

**Determinación de factores de riesgo psicosocial que influyen en la salud de los
colaboradores de la IPS promover SAS.**

Autores

Edwin Fabián Ramírez Capera

Marlen Andrea Angulo Cortes

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Administración en Salud Ocupacional

Ibagué – Tolima

2021

**Determinación de factores de riesgo psicosocial que influyen en la salud de los
colaboradores de la IPS promover SAS.**

Autores

Edwin Fabián Ramírez Capera

Marlen Andrea Angulo Cortes

Trabajo de grado para optar al título profesional administración en salud
ocupacional

Asesor (a)

Julián Eduardo Vargas Morales

Fanny Johana Suarez Alfaro

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de ciencias empresariales

Administración en Salud Ocupacional

Ibagué – Tolima

2021

Dedicatorias

Dedicamos esta tesis principalmente a DIOS, por ser el inspirador y darnos fortaleza para continuar en este proceso de obtener unos de los anhelos más deseados, se dedica a la memoria de la señora Olivia Mabel Cortes Tenorio, quien en vida siempre nos animó en este campo del estudio, diciendo que era la herencia más bonita que podrían dejarle los padres a los hijos gracias por tus buenos consejos que nunca olvidaremos, siempre estuviste presente para nosotros, te dedicamos este logro desde el fondo de nuestros corazones.

Agradecemos a todas las personas que nos apoyaron y han hecho que el trabajo se realice con éxito, en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Agradecimiento

Primero queremos agradecer a Dios que nos ha ayudado, brindado fortaleza y guiado durante toda nuestras vidas, agradecimiento infinito a nuestros compañeros de clase, quienes supieron demostrarnos su apoyo en todo momento para poder terminar esta carrera, al personal académico de la corporación Universitaria Minuto de Dios, quienes supieron impartir sus conocimientos con mucho esfuerzo, para hacer posible la preparación profesional y en especial a los tutores, Dany garrido, Julián Vargas , Fanny Suarez y la psicóloga Paola Villanueva , por su aporte a la realización de esta tesis.

A nuestras familias y amigos por estar siempre presentes, especialmente a Jorge cortes, que, a través de sus consejos, amor, y paciencia nos ayudó a concluir esta meta y por supuesto a la Universidad minuto de Dios y a todas las autoridades, por permitirnos concluir una etapa importante de la vida, gracias por la paciencia, orientación y guía en el desarrollo de esta investigación.

Contenido

Lista de anexos.....	9
Resumen.....	10
Palabras clave:	10
Abstract	11
Introducción	12
1. Planteamiento Del Problema	14
1.1 Formulación Del Problema:	15
2. Objetivos.....	16
2.1 Objetivo General	16
2.2 Objetivos Específicos.....	16
3. Justificación	17
5.1 Hipótesis General.....	18
5.2 Hipótesis Especificas	18
6. Marco de Referencial y Antecedentes	19
6.1 Estado del Arte.....	19
7. Marco Contextual	23
8. Marco Teórico.....	25
9. Marco Conceptual	27
10. Marco Legal.....	33
11. Metodología.....	36
12.1 Enfoque.....	36
12.2 Fases De Estudio.....	36
12.2.1 Primera Fase.....	36
12.2.2 Segunda Fase	36
12.2.3 Tercera Fase.....	37

12.2 Población /o muestra.....	37
13. Definición de Variables	38
13.1 Variables Intralaborales.....	38
13.2 Variables Extralaborales.....	38
13.3 Variables Individuales	39
14. Instrumentos/técnicas de recolección de información.....	40
15. Procedimiento.....	46
14. Conclusiones.....	64
15. Recomendaciones.....	65
15.1Recomendaciones de intervención para factores de riesgo intralaboral	65
15.2Recomendaciones intervención factores de riesgo extralaboral.....	66
15.3Recomendaciones intervención de estrés	67
16. Referencias	68
17. Anexos.....	71

Lista de tabla

<i>Tabla 1. Distribución población evaluada.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 2.condiciones intralaborales(forma A y B).....</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 3.Condiciones extralaborales</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 4. Condiciones individuales (información sociodemográfica)</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 5. Condiciones individuales (Información ocupacional).....</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 6. Evaluación del estrés</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 7. Interpretación del riesgo</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 8. actividades y/o responsable</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 9. Porcentaje de trabajadores por proceso forma A</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 10. Dimensiones relacionadas factor Intralaboral forma A.....</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 11. Dimensiones relacionadas factor Intralaboral forma B.....</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 12. Porcentaje de trabajadores por proceso forma B</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 13. Porcentaje de trabajadores por proceso, dominios extralaboral forma A y B.....</i>	<i>61</i>

Lista de figuras

<i>figura 1. Localización geográfica de la IPS Promover Ibagué</i>	23
<i>figura 2. sede IPS Promover Ibagué</i>	24
<i>figura 3. Distribución por genero</i>	50
<i>figura 4. Distribución por rango de edad</i>	50
<i>figura 5. Estado civil</i>	51
<i>figura 6. Escolaridad</i>	51
<i>figura 7. Estrato de la vivienda</i>	51
<i>figura 8. Tipo de vivienda</i>	52
<i>figura 9. Tipo de cargo</i>	52
<i>figura 10. Antigüedad en la empresa</i>	53
<i>figura 11. Puntaje total riesgo psicosocial intralaboral forma A y B</i>	54
<i>figura 12. Resultados por dominio forma A y B</i>	55
<i>figura 13. Resultados factores psicosociales extralaborales forma A y B</i>	59
<i>figura 14. Total resultado de estrés forma A y B</i>	62
<i>figura 15. Proceso estrés forma A y B</i>	63

Lista de anexos

<i>Anexo 1.Resultados de cuestionarios Ay B</i>	<i>72</i>
<i>Anexo 2.Carta aval del trabajo de grado, psicóloga</i>	<i>72</i>
<i>Anexo 3.Cuestionario batería riesgo psicosocial</i>	<i>72</i>
<i>Anexo 4. licencia psicóloga especialista.....</i>	<i>72</i>
<i>Anexo 5.Evidencia fotográfica</i>	<i>72</i>

Resumen

Según la Resolución 2646 de 2008 los factores de riesgo psicosocial son condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo, diversos estudios demuestran que en la actualidad estos factores constituyen a nivel mundial, la mayor fuente de daño en la salud, bienestar y productividad de la empresa y está catalogada como enfermedad laboral.

Estos se expresan de enfermedades orgánicas con mecanismos cognoscitivos, conductuales, fisiológicos e igualmente en patologías psicosomáticas y emocionales, con alteraciones en el comportamiento debido a problemas o riesgos laborales relacionados con funciones, turnos, inestabilidad, relaciones, sobrecarga, remuneración entre otras.

El propósito de esta investigación, es identificar, describir e indagar cuales son los efectos a la salud que generan los riesgos psicosociales en la población objeto de estudio; por otro lado, tiene como objetivo determinar los factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud de los colaboradores de la IPS Promover SAS. La metodología que se utilizará tiene enfoque mixto de tipo descriptivo con corte trasversal, la totalidad de la población es de 190 colaboradores, con una participación de 74% de trabajadores del área asistencial y administrativa, el instrumento que se utilizara es la batería para la evaluación de factores de riesgos psicosociales del Ministerio de trabajo, diseñada por la universidad javeriana, a través de la técnica de encuesta y se aplicara por medio del cuestionario digital Alissta de la ARL Positiva. Los resultados esperados de la investigación se centran en la identificación de las enfermedades de tipo común como las laborales provenientes de diferentes factores de riesgo psicosocial a los cuales los trabajadores se encuentran expuestos en su ambiente laboral, por otro lado, con el análisis y los resultados de la encuesta se diseñará un plan de acción enfocados mitigar los efectos en la salud de los trabajadores.

Palabras clave: Estrés laboral, factor de riesgo psicosocial, salud ocupacional, riesgos laborales, carga mental.

Abstract

According to Resolution 2646 of 2008, psychosocial risk factors are psychosocial conditions whose identification and evaluation shows negative effects on the health of workers or at work, different studies show that these factors are currently the largest source of risk worldwide, the most riskfully damage to the health, well-being and productivity of the company and is classified as an occupational disease.

These are expressed in organic diseases with cognitive, behavioral, physiological mechanisms and also in psychosomatic and emotional pathologies, with alterations in behavior due to work problems or risks related to functions, shifts, instability, relationships, overload, remuneration, among others.

The purpose of this research is to identify, describe and inquire about the health effects that psychosocial risks generate in the population under study; Secondly its objective is to determine the psychosocial risk factors that influence the health of IPS Promover SAS employees.

The methodology that will be used has a mixed descriptive approach with a cross-sectional section, the total population is 190 employees, with a 74% participation of workers from the healthcare and administrative area, the instrument that will be used is the battery for the evaluation of factors of psychosocial risks of the Ministry of Labor, designed by the Javeriana university, through the survey technique and will be applied through the Alissta digital questionnaire of the ARL Positiva

The expected results of the research focus on the ofidentify of common diseases such as occupational diseases from different psychosocial risk factors to which workers are exposed in their work environment, secondly with the analysis and results from the survey, an action plan will be designed aimed at mitigating the effects on the health of workers.

Keywords: Work stress, psychosocial risk factor, occupational health, occupational risks, mental burden.

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha descrito al sistema de salud como un conjunto de bloques fundamentales que operan de manera interrelacionada para mejorar la salud de las personas, disminuir las brechas y alcanzar la protección social en salud, el mandato del sector salud es prevenir y curar las enfermedades, este se define como el conjunto de valores, normas, instituciones y actores que desarrollan actividades de producción, distribución, consumo de bienes y servicios cuyos objetivos principales o exclusivos son promover la salud de individuos o grupos de población.

Hoy día con la globalización de los mercados y con el auge de las nuevas tecnologías, la salud se ha convertido en un elemento de vital importancia en las organizaciones, con el fin de poder mejorar la seguridad, calidad y productividad del trabajador. En consecuencia, la competitividad que se presenta en las empresas les ha llevado a plantearse nuevos retos, esto gracias a la aparición de competidores más grandes y de mayor tamaño, razón por la cual, los gerentes de las empresas deben registrar una mejor calidad de vida para los trabajadores, convirtiendo esta temática en un nuevo valor agregado en las empresas que dirigen (EU-OSHA, 2007)

Al respecto conviene decir que, en Colombia, el 17 de julio de 2008 el ministerio de la protección social expidió la resolución 2646, “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

El riesgo psicosocial se define como aquellos aspectos del diseño organizacional y dirección del trabajo y su entorno social que puede causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores, actualmente las condiciones laborales exigen altos niveles de atención, concentración, sobrecarga de trabajo y horarios extensos, ocasionando insatisfacción laboral, esto conlleva a ansiedad, depresión y otras alteraciones, los trabajadores de la salud por

las características de su trabajo, que incluyen situaciones desgastantes en la que se enfrentan en la realización de sus actividades cotidianas, con altas exigencias y múltiples factores psicosociales, pueden sufrir una connotación emocional, ya que por el estado o condiciones físicas y mental de los pacientes están vulnerables y pueden desarrollar problemas de estrés.

La exposición al riesgo psicosocial en el lugar de trabajo está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud, como problemas mentales, cardiovasculares u osteomusculares, con este proyecto se busca determinar los factores de riesgos psicosocial que influyen en la salud de los colaboradores de la IPS Promover S.A.S.

Los factores psicosociales pueden tener doble efecto, positivos o negativos para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral de las personas, en el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los trabajadores, mientras que cuando son negativos tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para el bienestar de estos.

Una vez evaluados los factores de riesgo psicosocial a los que los empleados de las diferentes áreas pueden estar expuestos, se puede realizar la respectiva intervención para eliminar o reducir los efectos negativos que este tipo de factores producen en la salud física y psicológica del trabajador, para así mejorar tanto el bienestar de los empleados como el de la organización.

La Resolución 2646 de 2008 obliga a todas las empresas en Colombia a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones, para lo cual deberán “establecer disposiciones y definir responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención.

1. Planteamiento Del Problema

La Resolución 2646 de 2008 define el riesgo psicosocial como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo y establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, con el fin de salvaguardar la salud física y mental de los mismos. Adicionalmente el ministerio de trabajo expidió en el 2019 la resolución 2404 “por medio de la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, la guía técnica para la promoción, prevención intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora “

Según a estudios realizados por el ministerio, en los últimos años, el 33% de los trabajadores manifestaron sentir estrés relacionados con el trabajo, ya que son los riesgos psicosociales los que afectan y preocupan en gran manera a los colaboradores de la salud, a raíz de la inadecuada organización en las entidades, se produce la carga mental, la insatisfacción laboral, los horarios extensos y el ritmo de trabajo elevado, los riesgos psicosociales más presentes en el sector salud son el estrés, el burnout o síndrome del trabajador quemado, el acoso laboral y la violencia por parte de pacientes y familiares.

En la IPS Promover SAS debido a la alta exigencia, responsabilidad, largas jornadas de trabajo y la organización, la problemática que se identifica proveniente de factores psicosociales y que causan alteraciones en la salud de los colaboradores son la fatiga, cefalea, náuseas, mareos, problemas gastrointestinales, desmotivación, estrés, ansiedad, aislamiento, agresividad, bajo rendimiento, cansancio, teniendo en cuenta que los profesionales de la salud tienen mayor responsabilidad que los trabajadores de otro sector surge la necesidad de realizar procesos de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo en la empresa.

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. (Agencia europea de la seguridad y salud en el trabajo EU-OSHA)

en la mayoría de los procesos que se desarrollan en el sector salud, implica el mantenimiento constante de un nivel de atención bastante elevado, la información que se maneja es muy dinámica, cada paciente sigue un proceso de evolución distinto, por lo que la interpretación debe adaptarse en cada caso. Adicionalmente, si consideramos como factor interviniente en la aparición de la carga mental, los efectos de las decisiones que se toman, y por tanto los potenciales errores, es evidente que en el trabajo sanitario esta variable interviene de manera decisiva por la responsabilidad que los trabajadores tienen sobre la salud de los enfermos.

El trabajo en el sector salud, implica un servicio constante, durante las 24 horas del día y todos los días del año, con la existencia de trabajo a turnos y nocturno. Las repercusiones que este tipo de organización del tiempo de trabajo puede tener sobre la salud de las personas es negativa y merecen una especial atención ya que se encuentran expuestos a un nivel alto de estrés

1.1 Formulación Del Problema: Con base en la problemática descrita, se plantea para el presente proyecto el siguiente interrogante: ¿cuáles son factores de riesgos psicosocial que influyen en la salud de los colaboradores de la IPS Promover SAS?

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Determinar los Factores de riesgos psicosocial que influyen negativamente en la salud de los colaboradores de la IPS Promover SAS, por medio de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de trabajo y el diseño del plan de acción

2.2 Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgos psicosocial que inciden en la salud de los colaboradores de la IPS Promover SAS.
- analizar los factores de riesgos psicosocial que inciden en la salud de los colaboradores de la IPS Promover SAS.
- Diseñar el plan de acción de acuerdo a los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo para la IPS Promover SAS

3. Justificación

Actualmente,, el contexto organización y la naturaleza del trabajo tienen una influencia significativa en la salud tanto física como mental de los colaboradores, al respecto conviene decir que la normativa de riesgos psicosocial en Colombia (Resolución 2406/2008 y la 2404 de 2019), buscan promover ámbitos de trabajos más saludables, donde las personas no se enfermen y que su salud sea promovida, además tener mejores condiciones de calidad de vida profesional, prevenir que contraigan enfermedades que estén principalmente asociadas con el estrés laboral y que se debe hacer en casos donde ya se han presentado afectaciones sobre la salud de los trabajadores debido a la exposición a riesgos psicosocial, adicionalmente se establece que todas las empresas a nivel nacional sin importar su actividad económica o tamaño deben de tener como objetivo promover la seguridad y salud de los trabajadores, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, la exposición a los riesgos psicosocial se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo.

Promover tiene identificado el riesgo psicosocial dentro de su matriz de peligro, para ello cuenta con un programa de prevención de seguridad y salud en el trabajo en proceso de mejora continua con énfasis en este factor, para así mismo poder mitigarlos, debido a esto y por la alta exigencia laboral propia del sector salud, los trabajadores están expuestos a niveles altos de estrés, lo cual conlleva a un ausentismo laboral y poca productividad, donde en muchas ocasiones se presentan quejas por parte de los usuarios en la cual manifiestan que en algunos momentos han presentado dificultades con el servicio que se les está brindando.

La elección de este proyecto se debe, en definitiva, al hecho de considerar que se trata de un tema interesante, ya que hoy en día se conoce que los factores de riesgos psicosocial, es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan.

Si no se identifica el riesgo psicosocial en las empresas, los altos niveles de estrés en las personas no solo deterioran la salud física y mental, sino que también afectan el entorno, las relaciones, la productividad, el rendimiento y el servicio que se presta, además las empresas pueden ser sancionadas por no medir, ni intervenir el riesgo psicosocial, en Colombia hay un marco legal que garantiza el compromiso con la salud mental y el bienestar de los trabajadores, exigiendo que las empresas afiliadas al sistema de riesgos laborales adelanten programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental, prevención de los problemas y trastornos mentales en el ámbito laboral, así como la protección especial a los trabajadores. (Ley. 1616 del 2021).

4. Impacto Del Proyecto

Este proyecto de investigación permite desde la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de trabajo identificar y analizar los efectos que pueden generar el riesgo psicosocial en la población objeto y por consiguiente diseñar un plan de acción de acuerdo a los resultados obtenidos para mitigar las alteraciones en la salud que pudieran generarse en los colaboradores de la IPS Promover SAS.

5. Hipótesis

5.1 Hipótesis General

La muestra de trabajadores de la IPS Promover SAS, de la sede Ibagué, están posiblemente expuestos a factores de riesgo psicosocial: Intralaborales, extralaborales y estrés.

5.2 Hipótesis Especificas

- **Problemas a la salud:** cefaleas, tic nervioso, Tensión muscular, cansancio, diaforesis.
- **Problemas gastrointestinales:** gastritis, náuseas, vomito, acidez gástrica, dolor abdominal, aumento o pérdida de peso.
- **Alteraciones mentales:** depresión, insomnio, ansiedad, estrés, anomia (olvidar las cosas).
- **Riesgo cardiovascular:** taquicardia, hipertensión, angina de pecho

6. Marco de Referencial y Antecedentes

6.1 Estado del Arte

Como resultado de la revisión bibliográfica realizada, se encontraron investigaciones que han tenido como objetivo el factor de riesgo psicosocial:

En la investigación realizada por Orozco, Zuluaga y pulido, (2019), en la clínica nuestra señora de la paz a través del artículo “factores de riesgo psicosociales que afectan a los profesionales en enfermería” el propósito es estudiar los factores de riesgo psicosociales que afectan a los profesionales en enfermería. El objetivo de la investigación revisar la evidencia científica sobre factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería que laboran en servicios asistenciales, el proceso metodológico fue cuantitativa lo que se realizo fue una revisión de artículos científicos, finalmente los resultados que se obtuvieron es que la profesional enfermería se expone en gran medida a los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar negativamente su salud física mental, y así como la calidad del cuidado otorgado, es importante realizar una intervención para mejoramiento en el personal de enfermería mitigando los riesgos psicosociales que se presenta en este personal.

Igualmente Caballos, Cancino, Gonzales y Paravic, (2020), universidad católica del Maule Chile a través del artículo “perfil de riesgo psicosociales en trabajadores sanitarios: una herramienta elemental para su intervención” tiene como objetivo determinar perfil de riesgo psicosociales en trabajadores de unidades de pacientes críticos según categorías ocupacionales, el proceso metodológico fue estudio no experimental, cuantitativo, transversal-correlacional, utilizaron análisis de varianza de medidas repetidas el cual cesaron a 354 trabajadores considerando cuatro categorías ocupacionales, utilizaron un instrumento dividido en dos apartados; cuestionario de antecedentes biosociodemograficos que incluye preguntas como sexo, edad en años, ocupación, estamento. El segundo cuestionario SUSESO-ISTA21, este instrumento permite valorar la educación o algunos factores psicosociales que pueden influir en la salud y el desempeño del trabajador, finalmente los resultados que se obtuvieron el perfil de riesgo psicosociales de médicos se diferencia significativamente del resto de las categorías ya

que perciben un mayor nivel de riesgo psicosocial por exigencias psicológicas, pero menor exposición a los riesgos en las dimensiones compensaciones y doble presencia. permite afirmar que las intervenciones para prevenir o disminuir los riesgos psicosociales deben realizarse teniendo en cuenta las diferencias por categoría ocupacional.

Por otro lado Pávez, Valdez y huertas, (2017), instituto de salud pública, facultad de medicina universal nacional de Colombia a través del artículo “metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud “ tiene como objetivo elaborar una metodología de prevención e intervención den riesgo psicosociales presentes en el trabajo en establecimiento de salud pública, el proceso metodológico realiza una aplicación del instrumento de evolución denominado SUSESO-ISTAS21 y análisis de resultado en los tres niveles de atención y el tipo de estudio es cuantitativo de corte transversal, finalmente los resultados que se obtuvieron es que se presenta el 90% de las 20 subdimensiones evaluadas un riesgo alto mayor al establecimiento para la población. Concluye que los establecimientos en estudio se encuentran en una situación de riesgo psicosocial alto, es decir presentan al tensión y alto riesgo para la salud de las personas en el trabajo.

En el estudio realizado por Rubiano, Gutiérrez y Buendía. (2019) Ibagué-Tolima y su investigación “síndrome de burnout y variables sociodemográficas en la IPS Promover SAS” realizan una investigación con el propósito determinar el nivel de Burnout o estrés laboral en las enfermeras jefe y auxiliares de enfermería que laboran en esta empresa, ya que estas problemáticas actualmente han tomado importancia, las manifestaciones de estrés en las profesiones relacionadas con servicios sociales, debido a que ejecutan tareas de contacto humano con un público que impone demandas, tareas y habilidades específicas, así como malestares y demás. El objetivo de esta investigación fue determinar el nivel del síndrome de burnout (SB) en el personal de enfermería de la IPS Promover S.A.S, para el desarrollo de esta investigación se implementó una metodología de tipo descriptivo-transversal a 127 auxiliares de enfermería mediante la aplicación de la batería MBI (Maslach Burnout Inventory). Como conclusión la

investigación determinó que el personal de la IPS Promover de la ciudad de Ibagué puede ser considerado como un grupo de alta vulnerabilidad a desarrollar problemas relacionados con el estrés, se evidenció que hay una fuerte relación entre la prevalencia del síndrome de burnout y los profesionales sanitarios. Esta investigación es importante porque permite aportar conocimiento a los directivos y al personal encargado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, lo cual permitirá crear una base para la formulación de campañas orientadas a disminuir los riesgos psicosociales, que puede llegar a presentar la empresa, a través de la promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

En el mismo sentido la investigación realizada por Díaz, Arias y Mendosa, (2017), en la universidad de Cundinamarca: atreves de la tesis “factores de riesgo psicosociales intralaborales en el personal de enfermería del servicio de urgencias del hospital san Rafael del municipio del espinal en el 2017”. Esta investigación pretende aportar mediante realización de intervenciones de enfermería, minimizar los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaborales a los cuales están expuesto el personal de enfermería del servicio de urgencias del hospital, basado en la formulación del problema, ¿cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaborales al que esta expuestos el personal de enfermería del servicio de urgencias del hospital san Rafael del municipio del espinal? El objetivo del trabajo fue establecer los factores de riesgo psicosociales intralaborales al que están expuestos el personal de enfermería del hospital de espinal. El proceso metodológico fue un enfoque cuantitativo descriptivo, lo cual se observa y describe el comportamiento del personal de enfermería, utilizando la batería de riesgo psicosociales en 54 auxiliares del servicio de urgencias del hospital. Finalmente, la investigación da como resultado que la totalidad de los profesionales de enfermería, se encuentran en nivel de riesgo muy alto el cual hay un esfuerzo físico que genera molestia, fatiga o preocupación y afecta negativamente el desempeño del trabajador generando una alta posibilidad de estrés, refleja dificultades para relacionarse y comunicarse eficientemente con sus jefes, el cual requiere una intervención inmediata. La importancia que tiene es que nos permite identificar el riesgo al que se ven expuestos el personal de enfermería del servicio de urgencia para poder realizar medidas de intervenciones pertinentes.

Igualmente, Orozco, Zuluaga y pulido. (2019), revista colombiana de enfermería.” factores de riesgos psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería”. Tiene como objetivo revisar la evidencia científica sobre los factores de riesgo psicosociales que afectan a los profesionales en enfermería que laboran en servicio asistencial, el proceso metodológico exigencias cuantitativas ritmo de trabajo de trabajo doble presencias y demandas emocionales realizando una revisión de artículos científicos seleccionaron 74 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión, determinando que los profesionales en enfermería se exponen en gran medida a los factores de riesgos psicosociales, afectando negativamente su salud física y mental, así como la calidad del cuidado otorgado.

7. Marco Contextual

El objeto práctico de estudio es la IPS Promover SAS, se encuentra ubicada Cra. 4b #Cádiz #33-08, Ibagué, Tolima.

figura 1. Localización geográfica de la IPS Promover Ibagué



Fuente: Google maps. (s.f.). Recuperado el 16 de octubre, 2020. Ibagué, Tolima, Colombia.

La naturaleza jurídica de la IPS Promover. Es una sociedad por acciones simplificadas, su actividad económica por código CUII es 8699 "otras actividades de atención a la salud " con tres sedes principales en las ciudades de, Ibagué, Cali y Girardot, con infraestructura propia habilitados por la secretaria de salud de cada departamento: Tolima, valle del cauca, Cundinamarca y los servicios que prestan les garantiza a los usuarios sus citas en las diferentes especialidades contratadas por las EAPB.

La sede administrativa central IPS promover, está ubicada en Ibagué en el centro comercial y empresarial Acqua power center, oficina 1006.



Fuente: Google. (s.f.). Recuperado el 17 de octubre, 2020. Ibagué, Tolima, Colombia.

figura 2.sede IPS Promover Ibagué

Promover SAS es una institución prestadora de servicio de salud con 23 años de tradición en el país, que nació el 3 de marzo de 1997 bajo la matrícula mercantil número 00022079 en Ibagué, pero que hoy opera en Ibagué, Cali y Girardot con servicios diferentes en cada ciudad. la empresa tiene por objeto ser institución prestadora de servicios I.P.S, esta sociedad fue constituida por cuatro profesionales de la salud los cuales iniciaron labores en actividades de promoción y prevención, pero a lo largo de los años los servicios se fueron ampliando hasta constituir en una IPS. cuenta con más de 200 trabajadores en el Tolima, en el área asistencial se cuenta con 2 enfermeras jefes, y con más de 100 auxiliares de enfermería los cuales se desempeñan en área asistencial.

Dentro de los servicios que presta en las diferentes sedes están el de ambulancias a través del transporte asistencial básico, tab y medicalizado tam, medicina general, enfermería p y p. pediatría, dermatología, medicina interna, ginecología, otorrinologia, alergología, medicina familiar, nutrición, odontología general, endoncia y ortodoncia, terapia física, respiratoria ocupacional y terapia de lenguaje.

Promover es una institución orientada a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los usuarios, cuenta con profesionales idóneos y comprometidos, que trabajan de manera continua con eficiencia, responsabilidad y calidez humana, los servicios son prestados con equipos de alta tecnología y una infraestructura que cumple con los estándares de calidad.

8. Marco Teórico

La OIT definió los factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales), en términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden – en función de las percepciones y la experiencia – tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”. Y refiere que Los factores de riesgo psicosocial y el estrés relacionado con el trabajo pueden resultar en:

- Mayor ausentismo
- Menor motivación, satisfacción y compromiso
- Rotación del personal e intención de renunciar
- Rendimiento reducido (menor eficiencia y precisión)

Por consiguiente, todos estos problemas afectan a la productividad, la competitividad y la imagen pública de la empresa. (OIT (1984)

Según Diana Díaz, Magister en Psicología Clínica, en su artículo de investigación denominado “estrés laboral y sus factores de riesgos psicosociales” expone que la resolución 2646 tiene como objetivo dar los parámetros en identificación de los riesgos psicosocial en el trabajo, esto como producto del estrés ocupacional, el artículo presenta de una forma concisa y entendible para el empleado en general, el significado de los factores de riesgo psicosocial. El comité mixto organizacional internacional de trabajo (OIT)-organización mundial de la salud (OMS), define los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente. (Diana Díaz. 2011).

El instituto nacional de salud e higiene en el trabajo de España INSHT (Menciona que los factores de riesgos psicosociales en el trabajo están directamente relacionados con las condiciones ambientales (Agentes físicos, químicos y biológicos), la organización, los

procedimientos y métodos de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, el contenido del trabajo y con la realización de las tareas que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores.(INSHT (2001).

Nelson Castro Medez. Psicólogo magister en dirección y gestión de recursos humanos, en su artículo “riesgo psicosocial y salud laboral en centros de salud “indica que las condiciones presentes en la situación laboral, tales como la forma en que se organiza el trabajo y el contenido de la tarea son factores psicosociales de riesgo que afectan la salud del trabajador. Cuando estas situaciones laborales tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud, se habla de. enfermedades causadas por malas condiciones de trabajo. (Medez. (2018).

Carolina Bravo y Gabriela Nazar. Psicólogas, en su artículo “riesgo psicosocial en el trabajo y salud” indican que, las investigación de los riesgos psicosociales se hace cada vez más decisiva para la prevención y promoción de salud en el trabajo, ya que el mundo laboral ha afrontado diversos cambios en la última década asociados al desarrollo económico ,con aparición de nuevas tecnologías la cual ha tenido que diseñar y ejecutar el trabajo y así generando secundariamente la aparición de riesgos laborales, el ministerio de salud chileno reconoce la creciente presencal de riesgo psicosociales y la importancia de detectarlos, prevenirlos y corregir las condiciones que los provocan. (2015).

Para Elisa Ansoleaga. Psicóloga, en su artículo “indicadores de salud mental asociado a riesgo psicosocial laboral en un hospital público” indica que el trabajo de servicio con atención a personas, implica demandas y riesgo para la salud de los trabajadores, la evidencia nacional e internacional ha descrito importantes niveles de estrés en trabajadores de la salud. En este contexto laboral emergen los denominados riesgos psicosociales laborales, qué aluden a un conjunto de características de la organización y de las condiciones de trabajos. La exposición a estos riesgos tiene efectos importantes en la salud cardiovascular, osteomuscular y en la salud mental. (Elisa Ansoleaga. (2015).

9. Marco Conceptual

En los últimos años según la organización mundial de salud, una gran parte de la población trabajadora mueren o sufren lesiones como consecuencia de los distintos accidentes, enfermedades relacionados con el trabajo.

En 1950, el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS) de Medicina del Trabajo define que el objetivo de la medicina en el trabajo es:

“Mantener el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”

Los factores psicosociales son “Aquellas condiciones presentes en una situación laboral, relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.” (Comité mixto OIT/OMS.)

El trabajo es la actividad fundamental de la sociedad, y como tal, puede incidir en las personas tanto de forma positiva como negativa. Sin embargo, a lo largo de toda la existencia del hombre, no siempre se prestó especial importancia a dicha interrelación.

En la antigüedad carecía de sentido crear condiciones para disminuir los riesgos del trabajo. El deterioro de la salud se veía como un problema individual de quienes trabajaban y nunca como una consecuencia del ambiente laboral. Una actitud que fue sostenida durante mucho tiempo. Pero, poco a poco fue modificada con el surgimiento de las corrientes sindicales y el avance social. (wilsoft QPROCESS 2019)

De acuerdo a la organización mundial de la salud define salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedades o demandas (OMS 2001), del mismo modo indica que la salud mental es algo más que la ausencia de enfermedad” mental” y que es vital para los individuo, familia y sociedad y la describe como un estado de bienestar en el cual la persona se da cuenta de sus propias aptitudes y puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

Por otro lado, la resolución 2646 del 2008, para la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y sus efectos indica que:

“los factores de riesgo psicosocial 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”

De acuerdo a diversos estudios realizados por la organización internacional del trabajo, para la gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19L, las pruebas demuestran que una carga de trabajo excesiva está relacionada con aumento del absentismo, ausencia del trabajo con diagnóstico psiquiátrico, mala salud auto declarada, trastornos mentales como depresión y ansiedad, agotamiento, enfermedades coronarias y dolencias musculo esqueléticas. A su vez, una carga de trabajo insuficiente (incluidas las tareas monótonas, poco estimulantes y sin sentido) también puede aumentar el estrés relacionado con el trabajo y tener efectos negativos en la salud y el bienestar y en la satisfacción en el empleo. Durante la pandemia de COVID-19, los trabajadores de respuesta a emergencias deben trabajar bajo presión, durante más horas y en turnos consecutivos, con mayor carga de trabajo y períodos de descanso menores. (OIT 2019)

Para el efecto de la presente investigación, se adoptan las siguientes definiciones

Accidente De Trabajo

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (Ministerio de Salud y Protección Social, Ley 1562 de 2012.

Acción correctiva

Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1072/2015).

Acción preventiva

Acción para eliminar o mitigar las causas de una no conformidad o situación no deseable (Decreto 1072/2015).

Acoso Laboral

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a difundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (ley 1010 de 2006).

Agotamiento Emocional

Hace referencia a la disminución y pérdida de recursos emocionales, al sentimiento de estar emocionalmente agotado y exhausto, junto a la sensación de que no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás debido al trabajo que se realiza. Es una de las tres dimensiones del síndrome de burnout.

Carga Laboral

Se define como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ven sometidos el trabajador a lo largo de su jornada laboral. (ley 1010 de 2006).

Carga Mental

Conjunto de toda la actividad mental y esfuerzo intelectual a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral para desarrollar el trabajo.

Condiciones De La Tarea

Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por sus resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles. (Resolución 2646 de 2008).

Condiciones De Trabajo

Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos (Resolución 2646 de 2008).

Enfermedad

Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas (NTC-OHSAS 18001).

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. (Resolución 2646 de 2008).

Factor De Riesgos Psicosociales:

Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Resolución 2646 de 2008).

Factores De Riesgo

Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. (Resolución 2646 de 2008).

Mejora continua

Proceso recurrente de optimización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para lograr mejoras en el desempeño (Decreto 1072/2015).

Seguridad y Salud en el trabajo

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Decreto 1072/2015)

Síndrome De Burnout

Agotamiento físico y mental y se caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Se da espacialmente en aquellas profesiones que mantiene un contacto directo y constante con personas que son beneficiarias del propio trabajo.

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. (Resolución 2646 de 2008).

Turnicidad

Se habla del trabajo a turnos cuando una jornada de trabajo comparte varios puestos desempeñados sucesivamente por trabajadores diferentes, de manera que se abarca un total de entre 16 y 24 horas de trabajo diario.

10. Marco Legal

Decreto 1072 DE 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e indica que la implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento para las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño.

Resolución 0312 del 2019: Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, aplicables a todos los empleadores y contratantes de personal, donde se especifican el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades.

Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de la patología causada por el estrés ocupacional. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

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

Ley 1616 / 2013: Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones cuyo objeto es garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la atención integral e integrada en salud mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud.

Resolución 652 / 2012: Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas tiene como objetivo establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las administradoras de riesgos laborales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral contenidas en el artículo 14 de la resolución 2646 de 2008.

Ley 1562 del 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. El sistema de riesgos laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Ley 1010 / 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, tiene como por objetivo definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Plan decenal de salud pública 2012 – 2021: El Plan Decenal de Salud Pública PDSP, 2012-2021, es la carta de navegación que plantea la línea de trabajo para dar respuesta a los desafíos actuales en salud pública y para consolidar, en el marco del sistema de protección social, las capacidades técnicas en los ámbitos nacional y territorial para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las intervenciones, de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ONU, 2000); así mismo, plantea estrategias de intervención colectiva e individual, que involucran tanto al sector salud como a otros sectores, dentro y fuera de los servicios de salud.

Decreto 3518 DE 2006: Por el cual se crea y reglamenta el Sistema de Vigilancia en Salud Pública y se dictan otras disposiciones.

Resolución 2346 del 2007: Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales

11. Metodología

12.1 Enfoque

- Según el nivel, La investigación tiene un alcance de tipo descriptivo con corte trasversal, se busca especificar las características y los perfiles de un grupo de personas que están siendo sometida a un análisis, recogiendo la información al momento de aplicar el instrumento (sampieri, R 2014).
- Según el diseño, el presente proyecto de investigación es de campo ya que tiene un enfoque mixto, según (sampieri, R 2014) consisten en la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno.
- Según el propósito la investigación es de tipo pura o básica ya que se busca mejorar el conocimiento existente o descubrir nuevo.

12.2 Fases De Estudio

12.2.1 Primera Fase

Para identificar los factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud de los colaboradores de la IPS Promover SAS, se aplicara el instrumento batería de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo estandarizada por el Ministerio de trabajo Está conformada por los siguientes cuestionarios:

Factores de riesgo psicosocial Intralaborales, extralaborales, cuestionarios de factores de estrés.

12.2.2 Segunda Fase

Una vez identificados, se realizará el posterior análisis de los datos socio demográficos y ocupacionales de los trabajadores y establecer la presencia o ausencia de estos factores de riesgo psicosocial, en todos los trabajadores de la empresa PROMOVER S.A.S.

12.2.3 Tercera Fase

Para el diseño del plan de acción, se utilizará un formato elaborado en Word (elaboración propia), el cual contiene, objetivo, propósito, cuestionario, área, dominio, dimensiones, objetivos específicos, acciones y estrategias, material/ recurso, responsables e indicadores.

12.2 Población /o muestra

La población estudio, es el personal administrativo y asistencial de la IPS promover S.A.S, siendo un total de 190 personas que laboran en la sede de Ibagué, los cuales tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia.

El tipo de muestreo seleccionado para el desarrollo de la investigación, es el muestreo probabilístico aleatorio simple.

Teniendo en cuenta un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5% y la fórmula establecida para este tipo de muestreo:

$$n = \frac{Z^2 * P * q * N}{NE^2 + Z^2 * P * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 190}{(190)(0.05)^2 + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)} = 141$$

	FORMA A	FORMA B	EVALUADOS INF. COMPLETA	EVALUADOS INF. INCOMPLETA	POBLACION EVALUADA	% PARTICIPANTES
PROMOVER	14	127	141	49*	190	74%

Tabla 1. Distribución población evaluada

13. Definición de Variables

Para la realización de este estudio, se tuvieron en cuenta la recolección de las siguientes variables. (Resolución 2646 de 2008)

13.1 Variables Intralaborales.

- Gestión organizacional
- Características de la organización del trabajo
- Condiciones de la tarea
- Carga física
- Características del grupo social del trabajo
- Medio ambiente del trabajo
- Jornada de trabajo

13.2 Variables Extralaborales.

- Utilización del tiempo libre
- Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa
- Pertenencia a redes de apoyo social
- Características de la vivienda
- Acceso a servicios de salud
- Horas trabajadas

13.3 Variables Individuales

Sociodemográficas

- Sexo
- Edad
- Estado civil
- Grado de escolaridad
- Área de trabajo
- Ocupación o profesión
- Estrato socioeconómico de la vivienda
- Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
- Número de personas a cargo

Información Ocupacional

- Lugar actual de trabajo
- Antigüedad en la empresa
- Tipo de contrato
- Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas
- Modalidad de pago

14. Instrumentos/técnicas de recolección de información

En esta investigación, se utilizó como herramienta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial desarrollada por el Ministerio de Salud y Protección Social en el 2010, establecido a partir de la Resolución 2646 de 2008, la cual tiene como finalidad evaluar los factores de riesgo psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa PROMOVER S.A.S. que al ser identificados y evaluados muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Los instrumentos que conforman la batería, para la evaluación del riesgo psicosocial y que deben ser utilizados para las evaluaciones periódicas de estos factores son:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- Cuestionario para la evaluación del estrés
- Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacional)

Las guías de análisis psicosocial que hacen parte de la batería y que deben ser utilizadas para las evaluaciones a profundidad de los factores de riesgos psicosociales son:

- Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Para el presente estudio de investigación se Aplicaron los siguientes cuestionarios de la Batería de evaluación de los factores de riesgo psicosociales.

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- Cuestionario para la evaluación del estrés
- Ficha de datos generales
- Formato de consentimiento informado

CONDICIONES INTRALABORALES (Forma A Y B): Características del trabajo en la organización, que influyen sobre la salud y el bienestar del individuo		
Dominio	Dimensiones	Indicadores de Riesgo
Demanda del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Implica esfuerzo físico que genera cansancio, fatiga, molestia
	Demandas emocionales	El trabajador se expone a trato negativo de otras personas, se expone a situaciones emocionalmente devastadoras, o debe ocultar sus emociones o sentimientos en el desarrollo de la labor
	Demandas cuantitativas	Tiempo insuficiente para ejecutar el trabajo (trabajar bajo presión)
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	Altas demandas de tiempo y esfuerzo afectan negativamente la vida personal
	Demandas de carga mental	La tarea requiere esfuerzo de memoria, concentración y atención. Información excesiva y compleja.
	Demandas de la jornada de trabajo	Turnos nocturnos, jornadas prolongadas, o sin pausas
Control sobre el trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo	Decisión y autonomía sobre la cantidad de trabajo, ritmo, orden y organización de los tiempos son restringidos o inexistentes.

	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	Se le impide al individuo adquirir o desarrollar habilidades. Se asignan tareas para las cuales no se encuentra calificado.
	Participación y manejo del cambio	El trabajo carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
	Claridad de rol	No hay información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones y todo lo referente al cargo.
	Capacitación	Acceso a capacitaciones es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades.
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Característica del liderazgo	La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planeación, el jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse, el apoyo que brinda a sus colaboradores es deficiente
	Relaciones sociales en el trabajo	No hay posibilidad de contacto con otras personas. Trato irrespetuoso o agresivo entre los compañeros. Existen dificultades para trabajar en equipo.
	Retroalimentación del desempeño	Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabaja y del trabajador.
	Relación con los colaboradores (subordinados)	El grupo de colaboradores tiene dificultad para comunicarse y relacionarse respetuosamente y eficientemente con su jefe.
Recompensas	Reconocimiento y compensación	El reconocimiento que se hace de la contribución del trabajador no corresponde a sus esfuerzos y logros. El salario se da tardíamente. La empresa descuida el bienestar de los trabajadores.
	Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza	El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la empresa es deficiente. Se percibe inestabilidad laboral. El trabajador no se siente a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.

Tabla 2.condiciones intralaborales(forma A y B)

El Clima organizacional se refiere a las percepciones que tienen las personas de una organización con respecto al ambiente global en que desempeña sus funciones, así, el clima está constituido por aquellos factores que distinguen a la organización de otras e influye en el comportamiento de las personas. Evaluando el clima organizacional se mide la forma como es percibida la organización

Generalmente se habla de la favorabilidad o des favorabilidad de un determinado clima; esta evaluación se hace teniendo en cuenta el grado adaptativo:

- **Positivo:** cuando el ambiente permite y ofrece posibilidades para el desarrollo del desempeño laboral y de esta forma, aporta estabilidad e integración entre sus actividades en la organización y sus necesidades personales.
- **Negativo:** Las percepciones de los individuos manifiestan un desequilibrio entre sus necesidades, la estructura y los procedimientos del sistema.

Las condiciones Intralaborales se refieren a las variables que conceptualmente constituyen el clima laboral, no obstante, los factores psicosociales son un concepto más amplio, ya que también se incluyen variables individuales y los aspectos Extralaborales.

CONDICIONES EXTRALABORALES:	
Comprende los aspectos del entorno familiar, las condiciones de vivienda, el aspecto social y económico del trabajador. Que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.	
Dimensiones	Indicadores de Riesgo
Tiempo fuera del trabajo	La cantidad de tiempo destinada al descanso es limitada. La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos o para atención de asuntos personales es limitada.
Relaciones familiares	Relaciones familiares conflictivas. La ayuda que recibe el trabajador de su familia es inexistente.
Comunicación y relaciones interpersonales	La comunicación con el entorno social es inexistente. La relación con allegados es conflictiva
Situación económica y del grupo familiar	Ingresos familiares insuficientes, para cubrir las necesidades básicas. Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Las situaciones de la vida familiar afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	El transporte para acudir al trabajo es deficiente. La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Tabla 3. Condiciones extralaborales

CONDICIONES INDIVIDUALES:	
hace referencia a las características propias del trabajador, a nivel socio demográfico y aspectos ocupacionales que pueden modular la percepción y los efectos de los factores Intralaborales y Extralaborales	
Constructo	Variables
Información sociodemográfica	Sexo
	Edad
	Estado civil
	Grado de escolaridad
	Ocupación
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Tipo de vivienda (propia o arriendo)
	Número de personas a cargo

Tabla 4. Condiciones individuales (información sociodemográfica)

Información ocupacional	Lugar actual de trabajo
	Antigüedad en la empresa
	Nombre del cargo
	Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar)
	Antigüedad en el cargo actual
	Departamento área o sección
	Tipo de contrato
	Horas de trabajo al día
	Modalidad de pago

Tabla 5. Condiciones individuales (Información ocupacional)

EVALUACION DEL ESTRES:	
Hace referencia a identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.	
Constructo	Categorías
Evaluación del Estrés	Síntomas fisiológicos
	Síntomas de comportamiento social
	Síntomas intelectuales y laboral
	Síntomas psicoemocionales

Tabla 6. Evaluación del estrés

INTERPRETACIÓN DEL RIESGO:	
Para los cuestionarios de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma A y B), Extralaboral y Evaluación del Estrés, tienen la siguiente interpretación genérica de los Niveles de Riesgo:	
Dimensiones	Indicadores de Riesgo
Sin riesgo	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y los dominios que se encuentran 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 significativas. Las dimensiones o dominios que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de prevención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo bajo.
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 de intervención preventivas.
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

Tabla 7. Interpretación del riesgo

Consentimiento informado

Con el fin de dar cumplimiento a los requerimientos éticos y legales asociados con esta evaluación se hizo aplicación del formato denominado Consentimiento Informado para Participante de Evaluación de Riesgo Psicosocial a todos los trabajadores que hicieron parte de la evaluación. Este fue el primer formato que se diligencio durante el proceso de evaluación, luego de haber explicado e informado el propósito de la misma.

15. Procedimiento

- **Diseño de la propuesta de investigación:** Este proceso implicó hacer consulta de diferentes fuentes de información, (marco referencial, teórico, conceptual) sobre los factores de riesgos psicosociales en el sector salud.
- **Aprobación por parte de la empresa Promover SAS:** los estudiantes mediante conversación verbal con directrices de la IPS, solicitaron la autorización para realizar dicha investigación, una vez avalado se estipuló el tiempo en que se podría aplicar la batería de riesgo psicosocial.
- **Capacitación virtual:** los estudiantes con acompañamiento de la psicóloga, especialista en seguridad y salud en el trabajo, Paola Villanueva, realizaron socialización sobre el Riesgo Psicosocial y la Batería, a los trabajadores la empresa PROMOVER S.A.S.
- **Aplicación del Instrumento:** La aplicación de los instrumentos, la cual estuvo a cargo de la psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo, se realizó según los criterios técnicos establecidos en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social en forma grupal por medio de auto aplicación, entregó la Batería de riesgo psicosocial a 191 trabajadores de la empresa PROMOVER S.A.S., de los cuales solo se obtuvieron 141 registros completos, las demás encuestas no se tuvieron en cuenta porque: quedaron mal diligenciadas.
- **Tabulación e interpretación:** Se realizó la tabulación de los datos registrados por los trabajadores en los cuatro cuestionarios de la Batería del Ministerio de la Protección social, este proceso lo realizaron los estudiantes con apoyo de la psicóloga y adicionalmente se realizó la interpretación de los datos.

- **Realización de informe:** Con los resultados de la tabulación e interpretación de los cuestionarios, los estudiantes construyeron el informe del diagnóstico de riesgo psicosocial presente en los trabajadores de la empresa PROMOVER S.A.S

La aplicación de la batería de riesgo psicosocial se realizó a través de la técnica de encuesta de forma virtual por medio del cuestionario digital Alissta de la ARL Positiva, esta es una herramienta web de apoyo para la gestión realizada por las empresas afiliadas a Positiva frente a una auditoría del SG-SST, a través de grupo de comunicación oficiales de la IPS Promover, se les envió el enlace de la encuesta a cada trabajador para su respectivo diligenciamiento

- Como la encuesta se realizó en línea por ende los resultados se tabularon de manera sistemática, una vez recibido los resultados de la encuesta en conjunto con la psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo, se realizamos el análisis e interpretación de los datos:

Tras haber obtenido los resultados, se pudo conocer los datos de la participación y la respuesta de cada trabajador encuestados, luego se procedido a organizar(filtrar) los datos, se realizó el análisis de cada pregunta, una vez descargado el documento con la información recopilada, los resultados se agruparon por cada cuestionario, identificados los riesgos psicosociales a los cuales están más expuestos los trabajadores de la IPS Promover y de acuerdo a los datos estadísticos obtenidos y con el porcentaje correspondiente a cada grafico donde se identifican estos riesgos, se procedido hacer la respectiva interpretación de los datos, se le realizo a cada uno un breve resumen junto con las gráficas que representan la muestra del análisis.

- Para la elaboración del plan de acción se tuvo en cuenta los resultados por procesos y dimensiones que dieron como resultado un riesgo alto, el diagnostico de los riesgos psicosociales, se hizo con el fin de proponer actividades que minimicen los peligros que más predominan en esta población.

Actividades	Responsables
Elección del tema de investigación	Investigadores responsables (estudiantes)
Búsqueda y elaboración del marco teórico	Investigadores responsables (estudiantes)
Planteamiento del problema, objetivo General y Especifico	Investigadores responsables (estudiantes)
Marco referencial	Investigadores responsables (estudiantes)
Marco Metodológico	Investigadores responsables (estudiantes)
Aplicación de instrumento (encuesta)	la psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo,
Análisis de resultados	psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo/ Investigadores responsable
Realización de informe	psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo/ Investigadores responsable
Recomendaciones y conclusiones	Investigadores responsables (estudiantes)

Tabla 8. actividades y/o responsable

13. Análisis de datos

Se desarrolló el análisis estadístico a 141 resultados de encuestas aplicadas a los trabajadores de la IPS Promover SAS sede Ibagué, arrojando como resultados niveles altos a la exposición de riesgo psicosocial.

Análisis estadístico

Las estadísticas implican la recopilación, interpretación y validación de datos. El análisis estadístico es la técnica que consiste en realizar varias operaciones estadísticas para cuantificar los datos y aplicar el análisis estadístico. Los datos cuantitativos implican datos descriptivos como encuestas y datos de observación. También se denomina análisis descriptivo. (Gabriel Arteaga)

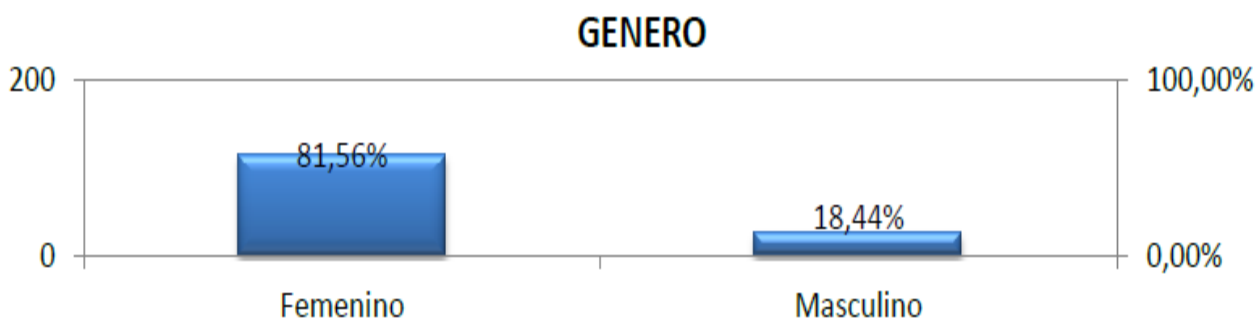
Las técnicas de procesamiento que se utilizaron son

- Recolección de datos o respuestas
- Procesamiento de la información (agrupación de datos)
- Los resultados se presentan mediante tabulación de los resultados (organizadores visuales gráficos circular de barras)

De acuerdo al trabajo de campo realizado y a la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social, para los trabajadores objeto de la investigación, se obtuvieron los siguientes resultados:

a. Género.

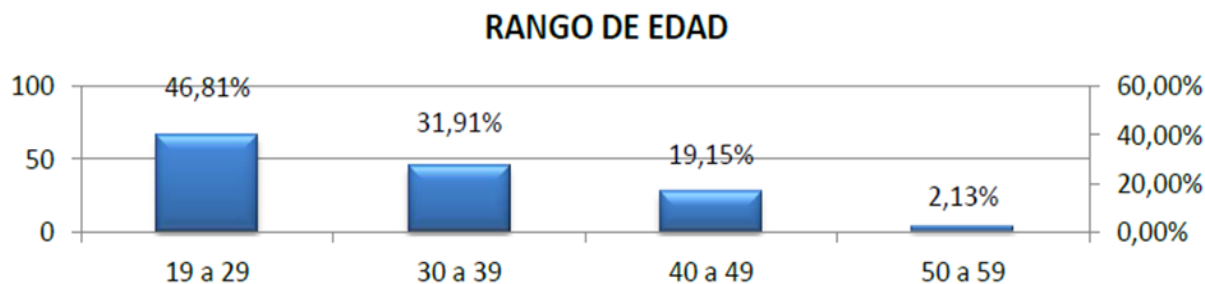
En la muestra para PROMOVER, la distribución por géneros es de un 82% para femenino y 18% para masculino.



*figura 3. Distribución por genero
Fuente: Elaboración propia.*

b. Edad.

El rango cuantitativamente más representativo para PROMOVER es de 19-29 años con el 47% de la muestra. No se presentaron casos de trabajadores de menos de 18 años ni mayores de 60 años de edad.



*figura 4. Distribución por rango de edad
Fuente: Elaboración propia.*

c. Estado civil.

El 57% de la población evaluada en PROMOVER es soltero(a), y el 38% tiene pareja estable (casados y en unión libre con el 13% y 25% respectivamente).

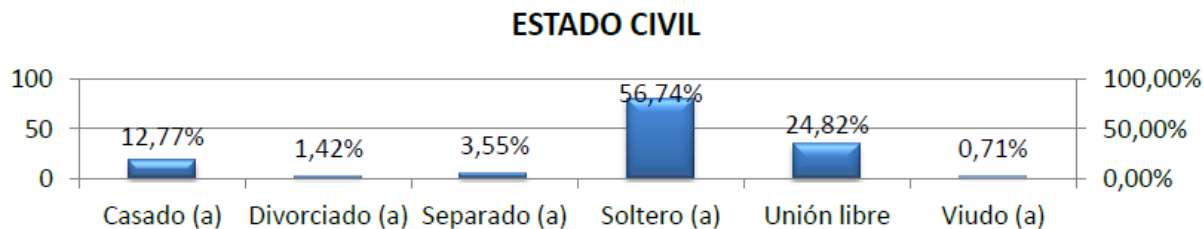


figura 5. Estado civil
 Fuente: Elaboración propia.

d. Escolaridad.

En relación con el nivel de escolaridad se observa en la Gráfica de PROMOVER, que el nivel “Técnico/Tecnológico completo” es el de mayor frecuencia con el 57%, y “Profesional Completo con el 25%. No se encontraron personas sin estudio o Analfabetas.



figura 6. Escolaridad
 Fuente: Elaboración propia.

e. Estrato

La clasificación por estrato de PROMOVER, indicó que, el 85% de los trabajadores tienen su vivienda en un sector estrato dos y tres (45% y 40% respectivamente)

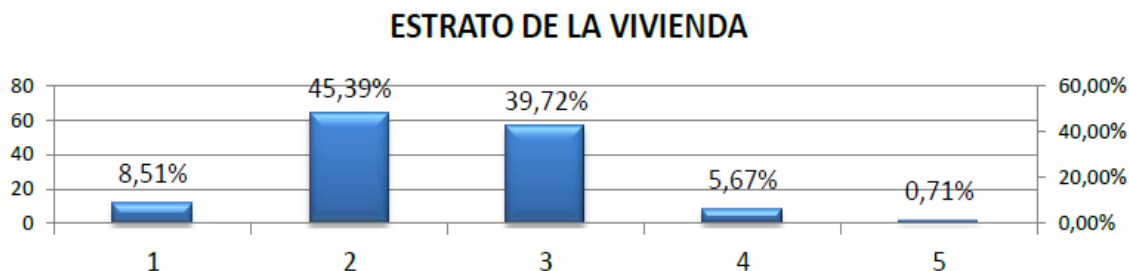


figura 7. Estrato de la vivienda
 Fuente: Elaboración propia.

f. Tipo de Vivienda

En la Gráfica de PROMOVER, se observan tres opciones para clasificar el tipo de vivienda. El más representativo de la muestra fue el de vivienda en arriendo con el 60%.

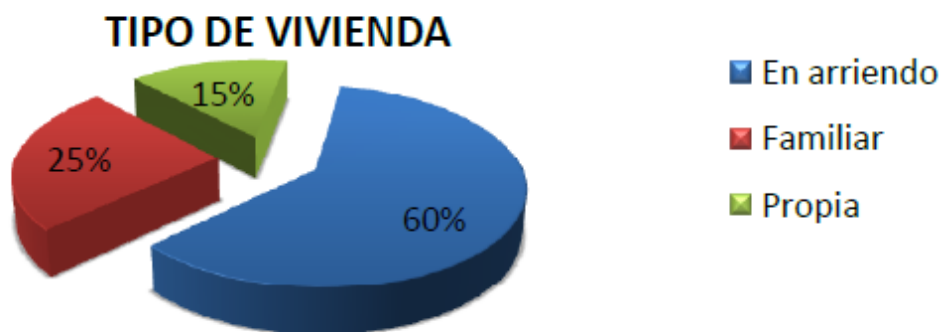


figura 8. Tipo de vivienda
 Fuente: Elaboración propia.

g. Tipo de Cargo

Se observa en la gráfica de PROMOVER que el 56% de los trabajadores de la muestra tiene cargo tipo Asistente administrativo, auxiliar, asistente técnico.

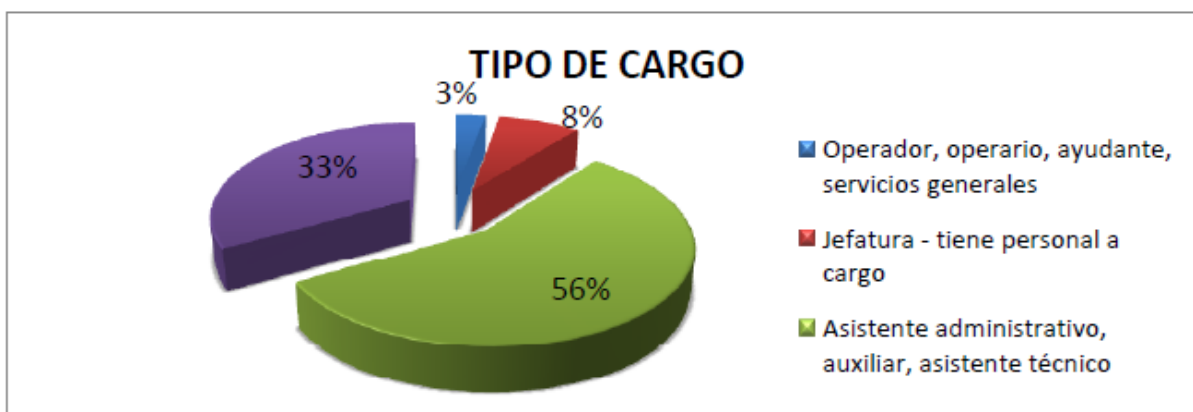


figura 9. Tipo de cargo
 Fuente: Elaboración propia.

h. Antigüedad en la empresa.

Se halló que el 50% de la muestra de PROMOVER, cuenta con una antigüedad entre 1- 5 años y el 36% menor a un año.



figura 10. Antigüedad en la empresa

Fuente: Elaboración propia.

Resultados y conclusiones del diagnóstico de factores de riesgo psicosocial

PROMOVER S.A.S.

Teniendo en cuenta los baremos para las dimensiones de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral del Ministerio de la Protección Social, se presentan a continuación la descripción de los resultados consolidados y promediados, clasificándolos frente a dichos parámetros de acuerdo a la forma (A: 14 trabajador y B: 127 trabajadores) de la prueba. Para la clasificación se tendrán como categorías referencia los niveles de riesgo: sin riesgo, bajo, medio, alto y muy alto.

Puntaje total riesgo psicosocial intralaboral

En la gráfica siguiente se evidencia que solo el 14% presenta un riesgo Alto y Muy Alto en la Forma A, mientras que para la forma B se presenta un 48%, para este factor.

Resultados por Dominios

La batería evalúa los factores de riesgo psicosocial Intralaboral agrupándolos en los siguientes 4 dominios:

- **Liderazgo:** El cual se refiere al estilo de liderazgo de los Jefes y a las relaciones en los equipos de trabajo.
- **Control sobre el trabajo:** Incluye la claridad del rol que cumple el trabajador, la capacitación que recibe y el manejo que da la organización al cambio, la oportunidad que tiene de utilizar sus habilidades y conocimientos, y la autonomía o empoderamiento que tiene en el cargo.
- **Demandas del trabajo:** Tiene en cuenta el ambiente, las demandas físicas, emocionales, cuantitativas, de carga mental, y de jornada de trabajo que su labor amerita, la influencia del trabajo en su vida extralaboral y la responsabilidad.

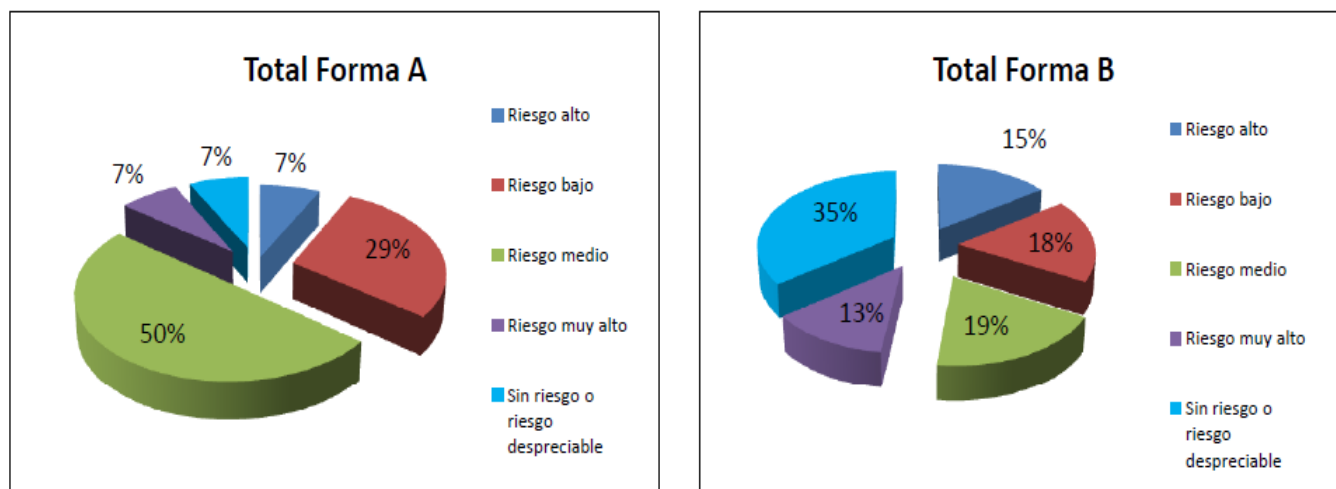


figura 11. Puntaje total riesgo psicosocial intralaboral forma A y B

Fuente: Elaboración propia.

- Recompensas:** Se refiere a las recompensas derivadas de su pertenencia a la organización y la labor que realiza, el reconocimiento y la compensación que recibe de la Empresa.

El análisis por Dominios que permite realizar el gráfico de PROMOVER, muestra que NO existe un riesgo significativo para el personal de Jefatura/Profesional en ninguno de los Dominios evaluados, y para el personal Auxiliar, Asistente, Operativo existe riesgo alto en el dominio “Demandas del trabajo” ya que genera un puntaje del 50% para la variable “riesgo alto o muy alto”.

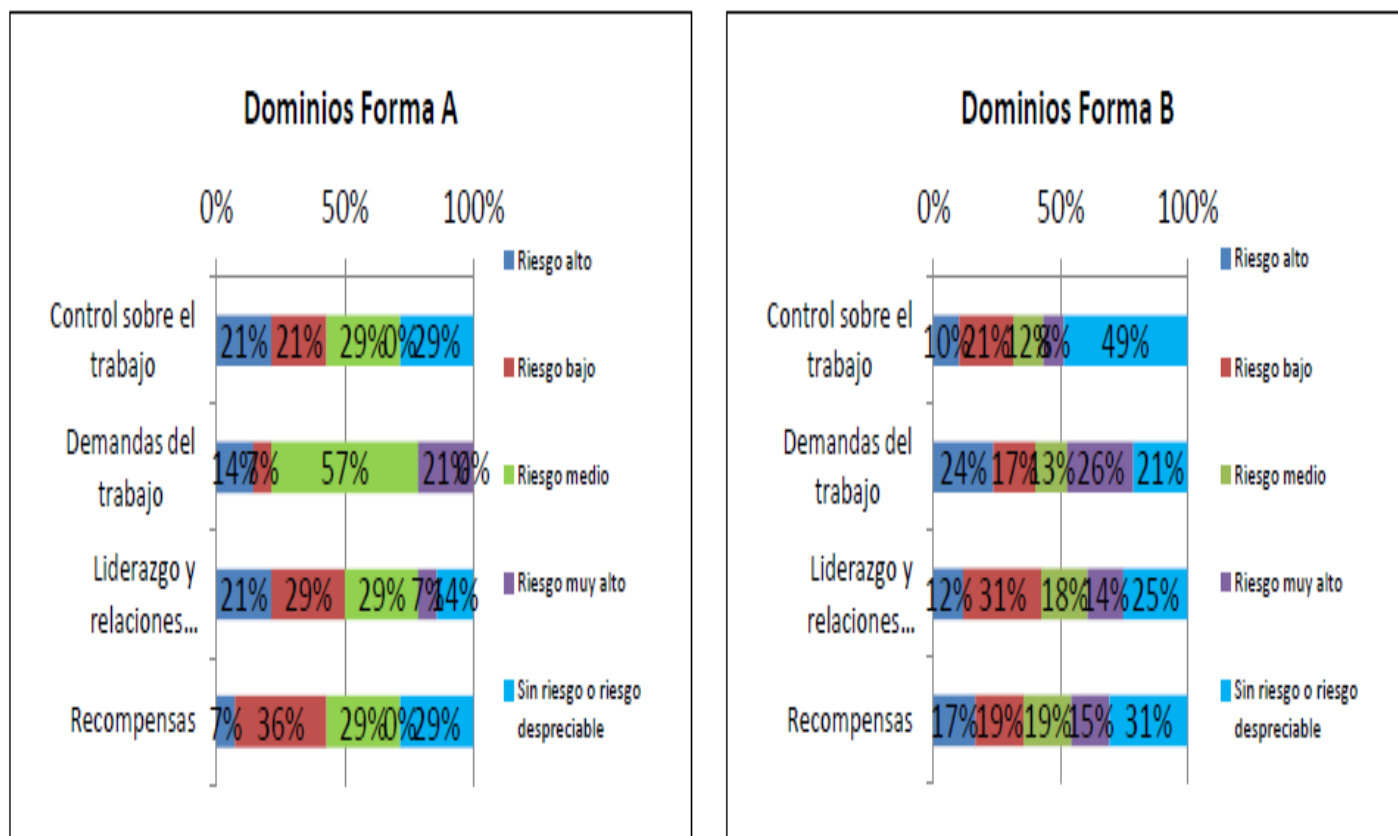


figura 12. Resultados por dominio forma A y B

Fuente: Elaboración propia.

La siguiente gráfica permite identificar el porcentaje de trabajadores por proceso, expuestos a factores de riesgo, encontrando que el proceso Asistencial presenta un riesgo más alto/ muy alto.

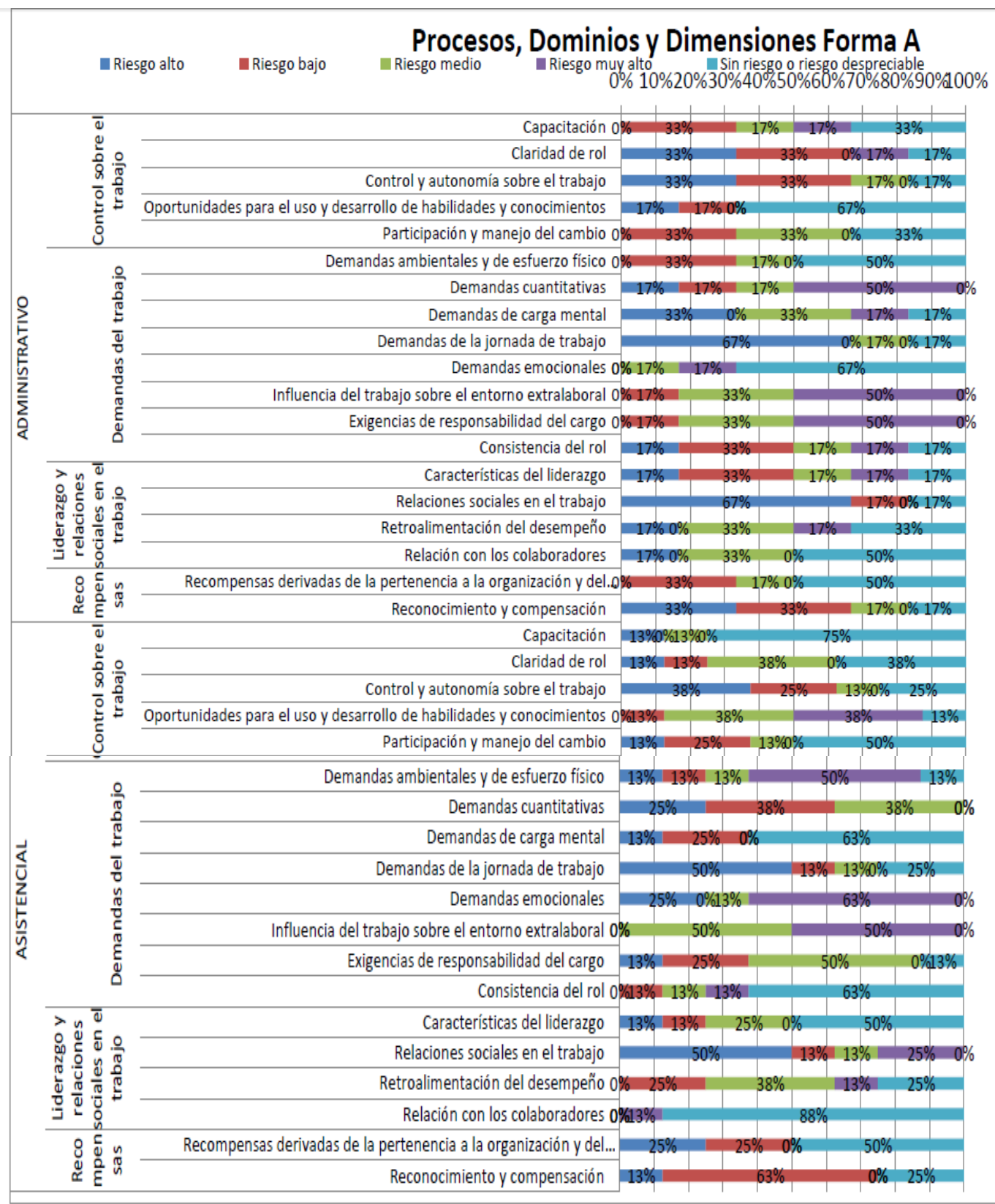


Tabla 9. Porcentaje de trabajadores por proceso forma A

Se observa que en cada una de los siguientes procesos presentan Riesgo Alto y Muy Alto para el factor Intralaboral en cada una de las siguientes dimensiones relacionadas, por lo tanto, es importante realizar una intervención apropiada.

ADMINISTRATIVO FORMA A	ASISTENCIAL FORMA A
- Claridad de Rol	- Demandas ambientales y de esfuerzo físico
- Demandas cuantitativas	- Demandas de la jornada de trabajo
- Demandas de carga mental	- Demandas Emocionales
- Demandas de la jornada de trabajo	- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	- Relaciones sociales en el trabajo
- Exigencias de responsabilidad del cargo	-
- Relaciones sociales en el trabajo	-

Tabla 10. Dimensiones relacionadas factor Intralaboral forma A

Fuente: Elaboración propia.

En la siguiente tabla, se puede observar que en cada una de los siguientes procesos presentan Riesgo Alto y Muy Alto para el factor Intralaboral en cada una de las siguientes dimensiones relacionadas, por lo tanto, es importante realizar una intervención apropiada.

ADMINISTRATIVO FORMA B	ASISTENCIAL FORMA B
- Demandas cuantitativas	- Demandas Emocionales
-	- Demandas de la jornada de trabajo

Tabla 11. Dimensiones relacionadas factor Intralaboral forma B

Fuente: Elaboración propia.

Procesos, Dominios y Dimensiones Forma B

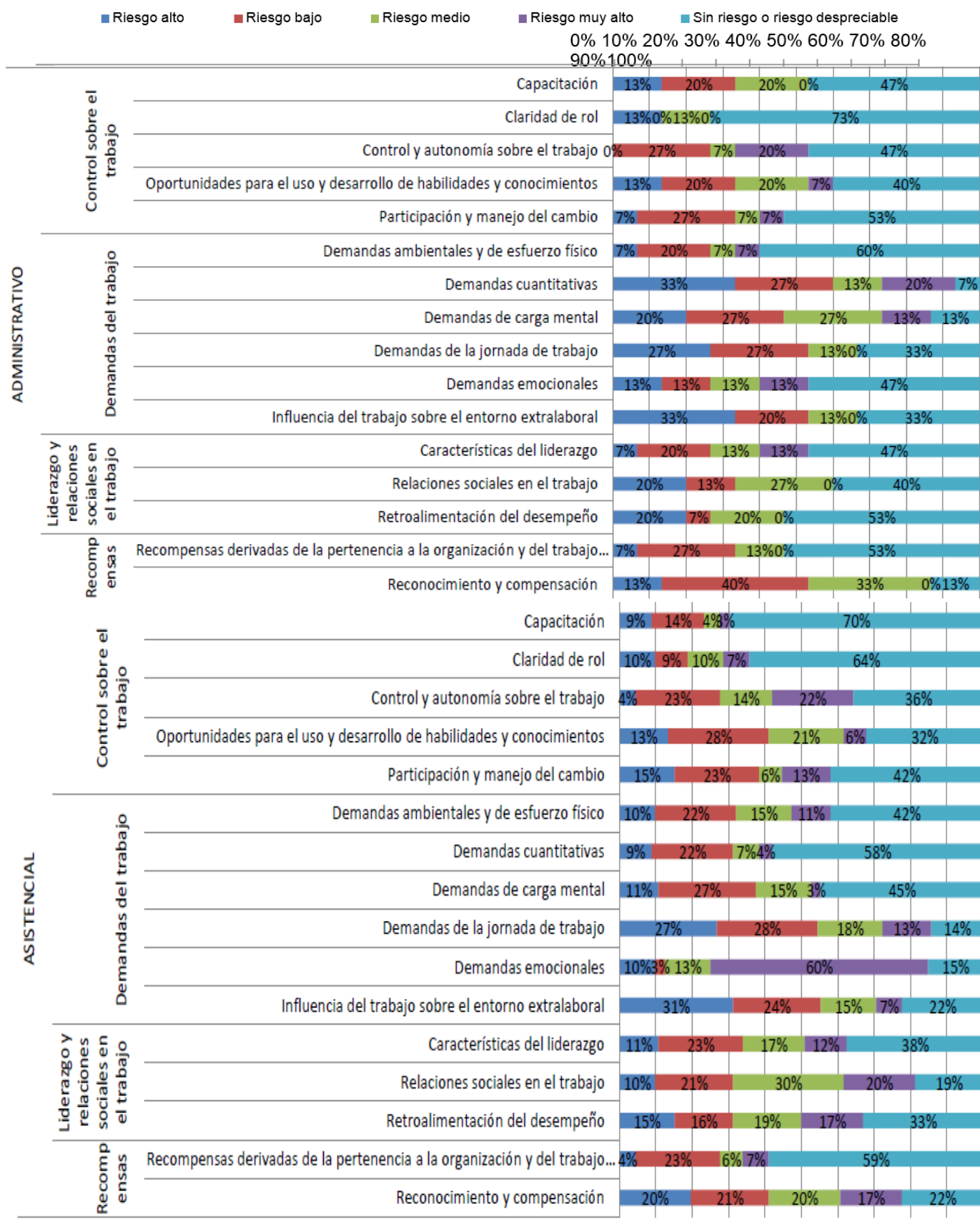


Tabla 12. Porcentaje de trabajadores por proceso forma B

Resultados encuesta de factores de riesgo extralaborales

Las siguientes tablas y graficas muestran los resultados descriptivos y por frecuencias obtenidos por los trabajadores de la empresa PROMOVER S.A.S. en las siete dimensiones que componen la prueba de evaluación de riesgo psicosocial extralaboral. También se presenta el resultado global en la prueba.

Resultados Descriptivos factores psicosociales Extralaborales

Teniendo en cuenta los parámetros para las dimensiones de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral del Ministerio de la Protección Social, la gráfica siguiente presenta la descripción de los resultados consolidados y promediados clasificándolos frente a dichos baremos. Para la clasificación se tienen como categorías de referencia los niveles muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto

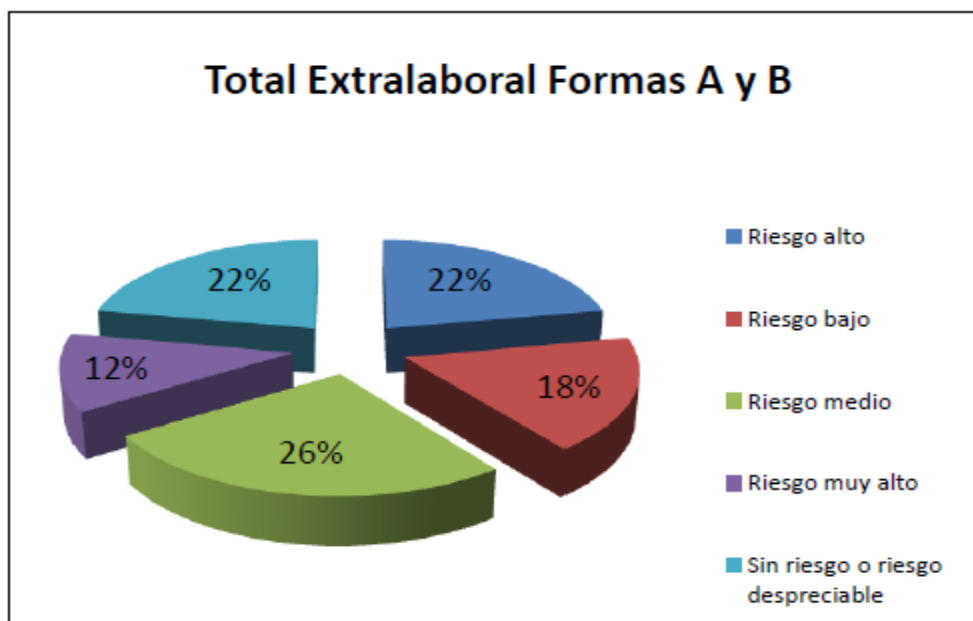


figura 13. Resultados factores psicosociales extralaborales forma A y B

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que el resultado general de la muestra de trabajadores A y B, obtuvo su mayor puntaje en riesgo Extralaboral bajo y sin riesgo con más del 40%, y más del 26% para riesgo medio, mientras que el 34% tuvo un riesgo alto y muy alto.

Resultados por Procesos y Dominios.

Dentro de los factores de riesgo Extralaborales se tienen en cuenta los siguientes Dominios:

- **Tiempo fuera del Trabajo:** Se refiere al tiempo que el individuo dedica a las actividades diferentes a las laborales (descansar, compartir con la familia y amigos, etc.).
- **Relaciones familiares:** Interacción del individuo con su núcleo familiar.
- **Comunicación y relaciones interpersonales:** Comunicación e interacción con sus amigos y allegados.
- **Situación económica del grupo familiar:** Disponibilidad de recursos económicos con los que cuenta el grupo familiar para los gastos básicos
- **Características de la vivienda y su entorno:** Condiciones de infraestructura, ubicación y entorno del lugar de residencia.
- **Influencia del entorno extralaboral en el trabajo:** influjo de la exigencia Extralaboral en la actividad laboral.
- **Desplazamiento entre la vivienda y el trabajo:** Condiciones en las que el Colaborador se desplaza de la casa al trabajo y viceversa.
-

El siguiente grafico muestra los porcentajes de riesgo por procesos y dimensiones de los trabajadores tipo A y B de la empresa PROMOVER

Procesos y Dominios Extralaboral Forma A y B

■ Riesgo alto ■ Riesgo bajo ■ Riesgo medio ■ Riesgo muy alto ■ Sin riesgo o riesgo despreciable

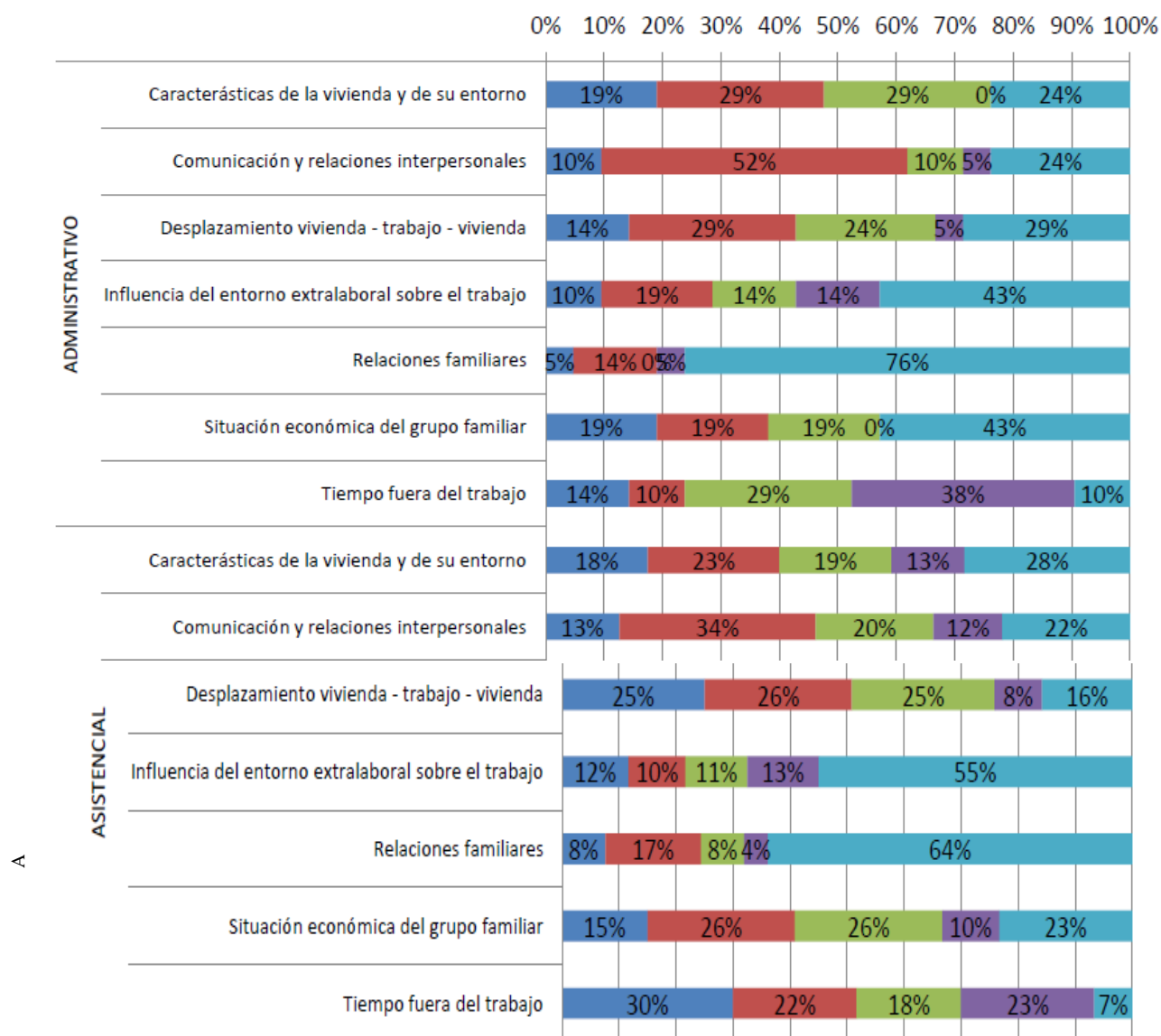


Tabla 13. Porcentaje de trabajadores por proceso, dominios extralaboral forma A y B.

Por otra parte, el gráfico nos muestra que existen algunos riesgos altos o muy altos para los siguientes dominios Extralaborales

- **ADMINISTRATIVO:** Tiempo fuera del trabajo.
- **ASISTENCIAL:** Tiempo fuera del trabajo.

Cuestionario Para la Evaluación de Estrés

Resultado Descriptivo Evaluación de Estrés

Teniendo en cuenta los parámetros para el cuestionario para la evaluación del estrés Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social, la gráfica expone la descripción de los resultados consolidados y promediados clasificándolos frente a dichos parámetros de la tabla para trabajadores con cargos de jefes, profesionales (A), asistentes, auxiliares y operativos (B). Para la clasificación se tendrán como categorías los niveles muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

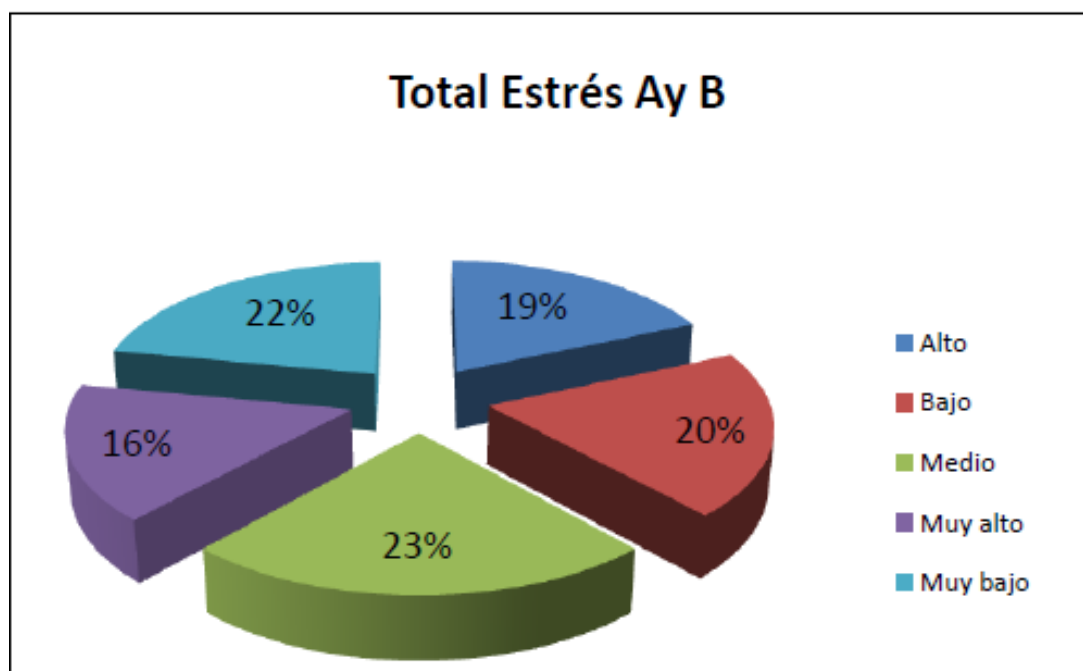


figura 14.Total resultado de estrés forma A y B

Fuente: Elaboración propia.

Se observa un 35% de riesgo Alto y Muy Alto.

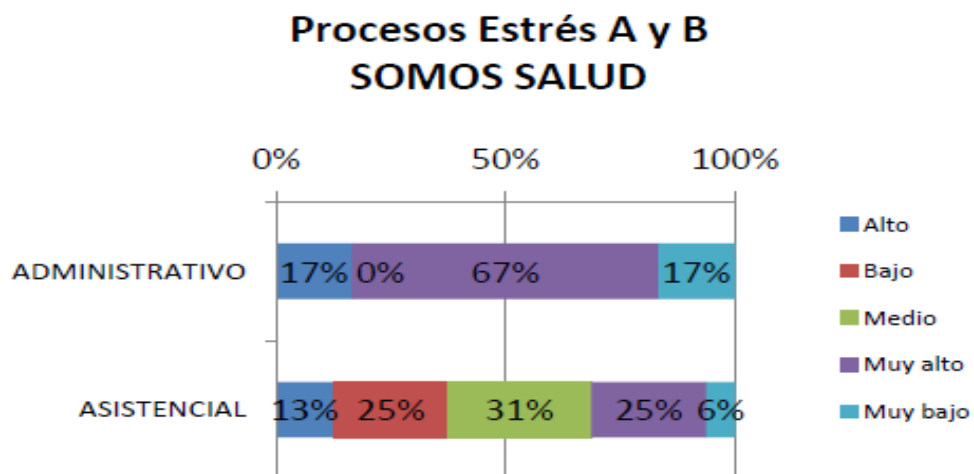


figura 15. Proceso estrés forma A y B

Fuente: Elaboración propia.

En las gráficas anteriores, se puede observar que las áreas con mayor riesgo en Estrés son: Proceso ADMINISTRATIVO

En general, la mayoría de los encuestados, tanto para la Forma A como para la Forma B, puntuaron niveles altos y muy altos en características del estrés.

14. Conclusiones.

Esta investigación contiene el resultado más relevante de la aplicación de la batería de factores de riesgos psicosociales, esta es una herramienta que permite identificar y evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y estrés a los que se ven expuestos los trabajadores, fueron aproximadamente la totalidad de la población trabajadora de la IPS Promover a los que se les aplico este instrumento, cuya empresa se desempeña en el sector salud. Se puede determinar que las realizaciones de estas encuestas son de importancia para la organización ya que a través de estas se puede obtener información sobre las condiciones del entorno y la sociedad en la que se ve envuelta el trabajador además se observa aspectos relacionados del individuo, la salud y el perfil sociodemográfico entre otros.

Ante la pregunta de investigación planteada ¿cuáles son factores de riesgos psicosocial que influyen en la salud de los colaboradores de la IPS Promover SAS? Se pudo establecer que los resultados obtenidos a través de la batería dentro de los Factores Psicosociales aplicada al 74% de los trabajadores de esta organización, arroja que el nivel de percepción de riesgo general es alto; lo que significa que el nivel de riesgo psicosocial es significativo (factores generadores de estrés requieren ser observados intervención).

Se concluye que, en la evaluación de los factores de riesgos psicosociales, realizada a nivel general de la empresa PROMOVER tanto tipo A como B, se evidencian riesgos altos y muy altos para los factores psicosociales intralaborales, más para la Forma B en algunas dimensiones, al igual que la evaluación de factores psicosociales Extralaborales.

También se pudo observar que los resultados de la encuesta de estrés aplicada al personal de la IPS Promover SAS, a nivel general evidencia riesgos altos y muy altos.

El hecho de identificar Colaboradores con Nivel Alto o Muy Alto en los factores Intralaborales, Extralaborales y nivel de estrés, amerita el desarrollo del plan de acción propuesto y de acuerdo a la normatividad, la resolución 2404 de 2019, se requiere el programa de vigilancia epidemiológico con enfoque en riesgo psicosocial.

15. Recomendaciones.

A partir de la determinación de las causas que conllevan al factor de riesgo psicosocial en trabajadores de la IPS promover; se da fin a la investigación, mediante la formulación de una serie de recomendaciones para las empresas, entorno a la prevención del riesgo psicosocial; promoviendo el bienestar de la población estudio.

15.1 Recomendaciones de intervención para factores de riesgo intralaboral

Las siguientes son algunas sugerencias de actividades para intervenir los riesgos altos y muy altos encontrados en la evaluación:

- Se sugiere reforzar las inducciones específicas realizando evaluación de la misma y realizar reinducciones periódicas, donde se recuerden aspectos como pertinencia y competencias de los cargos, los roles de los funcionarios, en torno a los objetivos del trabajo, las funciones, los resultados, el margen de autonomía y la importancia que tienen las actividades de cada uno de los funcionarios para el éxito y continuidad de la entidad.
- Brindar herramientas y/o formación a los jefes sobre la administración y dirección de personal con el fin de que puedan hacer gestión y tomar decisiones que permitan optimizar este recurso para poder, establecer programas de formación en estilos y desarrollo competencias a las Jefaturas o líderes de proceso.
- Realizar programa de pausas activas, Gimnasia laboral y adecuación de puestos de trabajo para prevención de lesiones osteomusculares.
- Reforzar en los trabajadores la necesidad de incorporar hábitos relacionados con un estilo de vida saludable como el deporte, la relajación, la alimentación balanceada, entre otras. Esto podría facilitar en ellos el afrontamiento de las demandas ambientales y de esfuerzo físico.
- Generar o fortalecer estrategias de interacción social, como reuniones de trabajo; realizar talleres de comunicación asertiva, valores de convivencia y resolución de Conflictos

- Capacitar sobre el manejo adecuado de las emociones para evitar que interfieran negativamente con el desempeño laboral.
- Realizar procesos de retroalimentación positiva por parte de las Jefaturas, siendo oportuna, amable, honesta, constructiva, puntual y sustentada en resultados y hechos verificables.
- Delegar las labores clara y concisamente, cuando se asignan responsabilidades específicas a ciertos empleados. De esta forma, los empleados sabrán exactamente qué se espera de ellos y no habrá oportunidad para eludir la responsabilidad.
- Se sugiere la realización de capacitaciones frente al manejo del tiempo, con el fin de facilitar el establecimiento de horarios que les permitan desarrollar actividades familiares y sociales en los tiempos extralaborales.

15.2 Recomendaciones intervención factores de riesgo extralaboral

- Incentivar a los trabajadores a solicitar los beneficios que brinda la Caja de Compensación familiar, como son subsidios para compra y mejoras de vivienda. Informar a los trabajadores sobre el proceso de retiro parcial de cesantías para compra y Mejora de vivienda.
- Realizar talleres sobre Inteligencia Financiera: Desarrollo de Competencias en Administración del Dinero
- Brindar y fortalecer un plan orientado a temas relacionados con el consumo de alcohol, cigarrillo y drogas.
- Desarrollo de Competencias en Administración del Tiempo y Manejo del Tiempo Libre, a través de capacitación, junto con la caja de compensación.

15.3 Recomendaciones intervención de estrés

- Realizar actividades de integración, deportivas y de salud para los trabajadores.
- Capacitación sobre manejo del estrés
- Capacitación sobre inteligencia emocional
- Elaboración del Sistema de vigilancia epidemiológica Para Riesgo Psicosocial

16. Referencias

- Arias, Muñoz & Montesinos, (2017). síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad Arequipa (Perú). recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2017000400331&script=sci_arttext&tlng=pt
- Ansoleaga, (2015). indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. [archivo PDF]. recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v143n1/art06.pdf>
- Arroyo, Benavidez & Sánchez. (2016). informe evaluación de riesgo psicosociales. [archivo PDF]. Recuperado de: <file:///C:/Users/HGP-14/Downloads/INFORME UMA 1.1 xO0mE5z.pdf>
- Bravo, Nazar, (2015). riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. [archivo PDF]. recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375844217004.pdf>
- Betancourt, (2008). resolución 2646, [archivo PDF]. recuperado de: <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Briones, (2014). como afecta los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte mamut andino. [archivo PDF]. Recuperado de: <file:///C:/Users/HGP-14/Downloads/cd52.BLAKMAN%20BRIONES%20TEODORO%20IVAN.pdf>
- Benavidez, (2014). identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de lavandería. [archivo PDF]. Recuperado de: [file:///C:/Users/HGP-14/Downloads/T-UCE-0007-140%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HGP-14/Downloads/T-UCE-0007-140%20(1).pdf)
- Camarco, (s f). factores de riesgo laboral psicosociales. Recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos16/riesgo-psicosocial/riesgo-psicosocial.shtml>

- Charria, Ortiz, (2014). caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). recuperado de: <file:///C:/Users/HGP-14/Downloads/11977-Texto%20del%20art%C3%ADculo-42997-2-10-20150210.pdf>
- Castro M, (2018). Riesgo psicosocial y salud laboral en centro de salud. [archivo PDF]. recuperado de: <file:///C:/Users/HGP-14/Downloads/0718-2449-cyt-20-63-00155.pdf>
- Castro, (2016). riesgo psicosocial y los niveles de estrés en las enfermeras del centro quirúrgico y uci de una clínica privada. [archivo PDF]. Recuperado de: file:///C:/Users/HGP-14/Downloads/castro_mc.pdf
- Cardona & Orosco, (2016). análisis de los factores de riesgo psicosocial intra, extralaborales y estrés evidenciados en el hospital geriátrico san isidro E.S.E de Manizales. [archivo PDF]. Recuperado de: file:///C:/Users/HGP-14/Downloads/Pati%C3%B1o_Diana.pdf
- Cortez & vega, (2018). Factores de riesgo psicosociales de los conductores de una empresa de transporte. [archivo PDF]. Recuperado de: [file:///C:/Users/HGP-14/Downloads/Factores_LlanquechaCortez_Hela%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/HGP-14/Downloads/Factores_LlanquechaCortez_Hela%20(2).pdf)
- Días, Arias & Mendosa, (2017). factores de riesgos psicosociales intralaborales en el personal de enfermería del servicio de urgencias del hospital san Rafael del municipio del espinal. Recuperado de: <http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/1054/Factores%20de%20Riesgo%20Psicosociales%20Intralabores%20en%20el%20Personal%20de%20Enfermer%3%ada%20del%20Servicio%20de%20Urgencias%20del%20Hospital%20San%20Rafael%20del%20Municipio%20de%20Espinal%20en%20el%202017..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, (2011). estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial, [archivo PDF]. recuperado de: <file:///C:/Users/HGP-14/Downloads/Dialnet-EstresLaboralYSusFactoresDeRiesgoPsicosocial-3677229.pdf>

- Ferre & Ariza, (2018). factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería de la sociedad de cirugía de Bogotá hospital de san José. [archivo PDF]. Recuperado de: <file:///C:/Users/HGP-14/Downloads/2018 factores riesgo psicosocial.pdf>
- Gómez, rodríguez & López, (2016). riesgo psicosocial en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de india en 2016. [archivo PDF].recuperado de: [file:///C:/Users/HGP-14/Downloads/1794-2470-nova-15-27-00077%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HGP-14/Downloads/1794-2470-nova-15-27-00077%20(1).pdf)
- Gonzales & Polo, (2013). riesgo psicosocial y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo. [archivo PDF]. Recuperado de: <file:///C:/Users/HGP-14/Downloads/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf>
- Gallardo, (2016). Asociación de la percepción de riesgo psicosociales en el trabajo y ausentismo laboral en 2 grupos de trabajadores diferenciados por realizar turnos en una empresa del área química – industrial. [archivo PDF]. Recuperado de: [file:///C:/Users/HGP-14/Downloads/Tesis_Jose%20LLamb%C3%ADas%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HGP-14/Downloads/Tesis_Jose%20LLamb%C3%ADas%20(1).pdf)
- Guzmán & Jackson. (2013). Análisis de los factores de riesgos psicosociales en el personal administrativo de magnetron S.A [archivo PDF].Pereira. recuperado de <file:///D:/USER/Downloads/FactoreRiesgoMagnetronSA.pdf>
- Guzmán, rojas, camacho&lopez, (2015). riesgo psicosocial en el personal de enfermería servicio de urgencias en hospital universitario en hospital universitario de Cartagena. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156301005.pdf>
- Garzón,(2015).decreto 1072, [archivo PDF].recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

17. Anexos

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

Nivel de Riesgo Más Frecuente

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO A							
Dominios	Dimensiones	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	14,3	2	2	3		
	Relaciones sociales en el trabajo	12	2	3	1	1	
	Retroalimentación del desempeño	17,1	2	4	1		
	Relación con los colaboradores	38,5	1		1	4	1
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		19,2		3	3	1	
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	8,2	3	1	3		
	Capacitación	10,7	4	1	2		
	Participación y manejo del cambio	10,7	5	1		1	
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	5,4	5	1		1	
	Control y autonomía sobre el trabajo	15,5	3	3	1		
Control sobre el trabajo		9,5	5	1	1		
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	13,7	4	2	1		
	Demandas emocionales	32,9	2		2	1	2
	Demandas cuantitativas	33,3	2	3	1		1
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	33,9	1	3	1	1	1
	Exigencias de responsabilidad del cargo	74,4		1	2	2	2
	Demandas de carga mental	80,7	1	1	2	1	2
	Consistencia del rol	25	1	3	2	1	
	Demandas de la jornada de trabajo	23,8	2	2	1	2	
Demandas del trabajo		36,9	1	3	1	1	1
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	1,4	5	2			
	Reconocimiento y compensación	8,9	4	2		1	
Recompensas		5,5	5	1	1		
¡TOTAL, GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		23,5	3	1	2	1	

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO B							
Dominios	Dimensiones	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	28,9	17	17	21	18	35
	Relaciones sociales en el trabajo	24,8	17	22	29	14	28
	Retroalimentación del desempeño	30	26	19	18	27	18
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		27,4	16	22	23	18	29
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	15,6	35	10	21	27	15
	Capacitación	17,9	47	19	17	18	7
	Participación y manejo del cambio	43,7	19	23	15	30	21
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	24,8	43	23	23	15	4
	Control y autonomía sobre el trabajo	55,7	25	21	30	10	22
Control sobre el trabajo		29,4	28	22	25	17	16
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	34	31	23	11	22	21
	Demandas emocionales	51,5	15	3	8	9	75
	Demandas cuantitativas	39,7	28	23	13	7	37
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	40,2	14	20	12	34	28

	Demandas de carga mental	66,9	20	39	16	21	12
	Demandas de la jornada de trabajo	47	12	25	16	28	27
Demandas del trabajo		45,3	5	21	11	18	53
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	7,8	60	15	11	10	12
	Reconocimiento y compensación	27,1	13	13	32	25	25
Recompensas		19,4	17	15	20	34	22
TOTAL, GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		34,2	14	17	23	21	33

Anexo 1. Resultados de cuestionarios Ay B

Estimado Usuario: Usted ha sido invitado a diligenciar el **Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, Cuestionario Extralaboral y Cuestionario de Factores de Estrés.**

Por favor, confirme su Documento de Identidad. Luego, haga click en el botón CONTINUAR.

Documento de Identidad:

1007288705

CONTINUAR

Estimado Usuario: Usted ha sido invitado a diligenciar el **Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA B.**

Por favor, lea atentamente la siguiente información y confirme su participación en la misma.

Objetivo de la Encuesta

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral tiene como objetivo evaluar condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo.

Instrucciones

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo. Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

El cuestionario iniciará con el **Registro de Datos Generales**, y una vez diligenciado el sistema cargará el cuestionario.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Ejemplo:

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Una vez que las preguntas de la página sean contestadas haga click en el botón **SIGUIENTE** para avanzar, repita este paso hasta finalizar la encuesta, una vez contestadas todas las preguntas el sistema el mostrará un mensaje que le indicará que la encuesta fue diligenciada satisfactoriamente.

SIGUIENTE

Si desea regresar a la página anterior haga click en el botón **REGRESAR**.

REGRESAR

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que supervisa el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Aceptar Participación

El presente documento se elabora de conformidad con la Resolución 2646 de 2008, mediante la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral. Debido a lo anterior, para usted poder participar en esta evaluación, debe estar de acuerdo con los siguientes puntos, en caso contrario puede retirarse del proceso de evaluación, no obstante, es importante que tenga en cuenta que la salud laboral es responsabilidad no sólo del empleador sino que es una obligación y un derecho del trabajador en pro de velar por el cuidado de su salud y la prevención de los riesgos a los cuales está expuesto en el ambiente laboral.

1. Esta evaluación forma parte de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, para dar cumplimiento a lo establecido en la resolución 2646 de 2008. 2. La evaluación consiste en la aplicación de cuestionarios donde se realizarán algunas preguntas sobre las condiciones del trabajo al interior de la organización, las condiciones de vida del trabajador por fuera de la organización, esto para evaluar el riesgo psicosocial. 3. La información recolectada a través de diferentes instrumentos ayudará al empleador a tomar mejores decisiones sobre acciones de intervención y control de los posibles factores de riesgo que se identifiquen dentro del ámbito psicosocial. 4. La información recolectada es de carácter confidencial y es sometida a reserva conforme con lo establecido en la ley 1090 de 2006, esta información será conocida y manejada por un psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional para la identificación, análisis e intervención, quienes harán uso responsable de la información de acuerdo a la normatividad. 5. De acuerdo a la resolución 8430 de 1993 este procedimiento es categorizado como un procedimiento sin riesgo alguno para las condiciones biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales del evaluado.

Autorización Uso Datos Personales

Declaro que Positiva Compañía de Seguros S.A. (La "Compañía") me ha informado que el Aviso de Privacidad y el manual de tratamiento de Datos Personales se encuentra publicado en: <https://www.positiva.gov.co/>

Declaro que he sido informado que la Compañía podrá recolectar, almacenar, usar, procesar, transmitir, o transferir (el "Tratamiento"), la información vinculada o que pueda asociarse a mí (los "Datos Personales"), para las siguientes finalidades, entre otras: (a) Prestar los servicios de la Compañía de acuerdo con las necesidades particulares de sus clientes, con el fin de brindar los servicios y productos pertinentes; (b) Cumplir los contratos de servicios celebrados con los clientes, incluyendo, pero sin limitarse a la verificación de afiliaciones y suscripciones y del vínculo existente entre los beneficiarios de las pólizas y los asegurados; (c) El trámite de solicitud de vinculación como consumidor financiero a la Compañía, incluyendo sin limitarse al diligenciamiento de las respectivas solicitudes de seguro y de afiliación a la administración de riesgos laborales, así como cualquier otro necesario para su vinculación a la Compañía; (d) El envío del clausulado o condicionado de las pólizas de seguro y/o del contrato de afiliación a la administración de riesgos laborales de la Compañía a los clientes, en virtud de lo señalado en el artículo 37 de la Ley 1480 de 2011 (Estatuto del Consumidor) o las normas que la modifiquen o adicionen; (e) Realizar los procesos de cotización, colocación y ejecución de los seguros de la Compañía, así como la negociación de los contratos, la determinación de primas y la selección de riesgos, incluyendo, pero sin limitarse a la verificación de la capacidad de pago del tomador del seguro; (f) El proceso relativo al trámite, pago y reembolso de siniestros y a la cancelación y revocación del seguro; (g) Realizar el análisis para el control y la prevención del fraude y de lavado de activos, incluyendo, pero sin limitarse a la consulta y reporte a listas restrictivas y a centrales de información de riesgos financieros; (h) Realizar el análisis de riesgos de las solicitudes de seguros o de afiliación a la administración de riesgos laborales que realicen los clientes de la Compañía, con el fin de hacerles recomendaciones para optimizar las pólizas o respecto de otro tipo de seguros que requieran u obtengan los clientes; (i) Realizar las actividades encaminadas a la gestión integral del seguro contratado con el fin de garantizar que los derechos de los clientes siempre sean representados y/o preservados; (j) Enviar información y ofertas comerciales de productos de la Compañía, así como realizar actividades de mercadeo, eventos, capacitaciones, seminarios, talleres y/o actividades de comercialización de servicios y/o productos que preste o que pudiera llegar a prestar u ofrecer la Compañía; (k) Elaborar estudios técnico-actuariales, segmentaciones, estadísticas, encuestas, análisis de tendencias del mercado y, en general, estudios de técnica aseguradora, incluyendo, pero sin limitarse a las encuestas de satisfacción sobre los servicios prestados por la Compañía; (l) Cumplir con las obligaciones tributarias y de registros comerciales, corporativos y contables de la Compañía, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes; (m) La transmisión de datos a terceros con los cuales se hayan celebrado contratos con este objeto, para fines comerciales, administrativos y/u operativos, incluyendo, pero sin limitarse a la expedición de carnets, de certificados y certificaciones a los clientes y/o a terceros, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes; (n) Verificar información jurídica, financiera y técnica en procesos contractuales que adelante la Compañía o terceros; (ñ) Procesos al interior de la Compañía, con fines de desarrollo operativo y/o de administración de sistemas; (o) Las demás finalidades que determinen los Responsables en procesos de obtención de Datos Personales para su Tratamiento, con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones legales y regulatorias, así como a las políticas de la Compañía; (p) El proceso de archivo, de actualización de los sistemas y de protección y custodia de información y de bases de datos de la Compañía; (q) Adelantar campañas de actualización de datos; (r) El envío de las modificaciones a las Políticas, así como la solicitud de nuevas autorizaciones para el Tratamiento de los Datos Personales.

Declaro y acepto que la Compañía podrá llevar a cabo la transferencia, transmisión, traslado, entrega, y/o divulgación de los Datos Personales a terceros autorizados por mí o por la ley, físicamente, por correo electrónico, o por cualquier medio de comunicación, cuando así se requiera en el cumplimiento de sus deberes legales y/o contractuales, manteniendo siempre los debidos estándares de reserva y seguridad sobre los mismos.

Declaro que he sido informado que el Responsable del Tratamiento de los Datos Personales, es Positiva Compañía de Seguros S.A., la cual podrá ser contactada a través de:

Dirección: Avenida Carrera 45 No. 94 – 72 Vicepresidencia de Operaciones - Grupo de Servicio al Cliente. Edificio Positiva Compañía de Seguros, Bogotá D.C.

Correo Electrónico: servicioalcliente@positiva.gov.co

Teléfono: 3307000 en Bogotá y 01-8000-111170 para el resto del país.

Contacto: Proceso PQRD.

Declaro y acepto que la Compañía me ha informado sobre mis derechos como titular de los Datos Personales, los cuales son:

- Conocer, actualizar y rectificar los Datos Personales frente a los responsables del Tratamiento o encargados del Tratamiento.
- Solicitar prueba de la autorización otorgada al Responsable del Tratamiento salvo cuando expresamente esté exceptuado por la ley, como requisito para el Tratamiento.
- Ser informado, por el responsable del Tratamiento o el encargado del Tratamiento, cuando así se lo solicite, sobre el uso que le ha dado a los Datos Personales.
- Presentar ante la autoridad competente quejas por infracciones a la normativa de protección de datos.
- Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando en el Tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales, previa verificación por parte de la autoridad competente.
- Acceder gratuitamente a los Datos Personales que hayan sido objeto de Tratamiento.
- Los demás derechos consagrados en la Política de Tratamiento de la Información de Positiva.



Autorización Datos Personales

De acuerdo a lo anterior, declaro que autorizo a la Compañía, sus filiales, vinculadas, controladas, y/o terceros contratados por la Compañía para la ejecución de sus obligaciones contractuales, para el Tratamiento de mis Datos Personales, para las finalidades anteriormente informadas, que se encuentran descritas en la Política de Tratamiento de Datos Personales, y en el marco de lo establecido en la normatividad vigente, particularmente en la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013, y la Ley 1266 de 2008, y todas aquellas que las modifiquen, adicionen, supriman o reglamenten, ahora o en el futuro, y los que hubieran sido tratados por la Compañía en el pasado, en el cumplimiento de sus deberes legales.

Autorización Datos Sensibles

Datos Sensibles: Declaro que he sido informado que la siguiente información es considerada como Datos Sensibles en el marco del presente Contrato: la información relativa al estado de salud e historia clínica, patologías reconocidas, calificación de origen y/o pérdida de capacidad laboral de eventos, antecedentes médicos, antecedentes gineco-obstétricos, datos biométricos y relativos a la vida sexual, y todos aquellos que de acuerdo a la normatividad vigente, se encuentren clasificados como tal. De acuerdo a lo anterior, informo que he otorgado mi autorización voluntaria para que la Compañía pueda recolectar, solicitar, consultar, almacenar, compartir, enviar, reportar, modificar, actualizar, usar, grabar y conservar, y en general, realizar el Tratamiento de mis datos sensibles, ahora o en el futuro, y los que hubieran sido tratados por la Compañía en el pasado, en el cumplimiento de sus deberes legales, e informo que se ha manifestado que los mismos no serán usados para fines distintos a los informados y que en todo caso no podrán ser usados para fines comerciales. Así mismo, autorizo a la Compañía para la solicitud y consulta de historias clínicas y registros médicos que sean necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Al dar click en la opción ACEPTO, declaro y certifico que deseo participar voluntariamente en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar, que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas a satisfacción a través del Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional de la empresa. Si no estoy de acuerdo puedo dar click en la opción NO ACEPTO, y el sistema finalizará su participación.

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o de su ocupación. Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta, márquela o escríbala en la casilla.

1. Nombre Completo:

2. Sexo:

- Masculino
 Femenino

3. Año de Nacimiento:

4. Estado Civil:

- Soltero(a)
 Casado(a)
 Unión Libre
 Separado(a)
 Divorciado(a)
 Viudo(a)
 Sacerdote / Monja



FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o de su ocupación. Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta, márquela o escribala en la casilla.

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción):

- Ninguno
- Primaria Incompleta
- Primaria Completa
- Bachillerato Incompleto
- Bachillerato Completo
- Técnico / Tecnológico Incompleto
- Técnico / Tecnológico Completo
- Profesional Incompleto
- Profesional Completo
- Carrera Militar / Policía
- Post-grado Incompleto
- Post-grado Completo

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Departamento

Ciudad / Municipio

8. Seleccione el estrato de los servicios públicos de su vivienda:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- Finca
- No sé

9. Tipo de Vivienda:

- Propia
- En Arriendo
- Familiar

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar):

 REGRESAR

 SIGUIENTE

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o de su ocupación. Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta, márquela o escríbala en la casilla.

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Departamento

-- Seleccionar --

Ciudad / Municipio

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Menos de un año

Más de un año, anote cuántos años cumplidos:

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

- Jefatura - Tiene Personal a Cargo
- Profesional, Analista, Técnico, Tecnólogo
- Auxiliar, Asistente Administrativo, Asistente Técnico
- Operario, Operador, Ayudante, Servicios Generales

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Menos de un año

Más de un año, anote cuántos años cumplidos:

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en la que trabaja:

REGRESAR

SIGUIENTE

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o de su ocupación. Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta, márquela o escríbala en la casilla.

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción):

- Temporal de menos de 1 año
- Temporal de 1 año o más
- Término Indefinido
- Cooperado (Cooperativa)
- Prestación de Servicios
- No sé

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo:

horas de trabajo al día

19. Seleccione el tipo de salario que recibe (marque una sola opción):

- Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)
- Una parte fija y otra variable
- Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)

REGRESAR

FINALIZAR FICHA

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA B

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	El espacio donde trabajo es cómodo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA B

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

 [REGRESAR](#)

 [SIGUIENTE](#)

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA B

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

 [REGRESAR](#)

 [SIGUIENTE](#)

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

 **REGRESAR**

 **SIGUIENTE**

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

 **REGRESAR**

 **SIGUIENTE**

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA B

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58	Mi jefe me trata con respeto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59	Siento que puedo confiar en mi jefe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68	Mi grupo de trabajo es muy unido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

▶ REGRESAR

▶ SIGUIENTE

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA B

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
85	Mi trabajo en la empresa es estable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
86	El trabajo que hago me hace sentir bien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
88	Hablo bien de la empresa con otras personas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

 [REGRESAR](#)

 [SIGUIENTE](#)

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios: Si No

Si su respuesta fue **Si** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **No** finalice la encuesta, para ello haga click en FINALIZAR CUESTIONARIO.

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	La zona donde vivo es segura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Tengo tiempo par a compartir con mi familia o amigos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	Las relaciones con mis amigos son buenas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	La relación con mi familia cercana es cordial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

 **REGRESAR**

 **FINALIZAR CUESTIONARIO**

Estimado Usuario: Usted ha sido invitado a diligenciar el **Cuestionario de Factores de Estrés**.
Por favor, lea atentamente la siguiente información y confirme su participación en la misma.

Objetivo de la Encuesta

El cuestionario para la evaluación del estrés tiene como objetivo evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés.

Instrucciones

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, y responda cuidadosamente a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Ejemplo:

	Malestares	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunc
1	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Malestares	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunc
1	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que supervisa el cuestionario.

Consentimiento Informado

Aceptar Participación

El presente documento se elabora de conformidad con la Resolución 2646 de 2008, mediante la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral. Debido a lo anterior, para usted poder participar en esta evaluación, debe estar de acuerdo con los siguientes puntos, en caso contrario puede retirarse del proceso de evaluación, no obstante, es importante que tenga en cuenta que la salud laboral es responsabilidad no sólo del empleador sino que es una obligación y un derecho del trabajador en pro de velar por el cuidado de su salud y la prevención de los riesgos a los cuales está expuesto en el ambiente laboral.

1. Esta evaluación forma parte de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, para dar cumplimiento a lo establecido en la resolución 2646 de 2008. 2. La evaluación consiste en la aplicación de cuestionarios donde se realizarán algunas preguntas sobre las condiciones del trabajo al interior de la organización, las condiciones de vida del trabajador por fuera de la organización, esto para evaluar el riesgo psicosocial. 3. La información recolectada a través de diferentes instrumentos ayudará al empleador a tomar mejores decisiones sobre acciones de intervención y control de los posibles factores de riesgo que se identifiquen dentro del ámbito psicosocial. 4. La información recolectada es de carácter confidencial y es sometida a reserva informe con lo establecido en la ley 1090 de 2006, esta información será conocida y manejada por un psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional para la identificación, análisis e intervención, quienes harán uso responsable de la información de acuerdo a la normatividad 5. De acuerdo a la resolución 8430 de 1993 este procedimiento es categorizado como un procedimiento sin riesgo alguno para las condiciones biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales del evaluado.

Autorización Uso Datos Personales

Declaro que Positiva Compañía de Seguros S.A. (La "Compañía") me ha informado que el Aviso de Privacidad y el manual de tratamiento de Datos Personales se encuentra publicado en: <https://www.positiva.gov.co/>

Declaro que he sido informado que la Compañía podrá recolectar, almacenar, usar, procesar, transmitir, o transferir (el "Tratamiento"), la información vinculada o que pueda asociarse a mí (los "Datos Personales"), para las siguientes finalidades, entre otras: (a) Prestar los servicios de la Compañía de acuerdo con las necesidades particulares de sus clientes, con el fin de brindar los servicios y productos pertinentes; (b) Cumplir los contratos de servicios celebrados con los clientes, incluyendo, pero sin limitarse a la verificación de afiliaciones y suscripciones y del vínculo existente entre los beneficiarios de las pólizas y los asegurados; (c) El trámite de solicitud de vinculación como consumidor financiero a la Compañía, incluyendo sin limitarse al diligenciamiento de las respectivas solicitudes de seguro y de afiliación a la administración de riesgos laborales, así como cualquier otro necesario para su vinculación a la Compañía; (d) El envío del clausulado o condicionado de las pólizas de seguro y/o del contrato de afiliación a la administración de riesgos laborales de la Compañía a los clientes, en virtud de lo señalado en el artículo 37 de la Ley 1480 de 2011 (Estatuto del Consumidor) o las normas que la modifiquen o adiciónen; (e) Realizar los procesos de cotización, colocación y ejecución de los seguros de la Compañía, así como la negociación de los contratos, la determinación de primas y la selección de riesgos, incluyendo, pero sin limitarse a la verificación de la capacidad de pago del tomador del seguro; (f) El proceso relativo al trámite, pago y reembolso de siniestros y a la cancelación y revocación del seguro; (g) Realizar el análisis para el control y la prevención del fraude y de lavado de activos, incluyendo, pero sin limitarse a la consulta y reporte a listas restrictivas y a centrales de información de riesgos financieros; (h) Realizar el análisis de riesgos de las solicitudes de seguros o de afiliación a la administración de riesgos laborales que realicen los clientes de la Compañía, con el fin de hacerles recomendaciones para optimizar las pólizas o respecto de otro tipo de seguros que requieran u obtengan los clientes; (i) Realizar las actividades encaminadas a la gestión integral del seguro contratado con el fin de garantizar que los derechos de los clientes siempre sean representados y/o preservados; (j) Enviar información y ofertas comerciales de productos de la Compañía, así como realizar actividades de mercadeo, eventos, capacitaciones, seminarios, talleres y/o actividades de comercialización de servicios y/o productos que preste o que pudiera llegar a prestar u ofrecer la Compañía; (k) Elaborar estudios técnico-actuariales, segmentaciones, estadísticas, encuestas, análisis de tendencias del mercado y, en general, estudios de técnica aseguradora, incluyendo, pero sin limitarse a las encuestas de satisfacción sobre los servicios prestados por la Compañía; (l) Cumplir con las obligaciones tributarias y de registros comerciales, corporativos y contables de la Compañía, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes; (m) La transmisión de datos a terceros con los cuales se hayan celebrado contratos con este objeto, para fines comerciales, administrativos y/u operativos, incluyendo, pero sin limitarse a la expedición de carnets, de certificados y certificaciones a los clientes y/o a terceros, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes; (n) Verificar información jurídica, financiera y técnica en procesos contractuales que adelante la Compañía o terceros; (ñ) Procesos al interior de la Compañía, con fines de desarrollo operativo y/o de administración de sistemas; (o) Las demás finalidades que determinen los Responsables en procesos de obtención de Datos Personales para su Tratamiento, con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones legales y regulatorias, así como a las políticas de la Compañía; (p) El proceso de archivo, de actualización de los sistemas y de protección y custodia de información y de bases de datos de la Compañía; (q) Adelantar campañas de actualización de datos; (r) El envío de las modificaciones a las Políticas, así como la solicitud de nuevas autorizaciones para el Tratamiento de los Datos Personales.

Declaro y acepto que la Compañía podrá llevar a cabo la transferencia, transmisión, traslado, entrega, y/o divulgación de los Datos Personales a terceros autorizados por mí o por la ley, físicamente, por correo electrónico, o por cualquier medio de comunicación, cuando así se requiera en el cumplimiento de sus deberes legales y/o contractuales, manteniendo siempre los debidos estándares de reserva y seguridad sobre los mismos.

Declaro que he sido informado que el Responsable del Tratamiento de los Datos Personales, es Positiva Compañía de Seguros S.A., la cual podrá ser contactada a través de:

Dirección: Avenida Carrera 45 No. 94 – 72 Vicepresidencia de Operaciones - Grupo de Servicio al Cliente. Edificio Positiva Compañía de Seguros, Bogotá D.C.

Correo Electrónico: servicioalcliente@positiva.gov.co

Teléfono: 3307000 en Bogotá y 01-8000-111170 para el resto del país.

Contacto: Proceso PQRD.

Declaro y acepto que la Compañía me ha informado sobre mis derechos como titular de los Datos Personales, los cuales son:

- Conocer, actualizar y rectificar los Datos Personales frente a los responsables del Tratamiento o encargados del Tratamiento.
- Solicitar prueba de la autorización otorgada al Responsable del Tratamiento salvo cuando expresamente esté exceptuado por la ley, como requisito para el Tratamiento.
- Ser informado, por el responsable del Tratamiento o el encargado del Tratamiento, cuando así se lo solicite, sobre el uso que le ha dado a los Datos Personales.
- Presentar ante la autoridad competente quejas por infracciones a la normativa de protección de datos.
- Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando en el Tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales, previa verificación por parte de la autoridad competente.
- Acceder gratuitamente a los Datos Personales que hayan sido objeto de Tratamiento.
- Los demás derechos consagrados en la Política de Tratamiento de la Información de Positiva.

Autorización Datos Personales

De acuerdo a lo anterior, declaro que autorizo a la Compañía, sus filiales, vinculadas, controladas, y/o terceros contratados por la Compañía para la ejecución de sus obligaciones contractuales, para el Tratamiento de mis Datos Personales, para las finalidades anteriormente informadas, que se encuentran descritas en la Política de Tratamiento de Datos Personales, y en el marco de lo establecido en la normatividad vigente, particularmente en la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013, y la Ley 1266 de 2008, y todas aquellas que las modifiquen, adicionen, supriman o reglamenten, ahora o en el futuro, y los que hubieran sido tratados por la Compañía en el pasado, en el cumplimiento de sus deberes legales.

Autorización Datos Sensibles

Datos Sensibles: Declaro que he sido informado que la siguiente información es considerada como Datos Sensibles en el marco del presente Contrato: la información relativa al estado de salud e historia clínica, patologías reconocidas, calificación de origen y/o pérdida de capacidad laboral de eventos, antecedentes médicos, antecedentes gineco-obstétricos, datos biométricos y relativos a la vida sexual, y todos aquellos que de acuerdo a la normatividad vigente, se encuentren clasificados como tal. De acuerdo a lo anterior, informo que he otorgado mi autorización voluntaria para que la Compañía pueda recolectar, solicitar, consultar, almacenar, compartir, enviar, reportar, modificar, actualizar, usar, grabar y conservar, y en general, realizar el Tratamiento de mis datos sensibles, ahora o en el futuro, y los que hubieran sido tratados por la Compañía en el pasado, en el cumplimiento de sus deberes legales, e informo que se ha manifestado que los mismos no serán usados para fines distintos a los informados y que en todo caso no podrán ser usados para fines comerciales. Así mismo, autorizo a la Compañía para la solicitud y consulta de historias clínicas y registros médicos que sean necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Al dar click en la opción ACEPTO, declaro y certifico que deseo participar voluntariamente en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar, que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas a satisfacción a través del Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional de la empresa. Si no estoy de acuerdo puedo dar click en la opción NO ACEPTO, y el sistema finalizará su participación.

 NO ACEPTO

 ACEPTO

CUESTIONARIO DE FACTORES DE ESTRÉS

Señale la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses

Malestares		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Nunca
1	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Problemas respiratorios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Dolor de cabeza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Cambios fuertes del apetito.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Dificultad en las relaciones familiares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Dificultad en las relaciones con otras personas .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Sensación de aislamiento y desinterés.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Sentimiento de sobrecarga de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Aumento en el número de accidentes de trabajo .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Cansancio, tedio o desgano.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	Deseo de no asistir al trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	Dificultad para tomar decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	Deseo de cambiar de empleo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	Sentimiento de soledad y miedo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

 FINALIZAR CUESTIONARIO

Estimado Usuario: Usted ha terminado satisfactoriamente el **Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, Cuestionario Extralaboral y Cuestionario de Factores de Estrés.**

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 3. Cuestionario batería riesgo psicosocial

**Carta Aval- Trabajo De Grado
Trabajo De Investigación**

Ibagué – Tolima, 26 de octubre de 2021

Señores
Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Por medio de la presente yo Paola Villanueva, identificada con C.C. No. 110483279, en calidad de asesora del trabajo de grado (Psicóloga profesional con licencia en salud ocupacional), me permito presentar ante ustedes el aval correspondiente a la propuesta titulada Determinación de factores de riesgo psicosocial que influyen en la salud de los colaboradores de la IPS promover SAS. Hago constancia de que se les brindo el acompañamiento durante la realización de este proyecto en la modalidad de trabajo de investigación de los estudiantes relacionados a continuación.

Nombre de los estudiantes	ID	Documento de Identidad	Programa
Edwin Fabián Ramírez Capera	604177	1007248200	Administración en Salud Ocupacional
Marlen Andrea Angulo cortes	602652	1004746677	Administración en Salud Ocupacional

Firma 

C.C. Número de Cédula 110483279

Nombre psicóloga *Paola Villanueva Cortez*



**DIRECCIÓN DE CALIDAD DE SERVICIOS DE SALUD
SUBDIRECCIÓN INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE SERVICIOS DE SALUD**

RESOLUCIÓN No. 10189 de 07/07/2021

"Por la cual se Concede Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo"

LA SUBDIRECTORA DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE SERVICIOS DE SALUD.

En uso de sus facultades legales conferidas en los artículos 23 de la ley 1562 de 2012 y 1o. de la Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social y en especial por las que le confiere el Decreto 507 del 6 de noviembre de 2013 de la Alcaldía Mayor de Bogotá y,

CONSIDERANDO:

Que el (la) señor(a) JENNIFFER PAOLA VILLANUEVA ORTIZ, identificado(a) con Cédula de ciudadanía 1110483279, ha solicitado Licencia para prestación de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo como persona natural.

Que el peticionario ha presentado la documentación necesaria, exigida por el literal A del Artículo Segundo de la Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social.

Que revisada la solicitud presentada con su documentación anexa y verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Resolución No. 4502 de 2012 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social para el otorgamiento de la licencia de salud ocupacional, se considera procedente la expedición de licencia solicitada.

En mérito de lo expuesto, la Subdirectora de inspección, vigilancia y control de servicios de salud de la Secretaría Distrital de Salud

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Conceder Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo a JENNIFFER PAOLA VILLANUEVA ORTIZ, Identificado(a) con Cédula de ciudadanía 1110483279, como PSICOLOGO ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .

ARTÍCULO SEGUNDO: La licencia otorgada comprende la prestación de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo en las siguientes áreas o campos de acción:

- o Investigación en área técnica
- o Investigación del accidente de trabajo
- o Educación
- o Capacitación
- o Diseño, Administración y Ejecución del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- o Psicología en Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTÍCULO TERCERO: La presente Licencia se concede por término de diez (10) años, es de carácter personal e intransferible, tendrá validez en todo el territorio nacional y puede solicitarse su renovación, por un término igual, en cualquier Secretaría Seccional o Distrital del país.

ARTÍCULO CUARTO: Cuando el titular de la licencia modifique alguna de las condiciones acreditadas en el momento de su obtención, deberá informar tal hecho a la Dirección de Calidad de Servicios de Salud - Subdirección Inspección, Vigilancia y Control de Servicios de Salud de esta Secretaría de Salud, a fin de que se proceda a modificar la resolución por la cual se otorgó la licencia. En caso contrario incurrirá en las sanciones previstas en las normas legales vigentes.

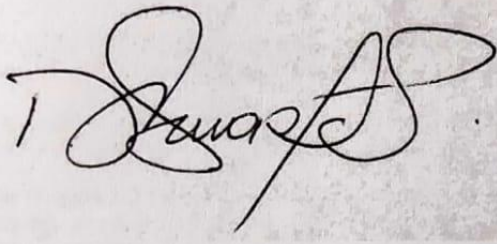
ARTÍCULO QUINTO: El titular de la licencia deberá dar estricto cumplimiento a las normas que regulan la materia, en especial a la Ley 1562 de 2012, Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 y demás normas que la modifiquen o adicionen.

Continuación de la Resolución No 10189 de 07/07/2021 por la cual se concede Licencia de Prestación de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTICULO SEXTO: Notificar esta Resolución a JENNIFFER PAOLA VILLANUEVA ORTIZ informándole que de conformidad con el artículo 74 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) contra la misma proceden los recursos de reposición y en subsidio apelación, los cuales podrá interponer ante esta Secretaría, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de este acto administrativo.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los 07/07/2021



DORA DUARTE PRADA

Subdirectora Inspección, Vigilancia y Control de Servicios de Salud

Código de verificación: cVwteEzjQi

Elaboró: kramirez

Revisó: cevillanueva

Aprobó: dduarte

Anexo 4. licencia psicóloga especialista

Socialización, aplicación batería de riesgo psicosocial



Anexo 5.Evidencia fotográfica

PLAN DE ACCIÓN

Objetivo:

Diseñar un plan de acción de acuerdo a los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del ministerio de trabajo, con el propósito de impactar en la prevención del riesgo psicosocial de la IPS PROMOVER S.A.S

Propósito: Al finalizar el documento del plan de acción, el área de talento humano de la empresa IPS PROMOVER S.A.S, obtendrá estrategias para impactar en la prevención de riesgo psicosocial en los trabajadores

Cuestionario	Área	Dominio	Dimensiones	Objetivos específicos	Acciones y estrategias	Materiales y/o recursos	Responsable	Indicadores
Factores de riesgo psicosocial intralaboral formato A	Administrativo	Control sobre el trabajo	Claridad de rol	<ul style="list-style-type: none"> Definir y comunicar cual es el papel que desempeña el trabajador dentro de la organización 	<ul style="list-style-type: none"> Informar responsabilidades y tareas de personal con el que se trabaja o del grupo de trabajo. Brindar información a los trabajadores sobre sus funciones, comprobándose que son claras y compatibles dentro de su grupo de trabajo. Proceso de inducción y entrenamiento 	<ul style="list-style-type: none"> Computador Internet Correo electrónico Documentos técnicos: manual de funciones 	Área de gestión del talento humano	<p>El documento manual de funciones.</p> <p>Número de personas en proceso de inducción y entrenamiento</p>
		Demandas del trabajo	Demanda cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> Establecer mecanismos que permitan al trabajador tomar decisiones, sobre el ritmo la cantidad de trabajo y las pausas. Sensibilizar a los jefes y directivos del estrés que se produce por la carga mental 	<ul style="list-style-type: none"> Reorganizar el tiempo de trabajo (tipo de jornada, duración, flexibilidad, etc.) y facilitar suficiente margen de tiempo para la auto distribución de algunas pausas durante la jornada de trabajo. Análisis psicosocial de puesto de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Computador Video bean Material didáctico 	Seguridad y salud en el trabajo	<p>El documento de análisis de puesto de trabajo</p> <p># de formaciones desarrolladas /# de formaciones programadas*100%</p> <p># de trabajadores asistentes / # trabajadores programados 100%</p>
			Demanda de carga mental	<ul style="list-style-type: none"> Identificar las dificultades que presentan los trabajadores en relación a las jornadas laborales, turnos y tiempos dispuestos para descansar. Sensibilización a jefes en cargas de trabajo equilibradas. 	<ul style="list-style-type: none"> Evitar los turnos dobles, programar rotaciones de los turnos para distribuir de forma equitativa estos horarios entre trabajadores, asegurando el relevo Posibilidad de flexibilizar la asignación a turnos, para que los propios trabajadores acuerden entre si intercambios de turno. formación en administración del tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> Computador Internet Correo electrónico Documentos técnicos: cuadro de turno 	Área de gestión del talento humano	Índice de satisfacción de los trabajadores
			Demanda de jornada de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios 	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer el programa de Bienestar Laboral y Calidad de Vida, (Convivencia familiar, Tolerancia, Manejo de Economía Familiar) 	<ul style="list-style-type: none"> Computador Video bean Material didáctico 	Área de gestión del talento humano	Número de proyectos de mejora realizados
			Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	<ul style="list-style-type: none"> Determinar los requisitos de calificación, responsabilidades implícitas y las condiciones que el cargo exige para su adecuado desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de cargos Fortalecer el proceso de Inducción y Entrenamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Computador Internet Correo electrónico Documentos técnicos 	Área de gestión del talento humano	Número de actividades programadas/número de actividades desarrolladas
		Exigencia de la responsabilidad del cargo	<ul style="list-style-type: none"> Promover acciones donde el objetivo sea la armonía entre empresas, trabajadores o personal para fomentar la productividad 	<ul style="list-style-type: none"> Promover relaciones positivas entre compañeros a través de la implementación de talleres con fines de aprendizaje en habilidades sociales, comunicación, empatía, resolución de conflictos 	<ul style="list-style-type: none"> Computador Internet Correo electrónico Documentos técnicos 	Área de gestión del talento humano	Número de estrategias o actividades programadas/número de actividades ejecutadas	
		Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Determinar estrategias de implementación de medidas de intervención de ingeniería que puedan ayudar a disminuir el esfuerzo físico que deben realizar los trabajadores para realizar sus funciones. 	<ul style="list-style-type: none"> análisis de estudio de movimientos y tiempo requerido en las actividades que realizan los trabajadores de la empresa Fortalecer en los trabajadores de la IPS PROMOVER SAS, las técnicas para movilización de pacientes. 	<ul style="list-style-type: none"> Internet Correo electrónico Documentos técnicos 	Líder de SST, área de talento humano	Número de actividades programadas/número de actividades desarrolladas
	Asistencial	Demandas del trabajo	Demanda de jornada del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilización a jefes en cargas de trabajo equilibradas. 	<ul style="list-style-type: none"> Entrenamiento en el manejo efectivo del tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> Internet Correo electrónico Documentos técnicos 	Área de gestión del talento humano	Número de trabajadores/número de trabajadores capacitados
			Demandas ambientales y de esfuerzo físico	<ul style="list-style-type: none"> Describir como las características personales de los trabajadores moldean sus respuestas frente a las situaciones emocionalmente demandantes de su trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Entrenamiento en el reconocimiento, control y expresión de las emociones a partir de talleres de sensibilización. Desarrollo de campañas salud mental 	<ul style="list-style-type: none"> Computador Video bean Material didáctico Correo electrónico 	Área de gestión del talento humano	Número de trabajadores/número de trabajadores capacitados
			Demandas emocionales	<ul style="list-style-type: none"> Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios 	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer el programa de Bienestar Laboral y Calidad de Vida, (Convivencia familiar, Tolerancia, Manejo de Economía Familiar) 	<ul style="list-style-type: none"> Computador Video bean Material didáctico 	Área de gestión del talento humano	Número de actividades programadas/número de actividades desarrolladas
			Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar la competencia (estilos de liderazgos, liderazgo persona) de los trabajadores para participar de manera oportuna, adecuada y eficaz en los diferentes escenarios colectivos. Manejo del estrés Estilos de liderazgos Comunicación Trabajo en equipo Programa de convivencia laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Computador Internet Correo electrónico Documentos técnicos 	Área de gestión del talento humano	<p># de formaciones desarrolladas /# de formaciones programadas*100%</p> <p># de trabajadores asistentes / # trabajadores programados 100%</p>	

Factores de riesgo psicosocial intralaboral formato B	Administrativo	Control sobre el trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Organizar el trabajo de manera que permita el cambio del ritmo de trabajo, 	<ul style="list-style-type: none"> Adecuar la carga de trabajo a las capacidades del trabajador. Formar al trabajador en las habilidades necesarias, para el desempeño de la tarea Programa de Salud Ocupacional. Desarrollo de Competencias de Empoderamiento, rotación del personal, cambio de roles 	<ul style="list-style-type: none"> Computador Internet Correo electrónico Documentos técnicos: manual de funciones 	Área de gestión del talento humano	# de formaciones desarrolladas /# de formaciones programadas*100% # de trabajadores asistentes / # trabajadores programados 100%
		Demandas del trabajo	Demanda cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> Establecer mecanismos que permitan al trabajador tomar decisiones, sobre el ritmo la cantidad de trabajo y las pausas. Sensibilizar a los jefes y directivos del estrés que se produce por la carga mental 	<ul style="list-style-type: none"> Reorganizar el tiempo de trabajo (tipo de jornada, duración, flexibilidad, etc.) y facilitar suficiente margen de tiempo para la auto distribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo. Análisis psicosocial de puesto de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Computador Video bean Material didáctico 	Seguridad y salud en el trabajo Área de gestión del talento humano	El documento de análisis de puesto de trabajo # de formaciones desarrolladas /# de formaciones programadas*100% # de trabajadores asistentes / # trabajadores programados 100%
	Asistencial	Demandas del trabajo	Demandas emocionales	<ul style="list-style-type: none"> Describir como las características personales de los trabajadores moldean sus respuestas frente a las situaciones emocionalmente demandantes de su trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Intervención individual primaria Enviar a los correos o grupos institucionales boletines informativos con tip para el autocuidado y bienestar Programa de Convivencia Laboral. Desarrollo de Competencias de inteligencia Emocional 	<ul style="list-style-type: none"> Internet Correo electrónico Documentos técnicos 	Líder de SST, área de talento humano	Número de trabajadores/número de trabajadores capacitados
			Demanda de jornada del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilización a jefes en cargas de trabajo equilibradas. 	<ul style="list-style-type: none"> Entrenamiento en el manejo efectivo del tiempo. Desarrollo de Competencias en Administración del Tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> Internet Correo electrónico Documentos técnicos 	Área de gestión del talento humano	Número de trabajadores/número de trabajadores capacitados
Factores de riesgo psicosocial extralaboral forma A y B	Administrativo / Asistencial		Características de la vivienda y de su entorno	<ul style="list-style-type: none"> Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios 	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer el Programa de Prevención del Riesgo Público Fortalecer el programa de Bienestar Laboral y Calidad de Vida 	<ul style="list-style-type: none"> Internet Correo electrónico Documentos técnicos 	Líder de SST, área de talento humano	Número de trabajadores/número de trabajadores capacitados
			Comunicación y relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar a los trabajadores herramientas esenciales para mejorar las relaciones interpersonales, utilizando como base una comunicación efectiva 	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer el Programa de Convivencia Laboral. Talleres con el fin de Desarrollar de Competencias en Comunicación Efectiva, Asertiva Y Empatica 	<ul style="list-style-type: none"> Internet Correo electrónico Documentos técnicos 	Área de gestión del talento humano	Número de trabajadores/número de trabajadores capacitados
			Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	<ul style="list-style-type: none"> crear un ambiente de hábitos saludables, que son el motor del progreso personal y colectivo, construir una oferta de valor para los colaboradores a través de la percepción de una atmósfera positiva, el tejido de relaciones confiables y la creación de oportunidades de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer el Programa de Bienestar Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Computador Video bean Material didáctico Internet Correo electrónico 	Área de gestión del talento humano	Número de actividades programadas/número de actividades desarrolladas
			Relaciones familiares	<ul style="list-style-type: none"> Buscar satisfacer las necesidades personales, sociales, económicas y culturales de los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer el Proceso de Bienestar Laboral y Programa de Convivencia Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Computador Video bean Material didáctico Internet Correo electrónico 	Área de gestión del talento humano	Número de actividades programadas/número de actividades desarrolladas
			Situación económica del grupo familiar	<ul style="list-style-type: none"> . Fomentar la productividad y la motivación mientras mejora constantemente el ambiente de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Taller sobre manejo adecuado de financiera y desarrollo de competencias en administración del dinero 	<ul style="list-style-type: none"> Computador Video bean Material didáctico Internet Correo electrónico 	Área de gestión del talento humano	Número de actividades programadas/número de actividades desarrolladas
			Tiempo fuera del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación. 	<ul style="list-style-type: none"> Formación y desarrollo de competencias en administración del tiempo y manejo del Tiempo Libre 	<ul style="list-style-type: none"> Computador Video bean Material didáctico Internet Correo electrónico 	Área de gestión del talento humano	Número de actividades programadas/número de actividades desarrolladas

Evaluación del Estrés Laboral	Administrativo / Asistencial	fisiológico	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular	<ul style="list-style-type: none"> Entrenar a los colaboradores de la IPS Promover SAS, en técnicas de relajación para controlar los síntomas fisiológicos y emocionales que causa el estrés laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de Intervención Individual para la identificación de la etiología en grupos de alto riesgo. Taller de técnicas sobre Estilos de Afrontamiento para el Manejo del Estrés Fortalecer el plan de calidad de bienestar y calidad de vida laboral Fortalecer el Programa Promoción de la Resiliencia: para determinar cuál es la capacidad del trabajador para superar dificultades como pueden ser la tensión, los conflictos, el estrés, situaciones económicas y financieras 	<ul style="list-style-type: none"> Internet Correo electrónico Documentos técnicos 	Líder de SST, área de talento humano	Número de trabajadores/número de trabajadores capacitados
			Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon			<ul style="list-style-type: none"> Internet Correo electrónico Documentos técnicos 	Área de gestión del talento humano	Número de trabajadores/número de trabajadores capacitados
			Dolor de cabeza Trastornos del sueño: somnolencia durante el día o desvelo en la noche			<ul style="list-style-type: none"> Computador Video bean Material didáctico Internet Correo electrónico 	Área de gestión del talento humano	Número de actividades programadas/número de actividades desarrolladas
		Síntomas de comportamiento social	Dificultad en las relaciones familiares	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar a los jefes y directivos de la IPS Promover SAS, en relación al fenómeno del estrés laboral. 		<ul style="list-style-type: none"> Computador Video bean Material didáctico Internet Correo electrónico 	Área de gestión del talento humano	Número de actividades programadas/número de actividades desarrolladas
			Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades			<ul style="list-style-type: none"> Computador Video bean Material didáctico Internet Correo electrónico 	Área de gestión del talento humano	Número de actividades programadas/número de actividades desarrolladas
		Síntomas laborales e intelectuales	Sentimiento de sobrecarga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Enseñar estrategias, para disminuir las emociones negativas que desencadenan el estrés laboral 		<ul style="list-style-type: none"> Computador Video bean Material didáctico Internet Correo electrónico 	Área de gestión del talento humano	Número de actividades programadas/número de actividades desarrolladas
			Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes			<ul style="list-style-type: none"> Computador Video bean Material didáctico Internet Correo electrónico 	Área de gestión del talento humano	Número de actividades programadas/número de actividades desarrolladas
			Cansancio, tedio o desgano			<ul style="list-style-type: none"> Computador Video bean Material didáctico Internet Correo electrónico 	Área de gestión del talento humano	Número de actividades programadas/número de actividades desarrolladas
			Dificultad para tomar decisiones			<ul style="list-style-type: none"> Computador Video bean Material didáctico Internet Correo electrónico 	Área de gestión del talento humano	Número de actividades programadas/número de actividades desarrolladas