

# Programa de evaluación e identificación de riesgo psicosocial en los funcionarios del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.

**Karol Vanessa Villarreal Díaz**

Estudiante de Psicología  
Universidad Mariana

## Introducción

El presente artículo tiene como objetivo, describir el proceso de evaluación e identificación de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los funcionarios del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. (HUDN), a partir del diagnóstico organizacional realizado por la practicante, cuyos resultados arrojaron la necesidad de evaluar e identificar estos riesgos, ya que hasta la fecha no se había hecho efectiva la aplicación de la batería de riesgos psicosocial.

En los últimos años, los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo han ido adquiriendo más relevancia por las evidencias encontradas en la correspondencia entre éstos y el incremento de procesos mórbidos en los trabajadores (Villalobos, 2004), razón por la cual, toda empresa, pública o privada, debe poner en marcha un programa en torno a su identificación, para mitigarlos o erradicarlos y de esta forma contribuir al mantenimiento de la salud física y mental de los colaboradores.

Como entidad líder en la prestación de servicios de salud, el HUDN exige a sus colaboradores, cumplir grandes demandas de trabajo para mantener el eficiente funcionamiento de la misma. Sumado a esto, las relaciones interpersonales y laborales ponen un reto alto a la Institución, para el manejo de un clima laboral adecuado y el mantenimiento bajo de los factores de riesgos psicosociales, evidenciando unas características específicas que pueden influir en la salud de sus trabajadores, su motivación y productividad.

Por lo anterior el Hospital ha puesto en marcha un programa de evaluación de los riesgos que se presenta a su interior, basándose en la Resolución 2646 de 2008, la cual establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, dada su calidad de empresa pública prestadora de servicios, obligada en consecuencia a

cumplirla y a disponer de todos los elementos y herramientas que se requiera para su acatamiento. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

Es importante decir que para lograr una buena identificación, se debe no solo evaluar los factores internos que se relacionan con el puesto de trabajo, sino también aquellos externos como, la convivencia con la familia, el tiempo libre, las relaciones interpersonales, etc., ya que se ha comprobado que éstos inciden directamente en el rendimiento de la persona y por tanto en la productividad de la empresa.

## Metodología

La evaluación tomó como universo a 877 funcionarios de los 1.200 que laboran dentro del Hospital, y como muestra a 560 personas, quienes fueron las que aplicaron la batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial de Villalobos, del Ministerio de Protección Social, siendo el 63,85 % la población evaluada.

La aplicación de la batería fue remitida de forma magnética a través de la empresa tercerizada ASCENDO S.A., antecedida por una sensibilización a los funcionarios del Hospital, a quienes se les explicó la importancia de la identificación de los riesgos y el interés de la Institución por conocerlos, y de esta forma velar por su bienestar. Para su diligenciamiento se dio un plazo de dos semanas en el mes de Abril, cuyo único criterio para poder participar fue ser parte activa del Hospital y contar con el correo institucional. La información proporcionada fue registrada por ASCENDO, encargada de emitir los resultados, pero vale la pena mencionar que éstos no fueron entregados a la practicante.

## Desarrollo del tema

Villalobos (1999) considera que los factores de riesgo psicosocial deben ser entendidos como toda condición que experimenta un colaborador en su medio ambiente laboral y el aspecto social de su trabajo, lo cual se convierte en riesgo cuando pone en conflicto el equilibrio entre la vida laboral y su propio bienestar.

Otra de las definiciones la aporta la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984), la cual menciona que los riesgos psicosociales son entendidos como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de trabajo que pueden influir en la salud, el rendimiento y el bienestar del colaborador.

Éstos, según la Universidad de Zaragoza (2008), también están relacionados con procesos psicológicos como emociones, entre las cuales se encuentra la ansiedad, depresión, apatía, entre otros; cogniciones, como desconcentración, restricción de la percepción y falla en la toma de decisiones, y comportamentales como abuso de sustancias, ausentismo y exposición a riesgos innecesarios. De este modo, los factores de riesgo psicosocial pueden influir desfavorablemente en la salud y percepción de la organización por parte de sus trabajadores, por tanto, en una organización existe la necesidad de diseñar programas para su prevención, promoción e identificación.

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección brinda, como herramienta para evaluar los factores de riesgo psicosocial en una empresa, la batería "Instrumentos

para la Evaluación de los factores de riesgo psicosocial" de Villalobos (1999), y fue ésta la utilizada por el HUDN para la identificación de los riesgos en su organización, ya que como lo dispone la ley, cualquier instrumento utilizado para dichos fines debe estar validado. Esta batería permite evaluar tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de la organización, que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda, control, apoyo social de Karasek, Theorell y Jonhson (Vega, 2001), del modelo de desequilibrio, esfuerzo, recompensa de Siegrist (1996-2008) (Del Prado, 2016), y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005) (Villalobos, 2010).

Tabla 1. *Dominios y dimensiones intralaborales*

Constructo	Dominios	Dimensiones
Condiciones intralaborales	Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	Control	Control y autonom[ia sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características de liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores
	Recompensa	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que se realiza

De la Tabla 1 se puede inferir que las condiciones intralaborales, como su nombre lo indica, están directamente relacionadas con los riesgos a los que están expuestos los funcionarios de una empresa, ya que éstas tienen que ver con la organización del trabajo, los factores organizativos y la cultura organizacional, dimensiones que corresponden a quienes lideran procesos en las organizaciones, dado que

...son ellos quienes desarrollan una visión de futuro, fomentan el entusiasmo de sus seguidores y promueven el cambio. Lo anterior ha de orientar el interés de las empresas socialmente responsables hacia el factor humano como eje central, propósito y función de las organizaciones (Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe y Mejía, 2009, p. 14).

Ahora bien, existen otras condiciones que son las extralaborales; éstas comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Tabla 2. *Dimensiones extralaborales*

Constructo	Dimensiones
Condiciones extralaborales	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones familiares
	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación económica del grupo familiar
	Características de la vivienda y su entorno
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	

Estos factores pueden influir directamente en la percepción que tenga el colaborador de la empresa y su desempeño en la misma; el desequilibrio en estos factores favorece la aparición del estrés laboral. "La obtención de un equilibrio entre el trabajo y la familia, de acuerdo con las investigaciones y planteamientos revisados, no solamente depende de las variables sociodemográficas del trabajador, sino también de las características del trabajo que desempeña" (García y Pérez, 2013, p. 36).

Por último, están las condiciones individuales, que aluden a una serie de características propias de cada trabajador o a características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. De igual manera, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales son indagadas con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales.

### Instrumentos

Se utilizó la batería del Ministerio de Protección Social para evaluar los riesgos a los cuales se ven expuestos los funcionarios del HUDN.

Los instrumentos diseñados para responder al alcance de la batería comprenden tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) que se diferencian por la población objetivo de los mismos, y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral.

### Formas del cuestionario

Para el diseño de los cuestionarios para evaluar los factores de riesgo psicosocial se evidenció la necesidad de formular dos versiones del instrumento, con el fin de que los ítems fueran pertinentes y claramente comprendidos por trabajadores de diversos grupos ocupacionales; por ello se creó dos versiones: la forma A y la forma B.

La versión denominada Forma A está orientada a personas que ocupan cargos de jefatura, y profesionales o técnicos; la segunda versión o Forma B, aplica a personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares y operarios.

### Conclusiones

Los factores de riesgo psicosocial están presentes en las diferentes esferas en las que se desenvuelve la persona; pueden ser parte del puesto de trabajo o por causas ajenas a éste, o presentarse por características propias del sujeto.

Los factores extralaborales como las situaciones familiares, tiempo libre, relaciones de amistad, gastos, transporte, etc. inciden directamente en el rendimiento y productividad del colaborador.

Al igual que los factores intralaborales y los extralaborales, las condiciones individuales tienen mucha influencia en los riesgos a los que se puede ver expuesto un trabajador; por esta razón es importante evaluarlos, ya que éstos pueden modular la percepción y el efecto de los factores anteriormente nombrados.

### Recomendaciones

Valorar los resultados con el asesor de la Administradora de Riesgos Locales (ARL) y con el psicólogo o psicóloga especialista en salud ocupacional del HUDN, para dar cumplimiento a lo requerido en la Resolución 2646 del 2008.

Encaminar el Plan de mejoramiento hacia la reducción o eliminación de los riesgos existentes evidenciados en la evaluación; éste debe contar con un procedimiento para prevenir la aparición de otros riesgos.

### Referencias

- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A. y Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta colombiana de psicología* 12(2), 13-26. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v12n2/v12n2a02.pdf>
- Del Prado, J. (2016). La observación como técnica para evaluaciones psicosociales. Recuperado de <http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/la-observacion-como-tecnica-de-recogida-de-datos-para-evaluaciones-psicosociales/>
- García, L. y Pérez, A. (2013). *Los horarios laborales y su influencia en la percepción del equilibrio trabajo-familia. Una revisión de literatura* (Trabajo de grado). Bogotá, Universidad del Rosario, Programa de Psicología. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4491/1014212475-2013.pdf?sequence=3>
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de julio 17 de 2008 "por la cual se establece disposiciones y se define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional". Bogotá, Colombia. Recuperada de [http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion\\_2646\\_2008\\_Factores%20de%20Riesgo%20Sicosocial.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2646_2008_Factores%20de%20Riesgo%20Sicosocial.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención. México: Instituto Nacional de Salud Pública.
- Universidad de Zaragoza. (2008). *El tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales*. Observatorio Permanente de riesgos psicosociales UGT-CEC. Recuperado de [http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/estudios/2010\\_estudio\\_03.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/estudios/2010_estudio_03.pdf)
- Vega, S. (2001). NTP 603. Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social. Recuperado de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_603.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf)
- Villalobos, G. (1999). Identificación y Evaluación de los factores de riesgo psicosocial. *Revista 32<sup>vo</sup> Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo, Consejo Colombiano de Seguridad*. Bogotá, Colombia.
- (2004). Vigilancia Epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. Recuperado de [http://www.huila.gov.co/documentos/V/vigilancia\\_epidem\\_psicosociales.pdf](http://www.huila.gov.co/documentos/V/vigilancia_epidem_psicosociales.pdf)
- (2010). Factores de riesgo psicosocial. Recuperado de [http://www.fasecolda.com/files/7314/4969/7573/Gloria\\_Villalobos\\_2010\\_Factores\\_de\\_riesgo\\_psicosocial.\\_Pontificia\\_Universidad\\_Javeriana.pdf](http://www.fasecolda.com/files/7314/4969/7573/Gloria_Villalobos_2010_Factores_de_riesgo_psicosocial._Pontificia_Universidad_Javeriana.pdf)