

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

EVALUACION DE FACTORES PSICOSOCIALES QUE AFECTAN LA
PROBABILIDAD DE ACCIDENTE LABORAL EN UNA CLINICA DEL ÁREA
METROPOLITANA DE BUCARAMANGA

Presentado a. Ps . Jorge Serrano

Presentado por:

Leydy Yurany Mosquera S

ID U00024037

Diana Patricia Serrano Mojica

ID U00015687

Bucaramanga, Noviembre de 2009

Tabla de Contenido

Resumen	7
EVALUACION DE FACTORES DE RIESGOPSICOSOCIALES EN LA ACCIDENTALIDAD LABORAL	9
Planteamiento del Problema.	11
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivos Específicos	15
Antecedentes	16
Internacionales	16
Nacionales	18
Regionales	20
Marco Teórico	23
Factores de riesgo psicosocial	24
Accidente de trabajo	37
Enfermedad Profesional	38
Modelo conductual explicativo de la accidentalidad laboral	40
Modelo cognitivo explicativo de la accidentalidad laboral	41
Modelo Psicosocial de los accidentes laborales	44
Metodología	47
Contextualización: Escenarios yActores.	47
Criterios de Inclusión	47
Criterios de Exclusión	47
Tipo de Investigación	47

Definición de Variables	48
Variables dependientes	48
Variables Explicatorias	48
_Hipótesis	51
Técnicas de recolección de Información	52
Fases de la investigación	54
Resultados	57
Discusión	66
Conclusiones	73
Referencias	75

Lista de Gráfica

Gráfica 1. Variables que inciden en la accidentalidad Laboral	50
---	----

Lista de Tablas

Tabla N°1 Áreas Evaluadas	58
Tabla N°2 Clasificación por Nivel de Cargos	59
Tabla N°3 Clasificación por Areas	63

Lista de Anexos

Anexo 1, Presupuesto	81
Anexo 2. Cronograma de Actividades	82
Anexo 3, Factores del Cuestionario de Riesgo Psicosocial	84
Anexo 4, Panorama de Riesgos Psicosocial	87

Resumen

La investigación tuvo como objetivo primordial analizar los factores de riesgo psicosocial del personal que labora en una institución de salud de la ciudad de Bucaramanga. Los participantes fueron 152 funcionarios de la institución de diferentes cargos tanto a nivel directivo, profesional, auxiliar como operativo. En esta investigación descriptiva se aplicó la prueba de riesgos psicosociales estandarizada, desarrollada y adaptada por el Ministerio de Protección Social y la universidad Javeriana para la población colombiana de Villalobos. Al procesar los datos se encontró la presencia de factores de riesgo psicosocial en un nivel bajo, medio y alto.

Palabras Clave: Riesgo psicosocial, accidente laboral, enfermedad profesional.

Abstract

The main objective of this research is analyzing the psychological risk factors of the staff of a health center in the city of Bucaramanga. The participants were 152 workers of this institution in distinct positions within the managing, professional, and auxiliary fields. In this descriptive research the psychosocial risk test created by Villalobos standardized, developed and adapted by "Ministerio de protección social" and "Universidad Javeriana" for Colombian people was applied. Psychosocial risk factors in low, medium and high were found while processing the collected data.

Key words: psychosocial risk, laboral accident, professional illnesses.

Agradecimientos

Hoy después de cinco años de esfuerzos, de victorias y algunas dificultades propias del camino alcanzamos la meta principal en nuestras vidas trazada hasta el momento, ser psicólogas de la Universidad Autónoma de Bucaramanga. Muchas noches sin dormir distancias largas por recorrer para el encuentro de una familia que decidió dejar partir al ser principal de su hogar, encuentros familiares a los que no pudimos asistir, entre otras situaciones que debimos vivir. Hoy culminamos este gran paso seguras de los grandes éxitos venideros siempre de la mano de el Señor Todopoderoso a quien principalmente le dedicamos este triunfo, seguido de nuestras maravillosas familias que soportaron enojos porque algunas cosas no salían bien, escucharon nuestro llanto cuando sentíamos que las cosas se hacían más y más difíciles, que vieron nuestra sonrisa porque culminábamos un semestre más con éxito; nuestros amigos y compañeros a quienes debimos en algunos momentos dejar a un lado para concluir largos proyectos o estudiar para un parcial, y por supuesto a nuestros docentes quienes se encargaron de compartir su conocimiento y labrar en nosotras unas excelentes profesionales en especial a Jorge Serrano quien con su paciencia y su motivación logró que este proyecto saliera adelante. Gracias de nuevo Padres Martha Mojica, Teresa Santamaría, Manuel Mosquera y Ernesto Serrano; y hermanos Milena, Derick y Alex por su apoyo constante y sus palabras de aliento para que hoy seamos lo que siempre soñamos.

EVALUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA
ACCIDENTALIDAD LABORAL

Actualmente los accidentes laborales son un factor que implica altos costos a las empresas, tanto en sistema de salud, como de productividad; debido a que los accidentes pueden producir graves secuelas físicas y/o mentales y en algunos casos llevar a la muerte del trabajador, además de implicar días remunerados sin realizar actividad laboral; sin embargo la mayoría de los accidentes no son producto del mal uso de elementos de protección o falta de políticas de seguridad de las organizaciones, sino, producto de la existencia de factores psicosociales tales como el estrés, ansiedad, insatisfacción laboral y la no adhesión a la cultura preventiva. (Blasco y García, 2005).

A pesar de la existencia de programas de prevención de riesgos, los altos niveles de mortalidad y morbilidad laboral se asocian con que los programas generalmente tienden a concentrarse solo en la existencia del riesgo basal¹ dejando de lado el riesgo real" que posee cada puesto de trabajo. Según Mellá (1998), el enfoque de la psicología de la seguridad solo tiene como propósito modificar el riesgo basal reduciéndolo mediante la intervención sobre los factores organizacionales, ambientales, psicosociales y personales que afectan el comportamiento. Al dejar de lado el riesgo real, se pierde gran parte de la información necesaria para crear

¹ Riesgo nasal: aquel riesgo que resulta intrínseco al puesto de trabajo, independiente de las acciones de reducción (o incremento) del mismo que se deriven de la conducta organizacional. (Mellá, 1998)

² Riesgo Real: probabilidad del trabajador de tener un accidente considerado el riesgo basal y la conducta de seguridad, que abarca los procedimientos y hábitos de trabajo seguros o inseguros con los que el trabajador realiza regularmente sus tareas, (Mellá, 1998)

programas de intervención que tengan resultados positivos dentro de las organizaciones.

Es por ello que a nivel teórico, este trabajo pretende integrar los conocimientos de psicología de la seguridad con la prevención de la accidentalidad laboral, conocer en qué medida los factores de riesgo psicosociales son determinantes de estos accidentes y en qué proporción dentro de la organización.

A nivel metodológico, esta investigación pretende hacer uso de un instrumento de evaluación de factores de riesgo Psicosociales mediante la prueba de evaluación desarrollada por Gloria Villalobos. Que arrojara datos descriptivos acerca de la presencia de riesgos psicosociales dentro de la organización y los niveles en que se encuentran.

Esta investigación permitirá por lo tanto obtener una visión integradora de los factores del individuo, del grupo de trabajo, los factores de supervisión y dirección, los factores de la organización, que adicionales al riesgo propio de la actividad generan los accidentes laborales.

A nivel práctico, permitirá dar cumplimiento a la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de protección social. Con el fin de tener datos que permitan la creación posterior de programas que intervenció dentro de la institución y proporcionará información significativa para el diseño de programas de prevención de accidentalidad laboral, logrando con esto la reducción de costos dentro de la organización, y el desarrollo de programas de prevención de accidentalidad laboral más efectivos.

A partir de la necesidad de integrar los factores psicosociales y su causalidad en los accidentes laborales, si partimos de la concepción de causalidad que plantea Hoyos (citado por Meliá, 1998) desde la psicología de seguridad, los accidentes tienen causas y estas pueden ser sistematizables en modelos y su comprensión puede generar estrategias de intervención para reducir ó impedir el riesgo de accidentes; el presente proyecto pretende evaluar los riesgos psicosociales presentes en una Clínica del Area Metropolitana de Bucaramanga determinantes de la accidentalidad laboral.

Planteamiento del Problema.

Según La Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ALASEHT, 2004), anualmente se registran cinco millones de accidentes laborales por año, de los cuales 90.000 son fatales; según la Organización Internacional del Trabajo en el mundo muere más de un millón de personas al año como consecuencia de los accidentes, aproximadamente dos personas por minuto diariamente. En Colombia existe un incremento en el número de accidentes de trabajo, con sufrimiento de lesiones. En lo referente a mortalidad, Colombia se encuentra con un 20%, de accidentes con resultados mortales; siendo la tasa más alta para Latinoamérica. De forma similar en el artículo publicado por Vivas (2009), se menciona que Colombia con un 10%, es el país que tiene mayor tasa de accidentalidad en comparación con Argentina cuya tasa es del 7% y, Chile con el 6%. Lo

que implica, para nuestro país más de 500,000 accidentes laborales al año, que tuvieron como resultado la necesidad de días de incapacidad para los trabajadores.

A partir de las estadísticas proporcionadas por Arbeláez, Piegrahita, et al (1998), se conoce que por cada treinta accidentes en promedio, ocurre una fatalidad, cifras que encendieron las alarmas; en Ecopetrol en 1998 organización que desarrolló la investigación, buscando que se generaran acciones predictivas y preventivas, pero sobre todo, que se modificaran factores referentes a las respuestas de seguridad que tenían la organización, los directivos y supervisores. De esta fecha a hoy el panorama no ha cambiado mucho y, menos de una organización a otra; son múltiples las organizaciones que presentan falencias de este tipo, sin implementar cambios al respecto, de ahí que las tasas de accidentalidad y los costos anuales sigan incrementándose.

Partiendo de uno de los objetivos fundamentales de los empresarios de hoy: lograr mayor producción generando menores costos para la organización, la atención se ha centrado en la reducción de costos operacionales. Siendo necesario que el área de recursos humanos se plante como objetivo demostrar las ventajas competitivas que le proporcionan a la organización. Una forma de aportar al alcance del objetivo de reducción de costos operacionales, desde el área de recursos humanos es diseñando e implementando programas centrados en la prevención de accidentes laborales; ya que según el informe de la Organización Mundial del Trabajo (citada por Alashet, 2004) alrededor de 600.000 vidas de trabajadores al

año, podrían salvarse si se adoptaran las medidas de seguridad y las acciones educativas adecuadas.

Según la investigación realizada por Londoño, Restrepo, et al (1997), en el área de la construcción, para los departamentos de Risaralda y Caldas el promedio de días de incapacidad fue de once días al año y, para el departamento de Santander el promedio fue de diecisiete días al año. Siendo Santander el departamento que presenta mayor frecuencia de accidentes y de gravedad de los mismos para el trabajador. Esta investigación también arrojó los elevados costos para las Aseguradoras de Riesgos Profesionales y el Instituto de Seguro Social, una cifra aproximadamente de \$282.621.538, se dio como consecuencia de los accidentes laborales, así en prestaciones económicas la cifra fue de \$259.255.023 y en prestaciones asistenciales \$23.366.511. Este estudio es una evidencia de los altos costos que se producen como consecuencia de los accidentes laborales; accidentes que al ser analizados, surgen como producto de falta de estrategias en la implementación de programas de intervención en seguridad laboral (Wigoda, SF).

Considerando lo anterior, éste proyecto pretende evaluar los factores de riesgo psicosocial, en pro del bienestar integral de los trabajadores y de la organización, dado que es necesario identificar y corregir aquellos factores de riesgo que afecten el correcto funcionamiento organizacional, evaluando de tal forma que sea posible generar un diagnóstico institucional que permita establecer estrategias de intervención.

Según la revisión bibliográfica realizada, se puede inferir que en Colombia son pocos los programas que incluyen

dentro en sus planes de prevención de accidentalidad laboral los factores psicosociales y, que la mayoría de programas propuestos que han tenido como base otros factores, a pesar de alcanzar la reducción de la accidentalidad, no han tenido resultados óptimos a largo plazo, generalmente por diversas razones como: la falta de compromiso e interés con los programas de seguridad por parte de los trabajadores, las altas cargas laborales, la percepción de error que tienen, la insatisfacción laboral, entre otros.

Con base en lo anterior nuestra pregunta va orientada a identificar ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales que influyen en la accidentalidad laboral en una empresa de Santander? Ya que de la identificación inicial de los factores dependerán las estrategias a implementar para el desarrollo de un programa de prevención de accidentalidad laboral.

Objetivos

Objetivo General

Determinar los factores de riesgos psicosocial del personal que labora en una clínica del área metropolitana de Bucaramanga, mediante la prueba de factores psicosociales de Villalobos.

Objetivos Específicos

Evaluar las condiciones de la organización presentes en la población, características de la tarea, condiciones medioambientales de trabajo y características del individuo.

Medir las condiciones externas al trabajo que tiene los trabajadores de la organización.

Especificar los indicadores de riesgo presentes en la población objetivo.

Proporcionar información significativa para el diseño de un programa de intervención desde el modelo Cognitivo-Conductual.

Antecedentes

Internacionales

En España se han adelantado varias investigaciones con respecto a la prevención y/o reducción de los riesgos y accidentes laborales de los cuales presentamos las siguientes:

El programa de Seguridad basada en la Conducta realizado por Gutiérrez (sf), ha sido diseñado desde la psicología. El programa consiste en identificar las conductas críticas mediante observaciones periódicas; los sectores en los que ha sido implementado son extractivos (petróleo, gas y minería), transformación (química, metalurgia) y manufactura entre otros; logrando en ellos una reducción del 25% de los accidentes laborales.

Otra método de reducción de la accidentalidad laboral fue elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y dirigido por García (Sf), es una aplicación informática para la prevención, el cual tiene como objetivo principal obtener información a partir de las percepciones de los trabajadores sobre diferentes aspectos de su trabajo, para valorar las condiciones psicosociales de la empresa; la evaluación se realizó por medio de un cuestionario que consta de siete factores psicosociales que se miden por medio de 75 preguntas, y se analizan aspectos de la realidad psicosocial de la empresa. Los factores psicosociales evaluados fueron: carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión - participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones personales; adicionalmente se llevo a cabo una

descripción detallada de las funciones del puesto de trabajo y los riesgos profesionales a los que está expuesto el trabajador, para esto se utilizó la observación directa estructurada y una entrevista con el trabajador. El resultado final de la investigación arrojó un programa dirigido a iraplementar conductas que disminuyeran los riesgos psicosociales (carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión - participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones personales).

El estudio realizado por Meliá (1998) un Modelo Psicosocial de los Accidentes Laborales, es otra investigación que trabajó con una muestra de 316 trabajadores que participaron de forma voluntaria, de los cuales el 70.1% trabaja en empresas privadas, 29.9% en empresas públicas ; la edad media fue de 32 años. Las actividades productivas de las empresas participantes fueron: madera, metal, vidrio, electricidad, construcción y textiles; las empresas se encuentran ubicadas en el área metropolitana de Valencia, España. Las variables seleccionadas para investigación fueron: accidentalidad laboral, clima de seguridad, respuesta de los superiores, respuesta de seguridad de los compañeros, conducta de seguridad, riesgo real y riesgo basal. Los resultados derivados de la investigación son: en la respuesta de seguridad de los supervisores sobre la accidentabilidad, no se encontró un nivel de significancia relevante; además cuanto más positivo es el clima de seguridad de la empresa, son más adecuadas las respuestas de los superiores, compañeros y la conducta de seguridad incrementa, mientras disminuye el riesgo real. Con respecto del riesgo basal no

tiene una correlación positiva con el clima de seguridad la respuesta de compañeros, superiores y de conducta de seguridad y su correlación es directa de forma positiva con el riesgo real; es importante recalcar que en condiciones donde el riesgo basal es mínimo no hay oportunidad para que se genere una respuesta de los superiores o una conducta de seguridad que se pueda considerar insegura, mientras que cuando existe un nivel alto de riesgo basal las conductas inseguras pueden aparecer con mayor frecuencia. Finalmente existe un efecto relevante de los factores psicosociales, de tal forma que el clima de seguridad tiene influencia sobre la respuesta de seguridad de los superiores, a su vez dicha conducta ejerce control sobre la respuesta de seguridad de los compañeros y finalmente en la conducta de seguridad de los trabajadores de la organización.

Nacionales

En Colombia, Otero (2005) interesado por los altos índices de accidentalidad laboral en el área de la construcción en la ciudad de Bogotá, plateó un programa de intervención el cual está dirigido a los operarios, vigilantes, visitantes de la obra y demás personas que por cualquier momento accedan al lugar en donde se está trabajando. Para el desarrollo satisfactorio del programa fue necesario tener en cuenta: la memoria descriptiva, descripción detallada de la obra, organigrama de la obra, condiciones particulares, planos, señalización, obras temporales, presupuesto, normas y señalización aplicables a la obra, normatividad para el uso de maquinarias e instalaciones provisionales, programa de ejecución de la

obra, identificación de cada una de las tareas u oficios a ejecutar, procedimiento y personal involucrado en cada tarea, equipo a utilizar, evaluar riesgos específicos de la tarea, lista de productos químicos, movilización de la maquinaria, reporte e investigación de accidentes, estadísticas de accidentalidad, indicadores, programa de inspección de seguridad, elementos de protección personal y programa de medicina. Posteriormente se procede a implementar el plan de salud ocupacional manteniendo un enfoque preventivo identificando, evaluando y controlando los factores de riesgo que se presentan en la construcción de la obra; el programa consta de: descripción del plan de entrenamiento y capacitación, exámenes médicos ocupacionales, programa de salud ocupacional, programa de vigilancia epidemiológica para riesgos identificados, capacitación personal y un plan de respuesta de emergencia.

Otro estudio fue realizado con personal docente de la ciudad de Tunja departamento de Boyacá en el año 2001 por Puentes et al (2008). El trabajo titulado Factores de riesgo psicosocial en docentes de básica primaria de Tunja; comparó población rural con población urbana, este estudio utilizó la prueba de Villalobos y encontró la presencia de factores de riesgo psicosocial menor porcentaje de riesgo a nivel medio y alto y mayor incidencia de factores protectores y en la población rural mayor incidencia de niveles medio y alto y menor incidencia de factores protectores. Las características de la organización si presentaron diferencias significativas entre los grupos un nivel de riesgo alto para el personal del área rural y un nivel medio para el de área urbana; en relación a las características del grupo social el nivel de

riesgo para los dos grupos evaluados fue alto; en cuanto a condiciones del medio ambiente se encontró para los dos grupos un nivel de riesgo medio; las condiciones internas del trabajo tanto para los docentes del área rural como para los del área urbana se ubicaron en riesgo medio; en cuanto a características de personalidad se encontró mayor porcentaje de personas ubicadas en el nivel de riesgo alto para los docentes del área urbana que para los docentes del área rural; para contenido de la tarea no se dieron diferencias significativas entre los grupos; para las condiciones externas de trabajo se encontró que no existían diferencias significativas en cuanto a nivel de riesgo para las dos áreas, ubicándose en un nivel de riesgo medio. Finalmente concluyó el estudio que no existían diferencias significativas entre los dos grupos a pesar de las diferencias de ubicación rural y urbana,

Regionales

En la investigación realizada por González (2000), factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en la empresa Metrogas de Colombia S.A en Floridablanca (Santander), tuvo como objetivo principal identificar los factores psicosociales asociados al estrés laboral, para ello uso una muestra de 22 empleados de la empresa. En la investigación se evaluaron cinco áreas: contenido específico del trabajo, administración de personal, organización del trabajo, relaciones interpersonales y carga mental. Los resultados hallados por área fueron: 1) en contenido específico del trabajo, el 60% de los empleados no cumplen con las características del perfil, lo que genera

que se incrementen niveles de ansiedad, de igual forma el 40% de los empleados consideran que carecen de tiempo para el Optimo desempeño de funciones. 2) En el área de administración de personal, el 60% de los empleados manifiesta insatisfacción laboral, por el contrario el 73% manifiesta mantener cordiales relaciones con sus compañeros, jefes y subalternos en el trabajo. 3) En organización del trabajo, el 46% manifiesta que a pesar de tener dos pausas de descanso dentro de la jornada laboral no hacen uso de estas, y el 93% refiere que debe completar sus actividades laborales con horas extras y trabajo fines de semana. 4) En Relaciones Interpersonales, se encuentra un clima favorable, ya que la mayoría refirió que se trabaja en equipo y hay colaboración para el desempeño óptimo de sus funciones y 5) en el área de carga mental el 60% de los empleados respondió que sus funciones implican precisión, y vigilancia de varias señales.

Arguello (2000), identifico los factores de riesgo psicosocial generadores de estrés en los trabajadores de la Clínica Pediátrica San Juan Bautista de Bucaramanga, para ello uso una muestra de 18 empleados que se encontraran activos durante el mes de abril de 2000, y no realizo discriminación por edad o escolaridad. Los resultados generales derivados de la investigación fueron: los trabajadores se encuentran en un rango de estrés intermedio de acuerdo con la clasificación de la OIT. EL 17% de los trabajadores presenta niveles de estrés . que pueden interferir en el desarrollo de las actividades laborales y personales del empleado, finalmente las puntuaciones más relevantes halladas por áreas se presentaron en tecnología

con 19%, falta de cohesión 19%, y respaldo de grupo 17%, en contraste los factores que tienen menos influencia sobre el estrés laboral son influencia del líder con 7%, territorio organizacional con 12%, clima organizacional con 12% y estructura organizacional con 14%.

Rueda (2000), realizó una investigación que tenía como objetivo principal describir los factores psicosociales generadores de estrés laboral en el personal que ocupa cargos directivos en una empresa avícola de Bucaramanga. Para llevar a cabo su investigación evaluó los factores de: naturaleza de la tarea, responsabilidades de los jefes, organización del trabajo, características del personal a cargo y alteraciones fisiológicas, psicológicas, cognitivas y comportamentales, usando una muestra de 20 directivos de la empresa con edades entre los 20 y 50 años. Los resultados derivados de la investigación indican que un 52% de los jefes se encuentran en un nivel medio de estrés laboral, ubicándolos en la etapa de resistencia, en donde se rompe el equilibrio dificultando el normal desempeño de las actividades; un 34% estuvo en un nivel bajo y un 14% en un nivel mínimo de estrés. Finalmente se dedujo de esta investigación que los factores que tienen un nivel de incidencia mayor en estrés laboral son, naturaleza de la tarea y organización en el trabajo, que se manifiestan en dificultades a nivel individual principalmente cognitivos y fisiológicos.

Salamanca (2006), realizó un diagnóstico de los riesgos psicosociales relacionados con el personal de secretariado que labora en la fundación universitaria de San Gil - Unisangil, para ello aplicó el cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial, cuestionario de estrés y de

personalidad tipo A, a una muestra de 18 secretarias de la institución. Los resultados generales de la aplicación de las pruebas demostraron que las características del individuo y las condiciones extra laborales, no son elementos representativos generadores de riesgo psicosocial para el personal de secretariado que fue objeto de trabajo. Por otra parte se evidencia que los aspectos internos ponderan un resultado medio; derivándose que las condiciones del entorno laboral y la asignación de tarea presentan mayor relevancia que las condiciones de la organización y de gestión de personal, siendo estos últimos factores más significativos en la generación de riesgo psicosocial, si no se realiza alguna intervención.

Marco Teórico

Para desarrollar el presente proyecto sobre la Evaluación de Factores Psicosociales que afectan la probabilidad de accidentalidad laboral, se hace necesario definir algunos términos tales como: accidente laboral y factores psicosociales. Partiendo de la existencia de diversas teorías explicativas sobre los accidentes laborales que han permitido que la investigación frente a este tema sea amplia, trayendo consigo modelos causales que permiten evaluar la incidencia de determinadas variables que influyen en la generación de los accidentes dentro de las organizaciones, se revisaran los modelos explicativos más relevantes: el modelo conductual explicativo de la accidentalidad laboral, el modelo cognitivo explicativo de

la accidentalidad y finalmente se presentará el modelo causal psicosocial de los accidentes laborales propuesto por Meliá.

A continuación se hará un breve recorrido sobre las definiciones de riesgos psicosocial propuestas por diversos autores y, se mencionaran algunas leyes que hacen referencia a la evaluación y prevención de estos factores en las organizaciones colombianas; finalmente se revisara el concepto de accidente laboral y enfermedad profesional.

Factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo son las condiciones de trabajo potencialmente peligrosas que pueden suponer un riesgo para la salud del trabajador. Estos riesgos pueden ser producidos por la exposición a determinada maquinaria, ambiente, condiciones del lugar de trabajo, por exposición a alguna sustancia tóxica, exceso de horas de trabajo, etc. (Cobos, D. 2004)

Estos factores se han distribuido en 3 categorías:

- _ Relacionados con las condiciones de seguridad.
- ... Higiénicos o relacionados con el medio ambiente de trabajo (físico, químico y biológico).
- _ De origen psicosocial y ergonómico.

Los factores de riesgo psicosocial, son definidos por Gunnar, Sandberg (1993), citado en el modelo de satisfacción y gestión humana propuesto por Suratep (2004. p. 8), como la condición o condiciones propias del individuo, medio laboral y del entorno extra laboral que, bajo determinadas condiciones de intensidad y de tiempo de exposición puede

producir efectos adversos en el trabajador y finalmente estrés, generando desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel: intelectual, fisiológico, psicoemocional y social.

Estos factores psicosociales incluyen mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas) a los que, como hemos dicho, también denominamos estrés, y que pueden ser precursores de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, y ante la presencia o ausencia de otras interacciones. (Cobos, D. 2004)

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo en el 2002, citado por De la Flor, F (2006), clasificó en 10 categorías los riesgos psicosociales, estas categorías surgieron de una previa clasificación dependiendo de, si su relación era con *contexto* del trabajo o si dependían del *contenido* del trabajo: para aquellas que dependían del contexto del trabajo surgieron:

La Cultura de organización y gestión, que hace referencia a la comunicación entre los distintos niveles de la empresa, si existe poca comunicación, si es ineficaz a la hora de solucionar conflictos, o si los objetivos de la empresa no están bien definidos

EL Papel o rol en la organización, este se presenta cuando en la organización los roles no se encuentran bien definidos, en cuanto a funciones, tareas, conductos

Tsares: v cuanao no exisre autoridad dentro ae ta organización.

El Desarrollo de la carrera profesional, si los empleados sienten que no podrán avanzar en su carrera profesional, no existe refuerzo por un buen desempeño de las labores, la promoción es nula o lenta ó en extraños casos demasiado rápida, cuando no existen tablas de remuneración a fines a sus funciones, las funciones asignadas no representan valor a nivel social y niveles precarios de condiciones de trabajo.

El Poder de decisión y de control, si existe baja participación en lo referente al ciclo de la planeación y toma de decisiones, no hay control sobre el trabajo o los resultados de éste en el mercado, si no existe la oportunidad de expresar quejas y sugerencias y, si al menor error las consecuencias son graves (Vg, perder el empleo).

En cuanto a las Relaciones interpersonales en el trabajo, se consideran la capacidad para trabajar al presentarse aislamiento, poca adaptabilidad al grupo, conflictos interpersonales (mobbing, violencia física, acosos sexual), la existencia de prejuicios, la presencia de adicciones que se manifiestan en el trabajo (drogas, alcohol, tabaco), dificultades para relacionarse con los jefes y superiores y viceversa; además de estos existe también la probabilidad que surjan factores de riesgo producto de

dificultades y conflictos con familiares o personas allegadas además de la percepción de falta de apoyo, entre otras.

Los conflictos con clientes y usuarios de la organización también implican riesgo psicosocial.

Todas las situaciones mencionadas anteriormente son factores de riesgo psicosocial ya que están afectando directamente el bienestar emocional del trabajador, trayendo consigo el crecimiento de la probabilidad de accidentes laborales.

La siguiente categoría de riesgos psicosociales está referida a aquellos riesgos que se encuentran contenidos en la realización del trabajo, en esta categoría se hace referencia a:

Los equipos y ambientes laborales, cuando no existen equipos adecuados o en las mejores condiciones para su uso, no existe mantenimiento ni de los equipos ni las instalaciones, cuando las condiciones de trabajo no son agradables para el empleado y son altamente peligrosas.

Cuando en la concepción de las tareas del puesto de trabajo surge la monotonía, la existencia de ciclos de trabajo extremadamente cortos o largos. Cuando los niveles de conocimiento del trabajador no son adecuados para el desarrollo de la labor.

La Carga y ritmo de trabajo alta o baja, poco control sobre el ritmo de trabajo, alta presión tanto por parte de jefes y superiores como cortos espacios de tiempo para culminar las actividades encomendadas.

Si existen turnos nocturnos, programas de trabajo inflexibles, inadecuada programación de ciclos de trabajo y reposo, la necesidad constante de horas extras, y remuneración no acorde al trabajo desempeñado, surgen los que se conocen como factores de riesgo debidos a inadecuada programación del trabajo.

En la cotidianidad estos factores tienden a presentarse a la vez, por lo que no se puede discriminar cual de ellos se da con mayor frecuencia a no ser que se realice una fase de evaluación e identificación dentro de las organizaciones y con base en ella se elaboren propuestas de intervención efectivas. (Villalobos, 2007).

Martín y Pérez, (citado por Mellà, et al. 2006) los definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Una definición integrada propuesta por Meliá, et al. En el 2006. Afirma que los factores de riesgo psicosocial son aquellos factores psicosociales que pueden adoptar valores – por exceso, por defecto o por configuración– adversos o desfavorables que afectan negativamente la salud, la seguridad de los trabajadores y, el desarrollo del trabajo.

Villalobos en el año 1999 definió los factores de riesgo psicosocial como "la condición o condiciones que vive

y experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio ya sea laboral, social, familiar, etc, Y se convierte en riesgo cuando debido a determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición se convierten en nocivos para la salud y el bienestar del individuo, desencadenando respuestas de estrés, con efectos en todas las dimensiones del individuo (emocional, cognitivo, social laboral y fisiológico).

Según la revisión realizada por Villalobos (2007) el enfoque tradicional de la Higiene Industrial diferencia el riesgo y el factor de riesgo; el riesgo hace referencia a la probabilidad de ocurrencia de un evento o consecuencia y, factor de riesgo o peligro, es la condición ambiental, personal, etc. que puede causar el riesgo como tal.

Una de las labores de la higiene industrial consiste en la identificación de las consecuencias derivadas del factor de riesgo, la probabilidad que esas consecuencias se den y qué tanto tiempo puede durar la exposición a esa condición peligrosa.

En lo referente a los factores psicosociales, se presentan dificultades en cuanto a su evaluación y prevención, ya que la probabilidad de predecir el riesgo y las consecuencias se dificulta en comparación a los factores de tipo ergonómico o químico, por ejemplo. Además de la dificultad que se presenta para conocer tiempos de exposición e intensidad de las condiciones, aspectos necesarios para la valoración del riesgo. (Villalobos, G. 2007).

El riesgo psicosocial como lo concibe Villalobos abarca tres aspectos: la interacción de las variables del individuo,

el ambiente laboral y el medio ambiente externo; esto tiene consecuencias en la satisfacción y el bienestar del trabajador que también interactúan con la cultura, las necesidades y la situación personal del individuo tanto laboral como extralaboral.

El comité mixto de la OIT y la OMS Citado por García, M. et al en el 2007, clasificaron los factores de riesgo psicosocial y los dividieron en tres categorías: las condiciones del individuo, b) las condiciones del entorno extralaboral y c) las condiciones del medio laboral.

Las condiciones del individuo incluyen:

Las características de personalidad que son consideradas como los modos habituales de ser y de actuar.

La vulnerabilidad que es la susceptibilidad y la facilidad de reacción ante hechos o circunstancias, caracterizada por el grado de compromiso, la motivación, las opiniones acerca de sí mismo y del mundo.

Las variables asociadas o moderadoras, pueden intensificar o debilitar determinados riesgos en relación con otras variables, siendo factores predisponentes o protectores ante los factores de riesgo (Godoy y Jutinico; citado por García, M. et al 2007). Estas se subdividen en moderadores afectivos y moderadores demográficos, los moderadores afectivos incluyen: nivel de motivación y de satisfacción, habilidades y aptitudes, nivel de formación y de educación, percepción sobre el control de los hechos,

tolerancia a la ambigüedad, autoestima, experiencias basadas en estereotipos y resistencia al estrés; y los moderadores demográficos: edad, sexo, estado de salud, ocupación y ajuste a la ocupación (Castillo, citado por García, M. et al 2007)

Las condiciones extralaborales, contemplan tres aspectos: a) la situación socioeconómica y educativa del grupo familiar; b) el efecto del trabajo en el medio familiar y social, y c) la situación política, económica y social del país (Castillo, citado por García, M. et al 2007) . Por ende los conflictos políticos y económicos también influyen en generar un ambiente inseguro dentro de la organización, porque hay inseguridad preocupación e incertidumbre por el temor a perder el empleo. (Marulanda, citado por García, M. et al 2007)

Las condiciones del medio laboral son la última categoría a considerar y se refiere a las condiciones internas del trabajo y de la organización, relacionadas directamente con el medio ambiente de trabajo, con la tarea y con la organización. Las condiciones del medio ambiente de trabajo, consideran los agentes físicos como el ruido, la iluminación, las temperaturas extremas, las vibraciones, radiaciones, movimiento y ventilación; los agentes químicos como la presencia de agentes contaminantes con efectos neurotóxicos, por ejemplo el polvo, humo, gases o vapores; los agentes biológicos como sustancias tóxicas, infecciosas, entre otras, convirtiéndose en factores de riesgo psicosocial ya que afectan la percepción que tiene el trabajador acerca del efecto nocivo que ejercen sobre su salud; las condiciones de seguridad del ambiente como el peligro de accidentes en

las locaciones de trabajo; las condiciones de saneamiento y las condiciones ergonómicas (División Salud Ocupacional EAAB, citado por García, M. et al 2007).

Entre las condiciones de la tarea, se considera la carga física y mental de trabajo, los conocimientos de la tarea, la definición del rol, la identificación con la tarea y el nivel de responsabilidad del cargo (Rizzo, citado por García, M. et al 2007).

En cuanto a las condiciones de la organización, existe influencia por parte de las características de la gestión incluyendo el estilo de liderazgo, el manejo del cambio, entre otros; las características del grupo social de trabajo que se relaciona con la cohesión de grupo, conflictos intra e intergrupales y personales, y finalmente las características propias de la organización como la modalidad de la organización del trabajo, la tecnología y automatización y patrones de desgaste, autonomía e iniciativa, jornada y horario de trabajo, estatus social y sistemas de comunicación. (Castillo, citado por García, M. et al 2007). Siendo elementos que el trabajador percibe e incorpora en una percepción conjunta de su diario vivir. La carga física del trabajo, referente a la cantidad de esfuerzo físico que debe realizar el trabajador, que involucre tensión y esfuerzo muscular, una posición estática, una posición dinámica. (Frankenhaeuser, citado por García, M. et al 2007).

La carga mental de trabajo, específicamente la fatiga producto de la interacción persona-trabajo, en relación a las

exigencias de tratamiento de información y de aplicación de funciones cognitivas en intensidad variable, como actividades mentales de comprensión, razonamiento, solución de problemas; movilización de recursos como la atención, la concentración, la memoria, entre otros. Que aunque podrían ser actividades consideradas como tranquilas y sin esfuerzo generan cansancio y molestias en quienes las desempeñan. (Sauter citado por García, M. et al 2007)

Los factores de identificación con la tarea incluyen el contenido y el significado que el trabajo tiene para quien lo ejecuta. Un trabajo con contenido es el la persona percibe como importante para la sociedad, la empresa, su grupo de trabajo y su familia, ofreciéndole además la posibilidad de aplicar y desarrollar sus conocimientos y capacidades (Cuenca, citado por García, M. et al 2007).

Otros factores como el horario de trabajo y el conocimiento de la tarea, en gran medida, estructuran la forma de vida de la población activa y repercuten de manera directa en su salud. En cuanto a los horarios es necesario identificar el número de días entre los que se divide el total de horas semanales que labora, el número y la importancia de las pausas de cada día y la rotación de horarios ya que el trabajo por turnos y nocturno tiene consecuencias en los ritmos circadianos, ya que surge una contradicción entre el ritmo interno circadiano de su actividad biológica con el ritmo de su actividad profesional, adicionalmente los hábitos alimenticios se ven afectados por la falta de calidad de la comida ya que suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inhabitual, los alimentos

están mal repartidos a lo largo de la jornada; además, suele haber un aumento en el consumo de café, tabaco y otros excitantes. El sueño también se afecta tanto en cantidad como en calidad. También hay incidencia en la vida familiar y social. (Monk citado por García, M. et al 2007).

Uno de los factores que comprende la organización es la definición de rol, la cual hace referencia a las funciones del cargo, con respecto a la claridad o ambigüedad del rol, y la información necesaria para desempeñar el cargo. (Castillo, citado por García, M. et al 2007) . Dado que la existencia de demandas conflictivas o contrapuestas, o que entran en conflicto con los intereses y deseo del trabajador generan una serie de circunstancias que impiden al trabajador tomar una decisión clara o rápida sobre qué hacer, que al presentarse producen estrés, teniendo como consecuencia una baja en el logro de los objetivos de la organización y una disminución de la satisfacción del trabajador (Cuenca, citado por García, M. et al 2007).

Otras variables influyente en la generación de riesgo psicosocial es la referente a las características de la gestión, que incluye el estilo de liderazgo, al manejo del cambio en la organización, a los sistemas de evaluación de desempeño que se empleen, así como a los planes de desarrollo, capacitación y ascensos, los servicios de bienestar social, las políticas de contratación y estabilidad que ofrece la empresa, y los sistemas y condiciones de remuneración que tenga, la estructura organizacional y las posibilidades de participación de los empleados (Castillo, citado por García, M, et al 2007) dado que la expectativa de

ascender en el campo profesional constituye un incentivo laboral y su importancia crece, conforme aumenta la cualificación profesional de los trabajadores (Cuenca, citado por García, M. et al 2007) . Sin embargo, muchas veces la parcialización y la especialización del trabajo dificultan que los trabajadores adquieran habilidades y calificaciones necesarias para mejorar su movilidad laboral y sus expectativas profesionales.

La variable característica del grupo social del trabajo, que comprende las relaciones que tienen los trabajadores con el personal, con su grupo de trabajo y con personas de diferentes áreas de la organización, hace parte también de las características de la gestión y de la organización. (Castillo, citado por García, M. et al 2007).

Las características de la organización, en cuanto a ritmos de trabajo, el tiempo dado para el desarrollo de las tareas, la cercanía de unos con otros, los materiales y las herramientas asignados por la organización para un uso adecuado, y los sistemas de comunicación predominantes en una organización, determinan finalmente los estilos de comportamiento y la claridad que exista en la información. (García, M. et al 2007).

La legislación Colombiana en 1979 generó la ley 9, que hace referencia a la protección, conservación y mejora de la salud de los trabajadores del territorio nacional mediante la promoción y ejecución de acciones de investigación, control, vigilancia y protección de la salud de las personas que trabajan. Aunque hay que resaltar que esta ley no surgió con

esa finalidad sino por reglamentar la protección del medio ambiente. Posteriormente en el año de 1984 surgió un decreto que señaló el objeto de los programas de salud ocupacional en Colombia y en el artículo 2 específicamente el literal c, lo planteó como la protección a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo. En el año 1989 se publicó una resolución que incluía la generación de subprogramas de medicina preventiva destinados a la prevención y control de las enfermedades generadas por los riesgos psicosociales (Resolución 2013 de 1986, artículo 10 numeral 12, del ministerio de protección).

Finalmente surge la resolución 2646 de 2008 la cual genera un cambio en la metodología y explicación de los factores de riesgo psicosocial y genera parámetros específicos para su 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.

Después de analizar los factores que inciden en la accidentalidad laboral y la enfermedad profesional, se hace necesaria la definición de esta terminología, que se presenta a continuación:

Accidente de trabajo

Los accidentes son sucesos trascendentales, fortuitos que interrumpen en forma súbita y generalmente traumática el curso de la vida normal de un individuo, afectando predominantemente a personas jóvenes, sanas, en plena actividad productiva, especialmente a hombres más que a mujeres. (Rebolledo, 2004).

Para efectos legales en Colombia a partir del año 2007 se considero que hasta taño no fuese aprobado el proyecto de ley 256 de 2007, se mantendrá la definición de accidente laboral estipulada en el literal n del artículo 1 de la Decisión 584 de 2004, de la Comunidad Andina de Naciones Unidas, (citado por el ministerio de protección social de Colombia, 2007), que define que el accidente de trabajo "es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte". "Igualmente se considera accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas del trabajo. Se considera también accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador".

La enfermedad profesional es quizás unos de los efectos más complicados que surgen de la confluencia de factores de riesgo a nivel laboral, por ende a continuación se define

este término teniendo como base la legislación colombiana y definiciones que han realizado personas que han investigado al respecto.

Enfermedad Profesional

La legislación Colombiana toma el concepto a partir del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 1 artículo 200, definiendo la enfermedad profesional como todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar. Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio. Adicionando la definición contenida en el literal m del artículo 1 de la Decisión 584 de 2004 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones - CAN, que define la enfermedad profesional como la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral. Para el año 1994 se genera el decreto 1295 que modifica la definición de enfermedad profesional ya que la anterior definición solo se aplicaba a los trabajadores privados, y para los servidores públicos no existía definición; por ende este decreto unifico la definición de enfermedad profesional. Quedando en el artículo 11 que: Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como

enfermedad profesional por el Gobierno Nacional. Pero con la sentencia C1155 del 2008 se derogó la anterior definición y se re estableció como definición la contenida en el código sustantivo del trabajo.

En Colombia el decreto 2566 de 2009, Art. 42 determinó que las patologías causadas por estrés laboral, hacen referencia a características laborales como sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acido péptica severa o Colon irritable.

Posterior a la revisión de terminología, continuamos con la revisión de modelos explicativos de la accidentalidad laboral que integran los diferentes factores y aspectos que desencadenan estas situaciones en el ambiente laboral y brindan un modelo explicativo de comprensión de los mismos, inicialmente se presentara el modelo conductual, continuamente el modelo cognitivo y finalmente el modelo psicosocial.

Modelo conductual explicativo de la accidentalidad laboral

Los modelos explicativos que surgen del modelo conductual están basados en los principios del aprendizaje, específicamente en lo que refiere al reforzamiento y el castigo. Chhokar (citado por Meliá, Ricarte y Arnedo, 1998) consideró que muchas de las conductas inseguras que emiten los trabajadores se deben a los reforzamientos en lo que refiere a menos tiempo en la ejecución de actividades, sensación de riesgo, entre otras y que generalmente las consecuencias de la emisión de conductas inseguras tienden a no ser inmediatas.

Alavosius y Sulzer-Azar (citado por Meliá, Ricarte y Arnedo, 1998), a partir de este enfoque utilizaron técnicas tales como Feedback, economía de fichas e incentivos (dinero, permisos, actividades sociales entre otros), todos estos con el fin de promover aquellas acciones seguras que permitieran disminuir los niveles de accidentalidad laboral.

Pine y Fitch (citado por Meliá, Ricarte y Arnedo, 1998) lograron reducir en un 24,9% los índices de accidentalidad colectiva en trabajadores del transporte urbano, a partir de un programa de de retroalimentación sobre cómo realizaban sus funciones, se fomentó la competitividad y pequeños incentivos.

A pesar de los alcances que ha tenido este modelo en la generación de programas basados en modelamiento, coste de respuesta, aplicación de estímulos aversivos, reforzamiento. El objetivo principal de estos programas consiste en

generar aprendizaje de conductas seguras a nivel laboral en los trabajadores, han tenido como limitación la falta de explicación de aquellos accidentes producto de errores perceptivos, cognitivos y de habilidades o aquellos referidos a la dimensión social de la organización. (Meliá, Ricarte y Arnedo, 1998).

A continuación se presenta el segundo modelo tomado como referencia para contextualizar la explicación de los factores intervinientes en la accidentalidad laboral.

Modelo cognitivo explicativo de la accidentalidad laboral

Este modelo surge de la concepción del ser humano como procesador de información, incluyendo los procesos de percepción, cognición, valoración, decisión y ejecución. (Gagné, 1962; citado por Meliá, Ricarte y Arnedo, 1998). Cualquier fallo en alguna fase del procesamiento de información genera respuestas mal adaptadas y por ende un incremento en el riesgo de lesión, de ahí surge la importancia de reconocer estos aspectos para explicar el surgimiento de accidentes y generar estrategias que permitan disminuir estos eventos (Kjellen, 1984^a y 1984b; citado por Meliá, Ricarte y Arnedo; 1998).

Hale y Hale (citado por Meliá, Ricarte y Arnedo, 1998) propusieron un modelo de comportamiento humano que permitía a la vez analizar los accidentes. Se consideró desde este modelo que las situaciones le daban al sujeto información pero que al llegar a él era éste quien la percibía e interpretaba a partir de las expectativas de información que poseía o se generaba. Posterior a esto el sujeto generaba

unas alternativas de comportamiento que serían llevadas a cabo cuando al momento de elegir, a partir de una previa valoración de los posibles costos/beneficios, que hace de la situación y de su comportamiento. Esta elección la hace el sujeto previos resultados obtenidos en situaciones similares. (Meliá, Ricarte y Arnedo, 1998).

Hale y Glendon (citado por Meliá, Ricarte y Arnedo, 1998), partiendo de la explicación dada por su modelo consideraron la accidentalidad como un pérdida de control de la interacción de los factores humanos y del entorno, considerando esto como algo dinámico.

Surry (citado por Meliá, Ricarte y Arnedo, 1998), para la misma época desarrolló un modelo de decisión del proceso de accidente, compartiendo algunos elementos con Hale (percepción, construcción de la decisión y respuesta psicológica). Dividiendo este proceso en dos estadios. El primero consistía en la realización de una serie de preguntas por parte del sujeto ante una situación de peligro y dependiendo de la respuesta el riesgo puede disminuir o ser inminente, es decir, si la respuesta es afirmativa el riesgo disminuye y si es negativa el riesgo incrementa. Al ser negativa la respuesta el segundo estadio ya incluye el peligro como tal, desencadenando lesiones o pérdidas.

Rasmussen (citado por Meliá, Ricarte y Arnedo, 1998) estableció tres niveles de abstracción de la conducta. El primer nivel consiste en la habilidad, el siguiente corresponden al nivel de las reglas, y el último es el nivel de conocimiento. Esta teoría plantea que para evitar la accidentalidad los tres niveles deben funcionar

correctamente, si este funcionamiento no se da así surgen los accidentes.

Leather (citado por Meliá, Ricarte y Arnedo, 1998) genera un modelo que enfatiza las relaciones entre los individuos y las variables organizacionales y de trabajo conocido como PAS (Sujeto Potencial de Accidente), es decir el sujeto no simplemente es una víctima del accidente, en ocasiones puede ser un provocador del mismo. Este modelo se enfoca en los inputs de información, que consisten en la percepción del clima de seguridad laboral, estos inputs junto a las influencias sociales o personales del sujeto pueden producir conductas seguras o inseguras que se considerarían los outputs ya sean conductuales o cognitivos, que pueden desembocar en accidente o no. La conducta ejercida por el PAS no implica rigidez, es decir esta puede cambiar fácilmente a partir de las experiencias, creencias y percepción que este tenga de las situaciones. Como medida preventiva este modelo sugiere que la organización debe tener como asunto primordial la seguridad con el fin de que los trabajadores perciban la importancia y le den el mismo valor.

Hale y Glendon (citado por Meliá, Ricarte y Arnedo, 1998) con el fin de sintetizar los resultados encontrados en cada uno de los modelos explicativos anteriores, propusieron dos ejes principales: el primer eje es el vertical y considera los niveles que propuso Rasmussen en 1981 y el eje horizontal consiste en el "modo del sistema", el input, e[^] procesamiento y el output. Entre estos dos ejes se sitúan cuestiones que el sujeto debe responder ante una situación de peligro tales como la existencia de señales de peligro

evidentes, de haberlas si se conoce la etiología del riesgo, se ha evaluado el nivel de peligro existente, si hay conciencia por parte de la organización y de los empleados de generar estrategias de intervención, el nivel de responsabilidad existente, la puesta en marcha o no de un plan de acción y el conocimiento por parte de los empleados acerca del plan a llevar a cabo. Si se tienen en cuenta estas cuestiones el nivel de control del peligro será alto y permitirá la disminución del riesgo de accidentalidad.

Después de revisar los dos modelos principales explicativos presentamos un modelo que a consideración logra la integración de diversos factores que intervienen en la accidentalidad laboral, permiten comprender el porqué de estos sucesos repentinos y su dinámica.

Modelo Psicosocial de los accidentes laborales

Diseñado e implementado por Mella (1998), con el objetivo de concretar la forma en que el factor humano influye y afecta la generación de accidentes laborales. Desde este modelo se describe cómo el clima de seguridad puede intervenir en la respuesta de seguridad de los mandos, en la de los compañeros y finalmente en cada trabajador de la organización. A su vez el conjunto de respuestas inseguras y el riesgo basal, afectan el riesgo real causando finalmente un accidente laboral; para Meliá este modelo se enfoca en diez conceptos básicos:

Respuesta de seguridad: conjunto de acciones u omisiones de cualquiera de los empleados de una organización que

afectan la probabilidad de ocurrencia de un accidente laboral,

Riesgo Basal: Es un riesgo inherente a la actividad laboral que desempeña el trabajador, y tiene una influencia directa con respecto al riesgo real.

Respuesta de Seguridad de la Organización: Se considera uno de los factores fundamentales a evaluar cuando se trata de la prevención de accidentes laborales. Este componente es responsabilidad de la organización (ejemplo con instrucciones adecuadas, señalización, etc.); dado que una respuesta de seguridad positiva tiene una influencia directa en la prevención de accidente laboral.

Respuesta de seguridad de los Directivos y Supervisores: Un empleado con un nivel jerárquico alto, puede influir en la conducta segura o insegura de un trabajador de rango bajo, ya que estos tienden a adoptar conductas y/o comportamientos que tienen sus jefes; en este proceso está influenciado por la comunicación, el modelado y las contingencias.

Respuesta de seguridad del Grupo de **Compañeros** de Trabajo: Aunque los compañeros no se encuentran investidos del poder que caracteriza a los mandos superiores; sus conductas usuales o inusuales si pueden empujar al empleado a que ejecute conductas poco adecuadas en cuanto accidentes laborales se trata, y hay influencia de factores como identificación, necesidad de integración social, reconocimiento del trabajador y exposición permanente a su presencia.

Respuesta de Seguridad del Trabajador: Hace referencia al nivel de seguridad al que se adhiere el trabajador, es decir a los estándares de seguridad de la organización, se encuentra guiada por una percepción de riesgos adecuada y facilita la reducción de los accidentes laborales. Generalmente la respuesta seguridad se dirige desde los mandos superiores, intermedios y supervisores o jefes inmediatos, hasta llegar al trabajador.

Probabilidad de accidentes o riesgo real: Es la resultante del riesgo basal y la respuesta de seguridad de la organización, de los mandos, del grupo de compañeros y del trabajador mismo.

Accidentalidad; Es el último eslabón de la cadena causal, los accidentes son considerados sucesos raros, por lo cual tienen una frecuencia baja de aparición, aun en condiciones consideradas de alto riesgo. Desde el modelo el objetivo principal es disminuir la frecuencia actual de accidentes o micro accidentes.

Evaluación de riesgos: se debe encaminar hacia la relación causal entre los factores psicosociales, así mismo es fundamental partir de que dependiendo de la empresa los factores pueden variar, al igual que grado en que causa daño al trabajador.

Acción preventiva: Esta varía con respecto a los resultados que arroje el proceso de evaluación y este es el punto de referencia para formular y/o diseñar las acciones encaminadas a la prevención de los accidentes dentro de la organización.

Metodología

Contextualización: Escenarios y Actores.

Se seleccionaron 152 funcionarios de la institución, con edades entre 18 y 54 años; 16 hombres y 136 mujeres; de los cuales 122 son auxiliares y técnicos, 26 profesionales y 4 coordinadores; con un antigüedad en el cargo entre 30 años y 2 meses y antigüedad en la institución entre 1 mes y 2?_ años .

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que se encuentren actualmente laborando dentro de la organización.
- Personal masculino y femenino.

Criterios de exclusión:

- Funcionarios vinculados por contrato de aprendizaje.

Tipo de Investigación

El estudio realizado es de tipo descriptivo ya que se establecen unas variables y su respectiva clasificación y a través de sus frecuencias se caracterizan las condiciones de un organización.

Definición de Variables

VARIABLES DEPENDIENTES

Riesgo Psicosocial: Es la condición o condiciones que vive y experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio ya sea laboral, social, familiar, etc. Y se convierte en riesgo cuando debido a determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición se convierten en nocivos para la salud y el bienestar del individuo, desencadenando respuestas de estrés, con efectos en todas las dimensiones del individuo (emocional, cognitivo, social laboral y fisiológico).

Estos riesgos abarcan tres aspectos: la interacción de las variables del individuo, el ambiente laboral y el medio ambiente externo.

VARIABLES EXPLICATORIAS

Condiciones del individuo: son todas aquellas características del trabajador que tienen alguna influencia en el trabajo, como las capacidades, limitaciones, experiencia y motivación con respecto al trabajo, la edad, el sexo.

Condiciones extralaborales: contemplan tres aspectos: a) la situación socioeconómica y educativa del grupo familiar; b) el efecto del trabajo en el medio familiar y social, y c) la situación política, económica y social del país.

Las condiciones del medio laboral: se refiere a las condiciones internas del trabajo y de la organización, relacionadas directamente con el medio ambiente de trabajo, con la tarea y con la organización.

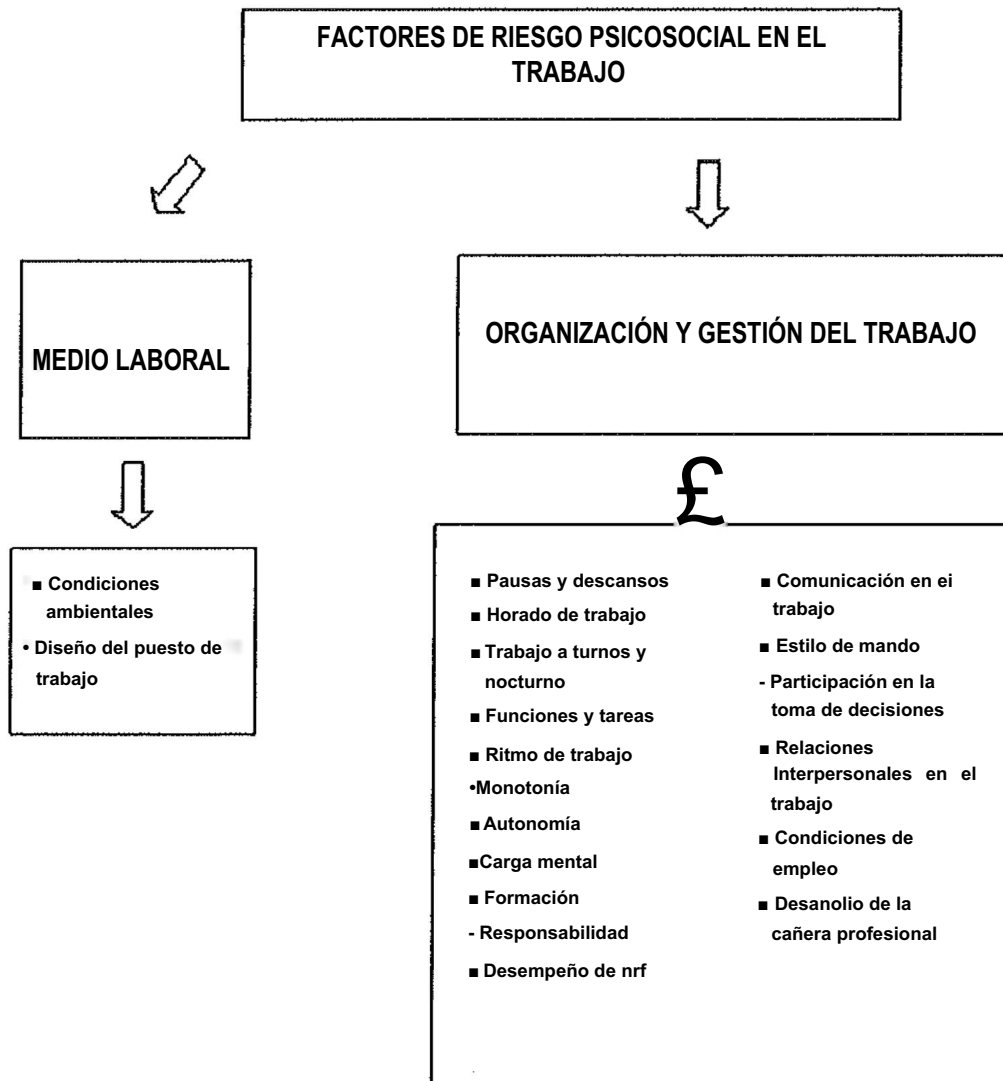


Figura 1. Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo, tomado de Mansilla, Sf.

Hipótesis

Las hipótesis que se pretenden comprobar se definen de la siguiente forma:

H1. El personal que labora en la institución evaluada presenta niveles de riesgo medio ó alto en las condiciones de la organización.

H2. El personal que labora en la institución evaluada presenta niveles de riesgo medio ó alto en las condiciones de la tarea.

H3. El personal que labora en la institución evaluada presenta niveles de riesgo medio ó alto en las condiciones internas de trabajo.

H4. El personal que labora en la institución evaluada presenta niveles de riesgo bajo en las condiciones del individuo.

H5. El personal que labora en la institución evaluada presenta niveles de riesgo bajo en los moderadores.

H6 . El personal que labora en la institución evaluada presenta niveles de riesgo bajo en las condiciones externas.

H7 . El personal asistencial presenta mayores niveles de riesgo en el factor de medio social y familiar.

H8. El personal asistencial presenta mayor puntuación en el factor de riesgo de características de la organización (RCO) en comparación al personal administrativo.

H9. El factor de carga mental presenta mayor puntuación en el personal asistencial en comparación al personal asistencial.

Técnicas de recolección de Información

El instrumento que se usara para llevar a cabo la investigación actual será, el Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales de Villalobos, que cuenta con validez para ser aplicado a la población colombiana; este es una prueba elaborada por la Doctora Gloria Helena Villalobos, estandarizada y adaptada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana.

La consistencia interna de alfa de Cronbach es de 0.834 con una significación al 0.001, T crítico de 3.291, $p < 0.001$, confiabilidad Test retest de 0.877, significativa con una $p < 0.001$; la validez de contenido con el método de jueces a través de 22 jueces con un total de factores de riesgo psicosocial: 0.5537 y utilizando haremos con 2716 sujetos para el Cuestionario de Factores de Riesgo, categorizando haremos por nivel del cargo: directivos, profesionales, administrativos-auxiliares operativos y población total; el sistema de calificación es un puntaje ponderado para cada respuesta. El instrumento tiene 77 ítems de selección múltiple (siempre, casi siempre, a veces y nunca) . Puede aplicarse individual o grupalmente. El objetivo de este instrumento es medir la percepción que tienen los

trabajadores acerca de la presencia y la frecuencia de exposición a los diversos agentes de riesgo psicosocial provenientes del individuo, las condiciones internas del trabajo y las condiciones externas del mismo.

El instrumento mide: condiciones de la organización que incluye características de la gestión, características de la organización y características del grupo social; Características de la tarea, que mide contenido de la tarea, carga mental, carga física; condiciones del medioambiente de trabajo, características del individuo como características de personalidad, moderadores cognoscitivos, afectivos, moderadores demográficos y; finalmente mide condiciones externas al trabajo como situación económica del grupo familiar y efecto del trabajo en el medio familiar.

Para medir las escalas referenciadas anteriormente se distribuyen las preguntas de la siguiente forma: Características de la gestión (RGC) se evalúa con ocho ítems y posee un alfa de 0,65; características de la organización (RCO) con 13 ítems y un alfa de 0,60; características del grupo social (RGS), con cuatro preguntas y un alfa de 0,25; condiciones de la organización (sub CO), con un alfa de 0,76; contenido de la tarea, (RCT) con un alfa de 0,54; carga mental (RCM) , con un coeficiente alfa de 0,57; carga física (RCF) se evalúa con un ítem; condiciones de la tarea (sub CT) , se mide con 20 ítems, con alfa de 0,60; condiciones del medio ambiente de trabajo (MA), con 20 ítems y un alfa de 0,60; condiciones internas de trabajo (sub INT) se evalúa con 56 reactivos y un alfa de 0,74; condiciones del individuo (RCP) , con tres preguntas y un alfa 0,46; moderadores cognitivos/afectivos (RMC) se evalúa con siete ítems y un

alfa de 0,24; moderadores demográficos / conductuales (RMD), con tres ítems y un coeficiente alfa 0,27; el total de los moderadores (sub MO) se evalúa con diez ítems y un alfa de 0,50; la situación económica familiar se evalúa con siete ítems y un alfa de 0,34; medio social y familiar se mide con un ítem; y finalmente condiciones externas (EXT), por medio de ocho ítems y un alfa 0,37. El coeficiente alfa de Cronbach de la prueba es de 0,77.

Según Villalobos (2007), los haremos para la interpretación del instrumento se encuentran divididos por niveles de cargo: los directivos, se encuentran relacionados con los de dirección o jefatura, y su característica fundamental es que son responsables de los procesos que se desarrollan dentro del área. Profesionales hace referencia a personal calificado académicamente de primer nivel, en lo que existe un conocimiento o destreza particular, y poseen un buen nivel de autonomía. Auxiliares, comprenden los cargos en los que se tiene dominio y conocimiento de una técnica, pero al contrario de los profesionales, no tienen autonomía. Operarios o personal no calificado, en estos cargos se encuentra el personal que no requiere el conocimiento de una técnica especial, la persona se dedica a seguir instrucciones específicas.

Fases de la investigación

Revisión teórica de los factores psicosociales que inciden en la accidentalidad laboral.

Toma de contacto con la empresa que implica la labor de información y sensibilización sobre la importancia de

actuar frente a los riesgos psicosociales, se informan los objetivos perseguidos y, se busca el compromiso activo y el acuerdo de la dirección de la empresa y la parte social presente en ella.

Recolección de información relevante, "A partir de la información obtenida de la organización, características y complejidad del trabajo..., se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente...",
(Art. 5.1., R.D. 39/1997)

Se trata de recoger toda información de interés a la hora de realizar la evaluación de riesgos, datos tales como: actividad de la empresa, características de los empleados y de la organización como edad, sexo, organigrama, relación de puestos y tareas principales, accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Identificación de los factores de riesgo mediante un instrumento de evaluación de factores de riesgo psicosocial,

Diseño y planificación de la evaluación.

Análisis de datos, en esta fase se debe ordenar, estructurar y dar significado al conjunto de información obtenida, se generan resultados de acuerdo al instrumento utilizado. Y se establece la magnitud de los riesgos evaluados.

Elaboración del informe, de acuerdo a los requerimientos de la institución, incluyendo descripción de las respuestas obtenidas, puestos evaluados, criterios y procedimientos de evaluación y método utilizado. Para cada área valoración de los riesgos.

Presentación del informe a la coordinación de relaciones humanas, que permita la generación de estrategias de intervención y promoción de factores protectores.

Resultados

Se presentan los resultados de los factores de riesgo psicosocial del personal que labora en una clínica de la ciudad de Bucaramanga, teniendo en cuenta tanto los niveles de riesgo identificados por grupo de cargos de la institución, y las condiciones internas de trabajo tales como condiciones de la organización y condiciones de la tarea; condiciones del individuo tales como características de personalidad y moderadores cognitivos y fisiológicos; y condiciones externas al trabajo.

Los niveles de riesgo se clasifican en alto, medio y bajo. A continuación se define el significado de cada nivel de riesgo:

Riesgo Alto: este nivel comprende la exposición constante o superior a media jornada de trabajo así como el nivel de intensidad que genera alta molestia, o motivo de queja frecuente por los trabajadores.

Riesgo Medio: es aquel riesgo que existe en el trabajo, que genera molestia moderada.

Riesgo Bajo: indica la no exposición a los factores de riesgo evaluados.

Se evaluaron 152 personas, de las cuales 51 pertenecen al área administrativa (33.6%) y 101 personas pertenecientes al área asistencial (66,4%). El 2.6% son coordinadores de área (4 personas), el 17,1% son profesionales (26) y el 80,3 son auxiliares (122).

A continuación se presentan las áreas evaluadas, la frecuencia de personas evaluadas en cada área y el porcentaje que tiene dentro del total de la muestra.

Tabla N°1 Áreas evaluadas

	Área	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	ARCHIVO	4	2,6	2,6
	ATENCION AL CLITE	10	6,6	9,2
	AUDITORIA MEDICA	6	3,9	13,2
	CONSULTA EXTERNA	5	3,3	16,4
	CONTABILIDAD	2	1,3	17,8
	COORDINACION DE ENFERMERÍA	3	2,0	19,7
	COVE	1	,7	20,4
	DIRECCION MÉDICA	1	,7	21,1
	FACTURACION	8	5,3	26,3
	FARMACIA	5	3,3	29,6
	HOSPITALIZACION	47	30,9	60,5
	MANTENIMIENTO	6	3,9	64,5
	PLANEACION	2	1,3	65,8
	RAYOS X	4	2,6	68,4
	RELACIONES HUMANAS	1	,7	69,1
	SALA VIP	3	2,0	71,1
	SERVICIOS GENERALES	2	1,3	72,4
	SUMINISTROS	4	2,6	75,0
	UCI-A	10	6,6	81,6
	UCI-PEDIÁTRICA	10	6,6	88,2
	URGENCIAS	18	11,8	100,0
	Total	152	100,0	

El panorama encontrado por nivel de cargo y factor se presenta en la siguiente tabla:

		Tabla N° 2 Clasificación por nivel de cargos					
		Tipo de cargo					
		Auxiliares		Profesionales		Coordinadores	
		Recuento	porcentaje	Recuento	porcentaje	Recuento	porcentaje
características de la gestión (RGC)	Bajo	20	16,4%	7	26,9%	0	,0%
	Medio	94	77,0%	18	69,2%	3	75,0%
	Alto	8	6,6%	1	3,8%	1	25,0%
características de la organización (RCO)	Bajo	17	13,9%	6	23,1%	2	50,0%
	Medio	101	82,8%	19	73,1%	1	25,0%
	Alto	4	3,3%	1	3,8%	1	25,0%
características del grupo social (RGS)	Bajo	18	14,8%	5	19,2%	0	,0%
	Medio	78	63,9%	14	53,8%	3	75,0%
	Alto	26	21,3%	7	26,9%	1	25,0%
condiciones de la organización (subCO)	Bajo	27	22,1%	6	23,1%	0	,0%
	Medio	77	63,1%	12	46,2%	3	75,0%
	Alto	18	14,8%	8	30,8%	1	25,0%
contenido de la tarea (RCT)	Bajo	53	43,4%	1	3,8%	2	50,0%
	Medio	69	56,6%	17	65,4%	2	50,0%
	Alto	0	,0%	8	30,8%	0	,0%
carga mental (RCM)	Bajo	8	6,6%	2	7,7%	2	50,0%
	Medio	110	90,2%	17	65,4%	2	50,0%
	Alto	4	3,3%	7	26,9%	0	,0%
carga física (RCF)	Bajo	28	23,0%	5	19,2%	1	25,0%
	Medio	80	65,6%	18	69,2%	3	75,0%
	Alto	14	11,5%	3	11,5%	0	,0%
condiciones de la tarea (subCT)	Bajo	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Medio	4	3,3%	1	3,8%	1	25,0%
	Alto	118	96,7%	25	96,2%	3	75,0%
condiciones del medio	Bajo	27	22,1%	7	26,9%	2	50,0%

Avaluación de Riesgos Psicosociales 60

ambiente de trabajo(MA)	Medio	76	62,3%	18	69, 2%	1	25, 0%
	Alto	19	15,6%	1	3,8%	1	25,0%
condiciones internas de trabajo (INT)	Bajo	1	,8%	0	,0%	0	,0%
	Medio	37	30,3%	11	42,3%	2	50,0%
	Alto	84	68,9%	15	57, 7%	2	50,0%
condiciones del individuo(RCP)	Bajo	20	16,4%	1	3, 8%	0	,0%
	Medio	88	72,1%	21	80,8%	4	100,0%
	Alto	14	11,5%	4	15, 4%	0	,0%
moderadores cognitivo/afectivos (RMC)	Bajo	96	78,7%	10	38,5%	1	25,0%
	Medio	26	21,3%	16	61,5%	3	75,0%
	Alto	0	,0%	0	,0%	0	,0%
moderadores demográficos/conductuales (RMD)	Bajo	78	63,9%	14	53,8%	2	50,0%
	Medio	44	36,1%	8	30,8%	0	,0%
	Alto	0	,0%	4	15,4%	2	50,0%
total moderadores (sumo)	Bajo	105	86,1%	14	53,8%	2	50,0%
	Medio	17	13,9%	12	46,2%	2	50,0%
	Alto	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Situación económica familiar (RSE)	Bajo	32	26,2%	4	15,4%	0	,0%
	Medio	61	50,0%	13	50,0%	4	100,0%
	Alto	29	23,8%	9	34,6%	0	,0%
medio social y familiar (REF)	Bajo	5	4,1%	1	3,8%	0	,0%
	Medio	87	71,3%	3	11,5%	2	50,0%
	Alto	30	24,6%	22	84,6%	2	50,0%
condiciones externas EXT	Bajo	100	82,0%	23	88,5%	2	50,0%
	Medio	22	18,0%	3	11,5%	2	50,0%
	Alto	0	,0%	0	,0%	0	,0%

Para el personal coordinador se encontraron los siguientes riesgos y su clasificación:

Riesgo Alto: condiciones de la tarea entre las que se considera carga física y mental de trabajo, los conocimientos

de la tarea, la definición del rol, la identificación con la tarea y el nivel de responsabilidad del cargo. Las condiciones internas de trabajo relacionadas directamente con el medio ambiente de trabajo, con la tarea y con la organización, dado que esta clasificación la obtuvieron el 50% de las personas evaluadas.

Riesgo Medio: Se encontró que el 75% de personas considera que el factor de condiciones de la organización que integra las características de la gestión incluyendo el estilo de liderazgo, el manejo del cambio y las características del grupo, se ubica en este nivel. La carga física con un porcentaje de 75. Las condiciones del individuo que incluye aquellas características del trabajador que tienen alguna influencia en el trabajo, como las capacidades, limitaciones, experiencia y motivación con respecto al trabajo, también se ubicaron en este nivel para este tipo de cargo.

Riesgo bajo: en este nivel se ubicaron las características de la gestión y, las condiciones del medio ambiente de trabajo.

Finalmente para el personal coordinador evaluado los moderadores cognitivos, el total de moderadores, el contenido de la tarea las condiciones de la tarea los moderadores demográficos, el medio social y familiar y las condiciones externas se distribuyeron por mitad entre el nivel medio y alto o el nivel medio bajo o alto y bajo como en el caso de los moderadores demográficos conductuales.

Para el personal profesional se encontraron los siguientes riesgos y su clasificación:

Riesgo alto: las condiciones de la tarea, al igual que las condiciones internas de trabajo y el medio social y familiar presentan riesgo alto para el personal profesional evaluado

Riesgo Medio: se ubicaron en este nivel las condiciones de la organización que incluyen las características de la gestión, las características de la organización y, las características del grupo; el contenido de la tarea, la carga mental y física que implica el desarrollo de su trabajo; las condiciones del medio ambiente de trabajo, las condiciones del individuo; la situación económica familiar y su medio social y familiar.

Riesgo Bajo: los moderadores demográficos y conductuales y las condiciones externas se ubicaron en el nivel bajo según las puntuaciones obtenidas.

A continuación se presentan los factores de riesgo según su clasificación para el personal auxiliar:

Riesgo Alto: las condiciones de la tarea y las condiciones internas de trabajo generan un nivel de alto riesgo para esta población.

Riesgo Medio: en este nivel se ubicaron los factores referentes a las condiciones de la organización, incluyendo sus tres factores; el contenido de la tarea, la carga mental y la carga física; las condiciones del medio ambiente de trabajo; las condiciones del individuo; la situación económica familiar y, su medio social y familiar.

Riesgo Bajo: los moderadores que incluyen los moderadores cognitivos y moderadores demográficos conductuales y las condiciones externas de trabajo se ubican en este nivel.

La siguiente tabla diferencia los riesgos existentes entre el personal administrativo frente al asistencial:

		Área			
		ADMINISTRATIVO		ASISTENCIALES	
		Recuento	% del N	Recuento	% del N
características de la gestión (RGC)	Bajo	5	9,8%	22	21,8%
	Medio	37	72,5%	78	77,2%
	Alto	9	17,6%	1	1,0%
características de la organización (RCO)	Bajo	6	11,8%	19	18,8%
	Medio	43	84,3%	78	77,2%
	Alto	2	3,9%	4	4,0%
características del grupo social (RGS)	Bajo	14	27,5%	9	8,9%
	Medio	27	52,9%	68	67,3%
	Alto	10	19,6%	24	23,8%
condiciones de la organización (subCO)	Bajo	6	11,8%	27	26,7%
	Medio	33	64,7%	59	58,4%
	Alto	12	23,5%	15	14,9%
contenido de la tarea (RCT)	Bajo	19	37,3%	37	36,6%
	Medio	31	60,8%	57	56,4%
	Alto	1	2,0%	7	6,9%
carga mental (RCM)	Bajo	6	11,8%	6	5,9%
	Medio	44	86,3%	85	84,2%
	Alto	1	2,0%	10	9,9%
carga física (RCF)	Bajo	6	11,8%	28	27,7%
	Medio	35	68,6%	66	65,3%
	Alto	10	19,6%	7	6,9%
condiciones de la tarea (subCT)	Bajo	0	,0%	0	,0%
	Medio	2	3,9%	4	4,0%
	Alto	49	96,1%	97	96,0%
condiciones del medio ambiente de trabajo (MA)	Bajo	14	27,5%	22	21,8%
	Medio	27	52,9%	68	67,3%
	Alto	10	19,6%	11	10,9%
condiciones internas de trabajo (INT)	Bajo	0	,0%	1	1,0%
	Medio	15	29,4%	35	34,7%
	Alto	36	70,6%	65	64,4%

condiciones del individuo (RCP)	Bajo	4	7,8%	17	18,8%
	Medio	41	80,4%	72	71,3%
	Alto	6	11,8%	12	11,9%
moderadores cognitivo/afectivos (Ri-iü)	Bajo	25	49,0%	82	81,2%
	Medio	26	51,0%	19	18,8%
	Alto	0	,0%	0	,0%
moderadores demográficos/conductuales (Riü)	Bajo	23	45,1%	71	70,3%
	Medio	25	49,0%	27	26,7%
	Alto	3	5,9%	3	3,0%
total moderadores (sum MO)	Bajo	32	62,7%	89	88,1%
	Medio	19	37,3%	12	11,9%
	Alto	0	,0%	0	,0%
Situación económica familiar (RSE)	Bajo	12	23,5%	24	23,8%
	Medio	25	49,0%	53	52,5%
	Alto	14	27,5%	24	23,8%
medio social y familiar (REF)	Bajo	1	2,0%	5	5,0%
	Medio	31	60,8%	61	60,4%
	Alto	19	37,3%	35	34,7%
condiciones externas EXT	Bajo	39	76,5%	86	85,1%
	Medio	12	23,5%	15	14,9%
	Alto	0	,0%	0	,0%

Para el personal administrativo los riesgos altos se encuentran en las condiciones de la tarea y las condiciones del individuo, al igual que para el personal asistencial. Los riesgos medios para el personal administrativo y asistencial se encuentran en los factores tales como características de la gestión, características de la organización, características del grupo, condiciones de la organización, contenido de la tarea, carga mental, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, condiciones del individuo, situación económica familiar, medio social y condiciones externas, y específicamente para el asistencial los moderadores demográficos y cognitivos. En el nivel bajo se encuentran para el personal asistencial los factores de los moderadores que incluyen moderadores cognitivos y demográficos, y las condiciones externas; para

el personal administrativo solo aplican en este nivel el total de los moderadores y las condiciones externas.

Finalmente los resultados nos permiten generar un panorama de riesgo psicosocial para la institución. (ver anexo 4).

Discusión

La evaluación mediante el cuestionario de riesgo psicosocial de Villalobos permitió identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en la institución evaluada; esta evaluación es la base para diseñar el programa de intervención de riesgo psicosocial en esta institución de salud, que promueva los factores protectores encontrados en el personal (condiciones externas y moderadores cognitivos y conductuales) e intervenir aquellos factores que alteren el equilibrio y bienestar de los funcionarios como las condiciones del medio ambiente de trabajo y las condiciones del individuo.

Se pudo comprobar la hipótesis 1 que consideraba que el personal evaluado presentaría un nivel alto ó medio para las características de la organización, ya que los resultados obtenidos mostraron un nivel medio de riesgo en el personal evaluado. Este factor nos indica la existencia de dificultades en cuanto al estilo de liderazgo que no proporciona retroalimentación, falta o inexistencia de programas de bienestar para los funcionarios, dificultades en la permanencia dentro de la institución y escasa participación en la toma de decisiones; además de la generación de cambios que dificultan la adaptación.

La hipótesis 2 que afirmaba que el personal que labora en la institución evaluada presenta niveles de riesgo medio ó alto en las condiciones de la tarea, se confirmó ya que se obtuvo una clasificación de riesgo alto, considerando que se tienen altos niveles de responsabilidad, es necesario el

conocimiento de la tarea; se exigen altos niveles de concentración, de rapidez y existe variedad de funciones dentro del desarrollo de la labor.

Las condiciones internas de trabajo para el grupo evaluado se ubican dentro del nivel alto, este factor incluye los anteriormente mencionados que presentaban un riesgo medio y alto para la muestra. Comprobando así la hipótesis 3. El alto nivel en este factor es indicador de la existencia de dificultades con las condiciones de la organización, del medio ambiente y de la tarea.

Se planteó la hipótesis 4 teniendo en cuenta que el perfil del personal que labora en una institución de salud clasificada como cuarto nivel de complejidad debe tener características de personalidad que permitan afrontar altos niveles de estrés y manejo de trabajo bajo presión, según la revisión realizada a los perfiles por competencias de los cargos. Mediante la evaluación de el factor de condiciones del individuo esta hipótesis fue rechazada ya que se encontró un nivel de riesgo medio, rechazando la hipótesis e indica la presencia de características de personalidad tipo A, creencias negativas sobre los hechos, vulnerabilidad al estrés y falta de motivación al logro; en cuanto a moderadores implica baja autoestima y percepción de poco control sobre los hechos, con poco nivel de ajuste a la ocupación y algunos efectos negativos sobre la salud.

Existen factores que pueden afectar o proteger la salud mental y física del personal que labora en las organizaciones, no obstante, un desequilibrio entre las

exigencias del medio por una parte y las necesidades y aptitudes por otra pueden generar una mala adaptación presentando como posibles consecuencias respuestas patológicas de tipo emocional, fisiológico y de comportamiento. (Compensar, 2007) Es por eso que surge la importancia de reconocer aquellos factores que puedan promover la salud, que mediante la evaluación de su presencia e intensidad nos permiten determinar que acciones tomar frente a su presencia. La hipótesis 5 plantea que el personal que labora en la institución evaluada presenta niveles de riesgo bajo en los moderadores, por la necesidad de estos factores en una institución con gran cantidad de situaciones estresantes, común en las instituciones de salud; hipótesis que se confirmó sólo para el personal administrativo, que obtuvo una puntuación baja; por el contrario el personal asistencial se encuentra en un nivel de riesgo medio que indica la existencia de dificultades inherentes a cada uno de los miembros de la empresa como persona, y que determinan la incidencia en la salud de los empleados.

Existe un grupo de factores exógenos o variables que potencializan el estrés ocupacional y son externas al contexto laboral, y se encuentran asociados a la calidad de vida del trabajador, para este grupo de factores se generó la hipótesis 6 que considera que el personal que labora en la institución evaluada presenta niveles de riesgo bajo en las condiciones externas, esta hipótesis se confirmó ya que el personal percibe que el ambiente en el que viven y laboran, las relaciones con su círculo familiar, su entorno social y cultural y su contexto socioeconómico no representan riesgo y

por el contrario son factores protectores; considerando que los trabajadores deben estar inmersos dentro de diversos contextos y debe existir un equilibrio en sus diversas áreas de ajuste (familiar, social económico, sexual, académico, etc.). Para que se sienta más satisfecha con sus logros, consigo misma y con los demás.

La diferencia encontrada entre el personal asistencial y administrativo para los diferentes factores no fue significativa dado que los factores que se ubicaban en un nivel de riesgo alto, medio o bajo para personal administrativo también se ubicaban allí para el personal asistencial. Por lo tanto las hipótesis 7, 8 y 9 fueron rechazadas ya que se encontró que el personal administrativo demanda mayor nivel características--de la gestión, de carga mental y, medio social y familiar la diferencia porcentual de personas que perciben un nivel de riesgo medio para este factor no es significativa porque los dos se ubican en el mismo nivel de clasificación.

Revisando los antecedentes regionales con el fin de comparar personal con características socio demográficas y culturales similares, se tiene en cuenta la investigación realizada por Salamanca (2006) y se encontró que, los resultados concuerdan en factores como condiciones externas de trabajo en la cual las dos investigaciones encontraron un nivel de riesgo bajo, en las condiciones de la gestión en la cual las dos investigaciones encontraron un nivel de riesgo medio, en las condiciones de la organización los puntajes se distribuyeron igualmente entre nivel de riesgo medio y bajo. Por el contrario factores como condiciones o características

individuales en la investigación realizada por Salamanca (2006) este factor se encontró en un nivel bajo y en la presente investigación se ubicó en un nivel de riesgo medio, lo que indica que para la población del sector evaluada este factor no implica riesgo, contrario al personal que participó en esta investigación para el cual el nivel de riesgo de este factor fue medio; también existen diferencias en la percepción del medio ambiente de trabajo dado que para el grupo de esta investigación el nivel de riesgo es medio y para la población de la investigación de Salamanca que evaluó personal secretariado este nivel de riesgo es bajo, finalmente otro factor con diferencias en los niveles de riesgo se encontró en las condiciones de la tarea que para el sector de salud evaluado es un nivel alto mientras para el personal secretariado es un nivel medio, esto nos permite evidenciar que las exigencias que tiene el personal que labora en el área de la salud evaluado son mayores en cuanto a carga mental y física que para otros sectores.

Al comparar el personal docente con personal que labora en una institución de salud se encuentra que existen diferencias en cuanto al nivel de riesgo que representan las condiciones de la tarea y condiciones internas de trabajo, que para el personal docente es medio y para el personal de salud es alto, debido esto quizás a las situaciones de tensión y urgencia que experimenta el personal que labora en una clínica, situación que no se compara con personal que labora en instituciones educativas donde las exigencias son menores en urgencia y tensión al parecer; también existen diferencias en los niveles de riesgo de factores moderadores y condiciones externas, dado que para el personal de salud

evaluado estos son factores protectores ubicados en el nivel de riesgo bajo mientras que para el personal docente estos factores se ubican dentro del nivel de riesgo medio, estas diferencias pueden ser atribuibles a su ubicación geográfica ya que el personal del salud se encuentra todo en el área urbana y esta menos expuesto a situaciones de violencia y vandalismo por parte de personas cercanas al ejercicio de su labor como en el caso de personal docente por parte de los estudiantes, diferencias en la remuneración que no es acorde al nivel de esfuerzo y responsabilidad para el personal docente situación que no se evidencia en los resultados encontrados en la presentes investigación. (Ossa, Citado por Puentes et al, 2008) Los niveles de riesgo de condiciones de la organización, características de la personalidad y condiciones del medio ambiente para los dos grupos en mención se ubicaron en un nivel de riesgo medio indicando que no existen diferencias en la percepción de estos factores.

En cuanto a los resultados del personal de coordinadores evaluado se encontró la existencia de riesgo alto para las condiciones de la tarea, resultado que concuerda con los encontrados por Rueda (2000) investigación que arrojo altos niveles de riesgo en los directivos de la avícola evaluada en cuanto a la tarea, debido a la naturaleza de la misma y la organización del trabajo.

Finalmente contrastando los resultados de la presente investigación con los de Arguello (2000) en la Clínica San Juan Bautista de Bucaramanga y usando un cuestionario diferente al de Villalobos, se concluye que en las dos Clínicas evaluadas el personal se encuentra en nivel medio de riesgo en los factores de en la Clínica evaluada en este

estudio condiciones de la Organización y condiciones de la tarea; en la Clínica. San Juan son uso de la Tecnología, Falta de cohesión y respaldo de grupo, es decir, que los factores anteriormente mencionados tienen influencia en el desempeño de los trabajadores, y que pueden ser detonantes de estrés laboral. En contraste los factores con un nivel menor de influencia son para la Clínica San Juan Bautista influencia del líder, territorio organizacional y clima organizacional; y para la Clínica evaluada actualmente son las condiciones externas y moderadores organizacionales

Habida cuenta de la discusión de los resultados, de los aprendizajes y logros obtenidos con esta investigación, conviene resaltar la responsabilidad social de las organizaciones en la identificación de los factores de riesgo y la creación de programas de salud ocupacional que permitan el mejoramiento de las condiciones de trabajo, labor en la que la vigilancia de los factores psicosociales resultan un medio que facilita este propósito.

.....

Conclusiones

La presente investigación resalta la importancia de evaluar los riesgo psicosociales para generar programas de salud ocupacional holísticos, que permitan reducir y controlar la incidencia y prevalecía de los casos de estrés ocupacional detectados en la población trabajadora, causados por la exposición parcial o permanente a los factores de riesgo psicosocial presentes en contexto laboral con el objetivo, garantizando así la disminución de los índices de accidentalidad, absentismo, rotación y los altos costos para las empresas, además de incrementar el sentido de pertenencia, compromiso, la productividad y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

En la actualidad a partir de la normatividad relacionada con los factores de riesgo psicosocial, se hace indispensable la identificación e intervención de ios mismos, debido a las diversas disposiciones dictadas por organismos como la OIT y la OMS que propenden por el bienestar de los seres humanos tanto en el trabajo como en el medio ambiente en el que se desenvuelven.

Las investigaciones relacionadas en el presente trabajo permitieron evidenciar que si existiera equilibrio entre las condiciones del trabajo y el factor humano, el trabajo puede incluso crear sentimientos de confianza en si mismo, aumento de la motivación, de la capacidad de trabajo y una mejora de la calidad de vida; pero si por el contrario estos factores se ven afectados tendrán como consecuencia la aparición de síntomas de estrés ocupacional, e incluso desencadenar

problemas de la salud mental y física de quienes laboran bajo estas condiciones.

El diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial muestra los puntos débiles que necesitan ser reforzados y promovidos para lograr calidad de vida en el trabajo y eliminar aquellos que por el contrario solo generan desequilibrio y malestar.

Los resultados indican que el cargo que ocupa el personal en la institución no determina diferencias significativas entre factores, demostrando que la percepción que tienen los funcionarios de la institución se asemeja entre ellos a pesar de la diferencia de funciones.

El panorama generado indica que los principales factores por intervenir corresponden al mejoramiento de las condiciones del medio de ambiente de trabajo, y condiciones internas de trabajo.

Referencias

Arbelaez, C; Piegrahita, H; Londoño, J. (1998) *Descripción de las Características de Accidentalidad en Ecopetrol Gerencia Complejo de Barrancabermeja en el Período de 1005,1997*. Medellín, Colombia: Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública.

Arguello, A (2000) *Factores de Riesgo Psicosocial Generadores de Estrés Laboral en los Trabajadores de la Clínica Pediátrica San Juan Bautista de Bucaramanga*. Bucaramanga, Colombia.

Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo - ALASEHT. (2004). *Estadísticas de accidentalidad 1994 - 2004*
Recuperado el 14 de marzo de 2009 de http://www.alaseht.com/publi_estadisticas.htm.

Blasco, R; García, A. (2005) *Influencia de la Cultura Preventiva en la Accidentalidad Laboral*. Departamento de Psicología Social Universidad de Barcelona. Barcelona, España.

Cobos, D (2004). *Introducción a la Prevención de Riesgos Laborales*. Manual para el alumno/a. Recuperado el 20 de marzo de 2009 de <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portal/com/bin/salud/contenidos/BibliotecaVirtual/Libros/CursoIntroduccionPRLISTA/S/1140094889527,,manualtprp.pdf>.

Compensar (2007J *Reflexionar sobre el Bienestar en la Empresa*. Recuperado el 02 de Octubre de 2009 de http://www.maximizar.com.co/pdf/FACTORES_PSICOSOCIALES_DE_RIE_SGO_LABORAL.pdf

Domínguez, J (1996) *Impacto económico de los Accidentes de Trabajo*. Recuperado el 14 de marzo del 2009 de http://www.ces.edu.co/Descargas/impacto_economico_accidentes^trabajo

James, G y otros. (1992) *El Proceso de Comunicación en las Organizaciones*. Editorial Me Graw Hill. México.

García, A. (Sf) *Estudio de los factores Psicosociales en la Sección de Trámite de Informes de Cotización de la Dirección Provincial del INSS de Guipúzcoa*. Instituto Nacional de Seguridad Social y la Tesorería General de la seguridad Social de Guipúzcoa. España.

García, M; Cortés, D; Sánchez, A. (2007). *Diseño, construcción y validación de un instrumento para evaluar el riesgo psicolaboral en empresas colombianas*. Extraído el 12 de septiembre de 2009 desde http://www.usta.edu.co/otras_pag/revistas/diversitas/doc_pdf/diversitas_7/vol.4no.1/articulo_3.pdf

González, M (2000) *factores de Riesgo Psicosocial Asociados al Estrés Laboral en la Empresa Metrogas de Colombia S.A en floridablanca*. Trabajo para optar por el título de Psicólogo en la Universidad Autónoma de Bucaramanga.

Gutiérrez, M (Sf) *Programa de Seguridad Basada en la Conducta*. Conducta de segura Industrial. Barakaldo

Londoño, J; Restrepo, H; Poveda, J; Mahecha, C; Rocha, L; Cortes, J. (1997) *Costo de las Prestaciones causadas por Accidentes Laborales en Trabajadores de la Industria de la Construcción afiliados a la ARP-ISS seccionales Caldas, Risaralda y Santander*. Revista de la Facultad Nacional de Salud Publica. Colombia.

Meliá, J (1998) *Un Modelo Causal Psicosocial de los Accidentes Laborales*. Anuario de Psicología. Valencia, España.

Mella, J; Ricarte, J; Arnedo, M. (1998) *La Psicología de la Seguridad (I) : un Revisión de los Modelos Procesuales de inspiración Mecanicista*. Revista de psicología general y aplicada, 51 (1), 37-57,

Mella, J; Ricarte, J; Arnedo, M. (1998) *La Psicología de la Seguridad (II): un Revisión de los Modelos Procesuales de inspiración Mecanicista*. Revista de psicología general y aplicada, 51 (2), 279-299.

Meliá, J. Nogareda, C. Lahera, M. Duro, A. Peiró, R. Salanova, M. Gracia, D. (2006) *Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa*. En Meliá, J. Nogareda, C. Lahera, M. Duro, A. Peiró, J. Pou, R. Salanova, M. Gracia, D. De Bona, J. Bajo, J. Martínez-Losa, J. : *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales*. Evaluación de riesgos. Barcelona: FOMENT DEL TREBALL NACIONAL. Pp. 156-180. Recuperado el 11 de mayo de 2009 desde

<http://www.foment.com/prevencion/ERPSICOSOCIALES/intro.htm>

Ministerio de la Protección Social;(2007). *Definición de Accidente de Trabajo será el Contemplado por la Comunidad andina de las Naciones*. Recuperado el 20 de Marzo del 2009 des de <http://www.minproteccion-social.gov.co/salaprensa/NewsDetail.asp?ID=16220&IDCompany=36>

Ministerio de Protección Social. *Resolución 1019 de 1986*.

Observatorio Nacional (SF) Decisión 584
Sustitución de la Decisión 547, *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Cartagena, Colombia

Otero, J (2005) *Modelo Para la Prevención de Riesgos Laborales en la Construcción de Obras*. Recuperado el 15 de abril de 2009 desde http://columbus.uniandes.edu.co:5050/dspace/bitstream/1992/739/1/MI_1CYA_2005_029.pdf -

Parra, S; Paravic, T (2002) *Satisfacción Laboral Enfermeras/ros que Trabajan en el Sistema de atención Medica de Urgencia (SAMU)* . Ciencia y Enfermería 8 (2)» Chile.

Puentes, A; Hernández, V; Sánchez, N. 2001. *Factores de Riesgo psicosocial en docentes de básica primaria de Tunja*.
Extraído el 3 de septiembre de 2009 desde:
[www.uptc.edu.co/.../Factores de riesgo psicosocial en adolescentes de basica primaria de Tunja.pdf](http://www.uptc.edu.co/.../Factores_de_riesgo_psicosocial_en_adolescentes_de_basica_primaria_de_Tunja.pdf)

Rebolledo, P. (2004) *Accidentes Ocupacionales: Aspectos Psicosociales*. Publicado por Hospital del Trabajador en Santiago. Santiago, Chile. Recuperado el 10 de Septiembre de

2009

de

<http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/16/Pagina%2061.PDF>

Resolución 2013 d3 1986. Ministerio de Protección Social
Extraído el 22 de septiembre de 2009 de
<http://www.minproteccionsocial.gov.co/VBeContent/library/documents/DocNewsNoll1099DocumentNo8538.pdf>

Rueda, Z (2000) *Factores Psicosociales Generadores de Estrés Laboral en el Personal que Ocupa Cargos Directivos en una Empresa Avícola de Bucaramanga*. Trabajo para optar por el título de psicólogo Universidad Autónoma de Bucaramanga.

Salamanca, M. (2006). *Diagnóstico de los Riesgos Psicosociales Relacionados con el Personal Secretariado que Labora en la Fundación Universitaria de San Gil - Unisangil*. Sangil, Colombia.

Suratep (Sf) . *Reporte de Presunto Accidente de Trabajo*. Recuperado el 20 de marzo del 2009 de
http://www.suratep.com/index.php?option=com_content&task=view&id=914&Itemid=70

Suratep (2004; *Modelo de Satisfacción y Gestión Humana, Una intervención Psicosocial*. Editorial Aseguradora de Riesgos Profesionales. Colombia.

Villalobos, G (1999) *El clima Organizacional y las Condiciones de Trabajo Implicaciones para Generar Personas y Trabajos saludables*. Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

Villalobos, G (2007) *Diseño de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de factores de Riesgo Psicosocial*. Bogotá, Colombia

Vivas, S (2009) . *Aprender Experiencia de Otros*. Gestión Práctica de Riesgos Laborales.

Wigoda, D (SF) . *Responsabilidad del Gerente Moderno en la Accidentalidad Laboral*. Recuperado el 14 de marzo del 2009 de <http://www.suratep.com/articulos/143/> .

Anexo 1
Presupuesto

Fuentes				
Rubros		Coinvestigadores	Organización	Total
Salidas de Campo	de	\$60.000	\$60.000	\$120.000
Material Bibliográfico		\$80.000		\$80.000
Transporte		\$100.000	\$50.000	\$150.000
			Total	\$350.000

Anexo 2
Cronograma

Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Octu.	Novie.
Actividad											
Elección tema de investigación		x y		X							
Revisión Bibliográfica		x x									
Presentación anteproyecto I			x								
Corrección anteproyecto I				X							
Entrega proyecto I				X							

Corrección proyecto I	X X	
--------------------------	-----	--

Entrega de Proyecto II	X	
---------------------------	---	--

Sustentación Proyecto II	X	
-----------------------------	---	--

Búsqueda de Organización	XXXXXXXX	
-----------------------------	----------	--

Revisar registro de accidentes de la organización.		XXX
--	--	-----

Selección de participantes		XX
-------------------------------	--	----

WUOLHUY' 00000000 4 4 4 4

Factores del Cuestionario de Riesgo
Psicosocial

FUENTES Y SUBFUENTES	VARIABLES	
Gestión	Estilo de liderazgo	
	Políticas de contratación y estabilidad	
	Posibilidades de participación	
	Condiciones de remuneración	
	Planes de capacitación e inducción	
	Servicios de bienestar social	
	Sistema de evaluación del desempeño	
CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN	Manejo del cambio en la organización	
	Modalidad de organización del trabajo	
	Diseño organizacional	
	Comunicación	
	Concepto de la organización	
	Características de la Organización	Iniciativa
		Autonomía
		Jornada
		Tecnología y automatización
		Estatus y reconocimiento
	Características del Grupo Social	Ritmo de trabajo
		Cohesión de grupo
		Calidad de las interacciones
		Posibilidad de interacción con otros

CO
 H
 M
 en
 VN
 E
 H
 en
 MN
 CO
 MO
 CO
 NO

			<u>Nivel de responsabilidad</u>
			<u>Conocimiento de la tarea</u>
			<u>Definición de roles</u>
		Contenido de la Tarea	<u>Identificación con la tarea</u>
			<u>Identificación con la organización</u>
			<u>Sistemas de control</u>
			<u>Nivel de calificación exigido por el cargo</u>
CONDICIONES DE TAREA	DE LA	Nivel de dificultad de la tarea	
			<u>Nivel de concentración exigido por la tarea</u>
		Carga Mental	<u>Nivel de rapidez exigido por la tarea</u>
			<u>Variedad de funciones</u>
			<u>Variedad física</u>
			<u>Minuciosidad</u>
			<u>Apremio de tiempo</u>
		<u>Carga Física</u>	<u>Postura</u>
		<u>Riesgos físicos</u>	
		<u>Riesgos de seguridad</u>	
CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE	DEL	<u>Riesgos químicos</u>	
		<u>Riesgos biológicos</u>	
		<u>Riesgos de diseño del puesto</u>	
		<u>Riesgos de saneamiento</u>	
		CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONALIDAD	Personalidad tipo A

CONDICIONES DE VIDA INDIVIDUAL	MODERADORES		Creencias negativas sobre los hechos	_____	
			Vulnerabilidad al estrés	_____	
			Motivación al logro	_____	
			Autoestima	_____	
			Nivel educativo	_____	
			Cognoscitivos	Resistencia al estrés	_____
				Percepción del control sobre los hechos	_____
				Habilidades y aptitudes	_____
				Experiencias pasadas y estereotipos	_____
				Ajuste a la ocupación	_____
				Demográficos	Estado de salud
Ocupación	_____				

Anexo 4

Panorama de Riesgo Psicosocial

FACTOR	NIVEL DE RIESGO
CARACTERÍSTICAS DE LA GESTION (RGC)	MEDIO
CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN (RCO)	MEDIO
CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO SOCIAL (RGS)	MEDIO
CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN (SUBCO)	MEDIO
CONTENIDO DE LA TAREA (RCT)	MEDIO
CARGA MENTAL (RCM)	MEDIO
CARGA FÍSICA (RCF)	MEDIO
CONDICIONES DE LA TAREA (SUBCT)	ALTO
CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (MA)	MEDIO
CONDICIONES INTERNAS DE TRABAJO (INT)	ALTO
CONDICIONES DEL INDIVIDUO (RCP)	MEDIO
MODERADORES COGNITIVO/AFFECTIVOS (RMC)	BAJO
MODERADORES DEMOGRÁFICOS/CONDUCTUALES (RMD)	BAJO
TOTAL MODERADORES (SUN MO)	BAJO
SITUACION ECONÓMICA FAMILIAR (RSE)	MEDIO
MEDIO SOCIAL Y FAMILIAR (REF)	MEDIO
CONDICIONES EXTERNAS EXT	BAJO

MARIBRITTA A. MEDINA

