

Factores psicosociales asociados al cuidador del adulto mayor en el Hogar Geriátrico Aluna en Ibagué-Tolima.

Elaborado por:

MARIA ALEJANDRA CARVAJAL MEDINA

LEIDY JOHANNA ESPINOSA GIL

LAURA ANGELICA ORJUELA QUIROZ

Universidad Ean

Seminario de Investigación

Bogotá

02/10/2021

Tabla de contenido

Resumen.....	6
Problema de Investigación.....	7
Objetivos.....	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos.....	8
Justificación.....	9
Marco Teórico.....	10
Metodología.....	16
Primer nivel.....	16
<i>Enfoque, alcance y diseño de la investigación.....</i>	16
<i>Definición de Variables.....</i>	17
<i>Población y muestra.....</i>	28
Segundo nivel.....	29
<i>Selección de métodos o instrumentos para recolección de información.....</i>	29
Modelo de análisis de los factores psicosociales.....	29
<i>Condiciones intralaborales.....</i>	29
<i>Condiciones extralaborales.....</i>	30
<i>Condiciones individuales y de estrés.....</i>	30
Técnica de análisis de datos.....	31
Consideraciones éticas.....	32
Cronograma.....	33
Presupuesto.....	33
Resultados y Discusiones.....	34
Caracterización de la empresa.....	34
Datos sociodemográficos.....	34
Interpretación general de datos.....	36
<i>Condiciones intralaborales forma A.....</i>	37
<i>Condiciones intralaborales forma B.....</i>	51
<i>Condiciones extralaborales.....</i>	62
<i>Condiciones de estrés- grupo A.....</i>	71
<i>Condiciones de estrés- grupo B.....</i>	71
<i>Ítems individualidad cuestionario de estrés.....</i>	72
Conclusiones.....	78
Referencias.....	81

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Definición conceptual y operacional de las variables	17
Tabla 2. Presupuesto	33

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. <i>Distribución Datos Sociodemográficos Del Personal Encuestado en la Población de Siete (7) Trabajadores</i>	35
Figura 2: <i>Ejemplo Grafico Para la Lectura de los Resultados de los Dominios y Dimensiones Acordes a Baremos y su Respectivo Nivel de Riesgo, Estipulados en la Guía Técnica General de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.</i>	36
Figura 3: <i>Resultado General Forma A de los 4 Líderes de la Organización.</i>	37
Figura 4: <i>Características del Liderazgo</i>	37
Figura 5: <i>Relaciones Sociales en el Trabajo</i>	38
Figura 6: <i>Retroalimentación del Desempeño</i>	38
Figura 7: <i>Relación con los Colaboradores (subordinados)</i>	39
Figura 8: <i>Claridad del Rol</i>	39
Figura 9: <i>Capacitación</i>	40
Figura 10: <i>Participación y Manejo del Cambio</i>	40
Figura 11: <i>Oportunidades de Desarrollo y Uso de Habilidades y Destrezas</i>	41
Figura 12: <i>Control y Autonomía Sobre el Trabajo</i>	41
Figura 13: <i>Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico</i>	42
Figura 14: <i>Demandas Emocionales</i>	42
Figura 15: <i>Demandas Cuantitativas</i>	43
Figura 16: <i>Influencia del Ambiente Laboral Sobre el Extralaboral.</i>	43
Figura 17: <i>Exigencias de Responsabilidad del Cargo</i>	44
Figura 18: <i>Demandas de Carga Mental.</i>	44
Figura 19: <i>Consistencia del Rol</i>	45
Figura 20: <i>Demandas de la Jornada de Trabajo</i>	45
Figura 21: <i>Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza.</i> 46	
Figura 22: <i>Reconocimiento y Compensación</i>	46

Figura 23: <i>Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.</i>	47
Figura 24: <i>Control</i>	48
Figura 25: <i>Demandas del Trabajo</i>	49
Figura 26: <i>Recompensa</i>	50
Figura 27: <i>Resultado General Forma B de los 3 Colaboradores de la Organización</i>	51
Figura 28: <i>Características del Liderazgo</i>	51
Figura 29: <i>Relaciones Sociales en el Trabajo.</i>	52
Figura 30: <i>Retroalimentación del Desempeño</i>	52
Figura 31: <i>Claridad de Rol</i>	53
Figura 32: <i>Capacitación</i>	53
Figura 33: <i>Participación y Manejo del Cambio</i>	54
Figura 34: <i>Oportunidades de Desarrollo y Uso de Habilidades y Destrezas</i>	54
Figura 35: <i>Control y Autonomía Sobre el Trabajo</i>	55
Figura 36: <i>Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico</i>	55
Figura 37: <i>Demandas Emocionales</i>	56
Figura 38: <i>Demandas Cuantitativas.</i>	56
Figura 39: <i>Influencia del Ambiente Laboral Sobre el Extralaboral.</i>	57
Figura 40: <i>Demandas de Carga Mental.</i>	57
Figura 41: <i>Demandas de la Jornada de Trabajo</i>	58
Figura 42: <i>Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza.</i> 58	
Figura 43: <i>Reconocimiento y Compensación</i>	59
Figura 44: <i>Liderazgo y Relaciones Sociales En El Trabajo</i>	59
Figura 45: <i>Control</i>	60
Figura 46: <i>Demandas del Trabajo</i>	60
Figura 47: <i>Recompensa</i>	61
Figura 48: <i>Tiempo Fuera del Trabajo</i>	62
Figura 49: <i>Relaciones Familiares</i>	63
Figura 50: <i>Comunicación y Relaciones Interpersonales</i>	63
Figura 51: <i>Situación Económica del Grupo Familiar</i>	64
Figura 52: <i>Características de la Vivienda y de su Entorno</i>	64
Figura 53: <i>Influencia del Entorno Extralaboral Sobre el Trabajo</i>	65
Figura 54: <i>Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda</i>	65
Figura 55: <i>Puntaje General Condiciones Extralaborales</i>	66

Figura 56: <i>Tiempo Fuera del Trabajo</i>	67
Figura 57: <i>Relaciones Familiares</i>	67
Figura 58: <i>Comunicación y Relaciones Interpersonales</i>	68
Figura 59: <i>Situación Económica del Grupo Familiar</i>	68
Figura 60: <i>Características de la Vivienda y de su Entorno</i>	69
Figura 61: <i>Influencia del Entorno Extralaboral Sobre el Trabajo</i>	69
Figura 62: <i>Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda</i>	70
Figura 63: <i>Puntaje General Condiciones Extralaborales</i>	70
Figura 64: <i>Puntaje General Estrés</i>	71
Figura 65: <i>Puntaje General Estrés</i>	71
Figura 66: <i>Pregunta 1 - 5</i>	72
Figura 67: <i>Pregunta 6 - 10</i>	73
Figura 68: <i>Pregunta 11-15</i>	74
Figura 69: <i>Pregunta 16 – 20</i>	75
Figura 70: <i>Pregunta 21-25</i>	76
Figura 71: <i>Pregunta 26 - 31</i>	77

Resumen

Esta propuesta de investigación tiene como objetivo identificar los factores de riesgos psicosociales asociados a los cuidadores del adulto mayor. En cuanto a la metodología, el tipo de estudio es mixto desde un enfoque descriptivo, la muestra está conformada por 7 colaboradores, el instrumento aplicado fue la batería de riesgo psicosocial, conformada por: ficha de datos generales, cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y forma B), cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y cuestionario para la evaluación del estrés. Los resultados arrojaron que existe un nivel general MUY ALTO de riesgo psicosocial en el Jardín Aluna, principalmente en el constructo extralaboral, sintomatología asociada al estrés y al dominio demandas de trabajo del constructo intralaboral, por esta razón se precisa intervención inmediata en el marco del programa de vigilancia epidemiológica a fin de disminuir la posibilidad de manifestaciones de alto estrés en los trabajadores.

Palabras clave: riesgos psicosociales, adulto mayor, cuidador, seguridad y salud en el trabajo, vejez.

Problema de Investigación

En la actualidad, debido a las diferentes transformaciones en las dinámicas sociales y culturales, el cuidado de los adultos mayores representa una dificultad para muchas familias (Placeres et al., 2011); es así como estas mismas toman la decisión de acudir a hogares geriátricos quienes son encargados de prestar un servicio de cuidado integral al adulto mayor y lo que este implica. Cabe resaltar que en su gran mayoría presentan algún tipo de discapacidad, ya sea física, mental, enfermedades crónicas o problemas de conductas sociales, generando mayor dependencia funcional. (Borda et al. 2014).

Las personas dedicadas al cuidado del adulto mayor en los hogares geriátricos están expuestas a cargas físicas, emocionales y mentales, debido a las implicaciones y responsabilidades que demanda la actividad; las consecuencias negativas son una dimensión poco atendida por los programas institucionales, pues consideran que no se va a generar mayor impacto en la salud mental de los cuidadores (Arroyo & Soto, 2013).

Es necesario destacar que la carga que experimentan los cuidadores puede ser percibida de diversas maneras y depende de cómo ese rol se esté definiendo en ese momento, para algunos el simple hecho de realizar tareas matutinas puede ser estresante, para otros es desgastante las conductas agresivas, las ideas delirantes, la deambulación y la incontinencia que presentan en su cuadro clínico; por el contrario, algunos cuidadores opinan que el cuidar es una experiencia emocional que genera satisfacción, además que es una parte más de la vida (Borda et al. 2014).

Sin embargo, se debe tener en cuenta que el desarrollo de dichas actividades puede desencadenar una serie de síntomas psiquiátricos en los cuidadores como estrés, ansiedad, irritabilidad, reacción de duelo, temor a la enfermedad, cambios conductuales y sensación de culpabilidad por no atender de manera oportuna al paciente (Yi Yi & Barreto Martín, 2016).

De esta manera, la sintomatología presentada en los cuidadores debe ser tratada oportunamente con el fin de desarrollar entornos de trabajo saludables y evitar afectaciones más graves en la salud, bajo rendimiento laboral, baja motivación, una mala calidad del trabajo brindado, entre otros. Esto a su vez genera un impacto positivo en la organización puesto que a mayor calidad de trabajo mayores pacientes y menor pérdida económica (González Anaya & Polo García, 2013).

Por lo descrito anteriormente, es necesario la aplicación de la batería de riesgos psicosociales para lograr la identificación de dichos factores y así prevenir problemas en la salud mental, en las relaciones intralaborales y extralaborales (Jessop & Stein, 1985).

Finalmente se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿cuáles son los factores psicosociales asociados al cuidador del adulto mayor en el hogar geriátrico Aluna de la ciudad de Ibagué – Tolima?

Objetivos

Objetivo general

- ❖ Identificar los factores de riesgos psicosociales asociados a los cuidadores del adulto mayor del hogar geriátrico Aluna en la ciudad de Ibagué-Tolima.

Objetivos específicos

- ❖ Aplicar la batería de riesgo psicosocial a los cuidadores del hogar geriátrico Aluna en la ciudad de Ibagué-Tolima
- ❖ Digitar y tabular la información recolectada por medio de la implementación de la batería de riesgo psicosocial en los cuidadores del hogar geriátrico Aluna en la ciudad de Ibagué-Tolima
- ❖ Analizar e interpretar la información obtenida de los instrumentos para generar recomendaciones preventivas a fin de garantizar el bienestar del cuidador.

Justificación

La vejez es un proceso evolutivo el cual no se detiene ni es irreversible, siendo este un proceso complejo de cambios tanto biológicos como psicológicos, estos entran en interacción con una vida social, cultural, económica y ecológica (Ministerio de salud, 2020); en Colombia, una persona es considerada de la tercera edad cuando ya sobrepasa los 60 años (DANE, 2021), asimismo se estima un total de 6.808.641 millones de personas mayores de 60 años, lo que indica un 13,2 de la población colombiana (Cubillos et al. 2020). Teniendo en cuenta estas cifras, al incrementar esta población se incrementa el personal preparado para atender las necesidades que pueden llegar a estar asociadas a enfermedades crónicas, pacientes con discapacidad cognitiva y la tercera edad (Espín, 2012); siendo este ultima el de mayor interés para esta investigación.

El rol del cuidador se puede comprender desde dos perspectivas, la primera está relacionada con los familiares que deciden asumir este compromiso, el segundo alude los profesionales que se dedican a atender aquellas necesidades, resaltando que todos manifiestan ciertas dificultades tanto físicas como mentales, dando paso a desarrollar trastornos mentales, trastornos del sueño entre otros; esto se debe al síndrome de carga del cuidador, comprendido como sucesos estresores con los cuales el cuidador se enfrenta, y ante la ausencia de mecanismos para afrontar los riesgos psicosociales presentados en el día a día (Ceballos y Zambrano, 2007).

Por otro lado, en el momento en el que el cuidador comienza a formar parte de la vida de esta población, se empieza a desencadenar sucesos que pueden afectar la estabilidad emocional del cuidador como se mencionó anteriormente, cabe resaltar que estos riesgos van ligados de las tareas desempeñadas como por ejemplo la sobrecarga laboral, relaciones interpersonales con los demás compañeros de trabajo, entre otros (IMSERSO, 2021). Es por lo que nace la necesidad de darle suma importancia y relevancia a la salud de estos cuidadores y con el fin de poder identificar aquellos factores de riesgo y mitigar las consecuencias negativas de dicho trabajo.

Marco Teórico

El sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo viene con una historia trazada hace muchísimos años, contemplada desde la edad media cuyo foco se encontraba en las penosas condiciones de trabajo que presentaban las labores de minería donde no se implementaban medidas de higiene o seguridad debido a que las personas que laboraban se consideraban esclavos y prisioneros; ya en la edad moderna se empieza a realizar minuciosos exámenes para determinar el origen de aquellas afecciones generadas de la revolución industrial implicando el aumento de los errores humanos y por ende el incremento de los accidentes laborales y el furor de las enfermedades (Velandia y Pinilla, 2013); asimismo Lehmann citado por (Ramírez 2003,) realiza en 1884 las primeras bases para la prevención de las enfermedades de trabajo y el control del ambiente industrial.

Después de la primera guerra mundial en 1919 se establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se constituye un espacio para la prevención de riesgos laborales (Velandia y Pinilla, 2013); a lo largo del tiempo esta se ha dominado de diferentes maneras pero que sin embargo llevan a un mismo objetivo y es “la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores mediante acciones preventivas y de control en el ambiente de trabajo” (Van Der Haar et Goelzer 2001, p. 7). La prevención de riesgos laborales anteriormente conocida como higiene industrial tenía la función de tomar medidas para prevenir los accidentes y enfermedades laborales, medidas que no eran suficientes, sino que requerían de una acción para poder atender la salud de los trabajadores, dando lugar a la disciplina llamada medicina del trabajo, siendo esta exaltada y realizada por los mismos médicos prisioneros que fueron tomando experiencia en el capo de la medicina laboral, llamándose ahora medicina ocupacional (Gomero y Llap Yesan 2005, p. 274). Sin embargo, este término tuvo ciertas deficiencias y es así como se empieza a llamar Salud Ocupacional, la cual tuvo vigencia hasta el año 2012 para dar paso a la definición de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ahora bien, el termino salud y seguridad en el trabajo se puede establecer como aquellas condiciones y factores que inciden en el bienestar de los trabajadores, su principal objetivo es la

estructuración entre el empleador y los empleados mismas que ayudan a prevenir y reducir los accidentes y enfermedades laborales (Ministerio de cultura, 2017); este sistema consiste en el desarrollo de un proceso por etapas cuyos principios están contemplados por un ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) (Función pública, 2019). Este ciclo mencionado anteriormente busca brindar el beneficio de una excelente implementación del SGSST, proporcionando mejores condiciones de trabajo, bienestar y mejor calidad de vida laboral, asimismo disminuir la tasa de ausentismo, reducción de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en el país (Ministerio de trabajo, 2021).

Según Capón (1999) citado por Nicolaci (2008), las condiciones de trabajo “son todos los elementos reales que inciden directa o in/directamente en la salud de los trabajadores; y que constituyen un conjunto que obra en la realidad concreta de la situación laboral” (Nicolaci, 2008, p. 3), y es así como estas condiciones de trabajo juegan un papel importante dentro de las organizaciones, debido a que tienen la gran capacidad de influir ya sea negativa o positivamente en un individuo.

De esta manera, cuando hablamos de condiciones de trabajo también hablamos de un individuo, dicha palabra proviene del latín *individuus* y significa “sin división” definida por el diccionario y mencionado por Santelices en 1999; cuando hablamos de individuo también nos referimos al ser humano debido a que es imposible de separar sus dimensiones, este ser humano es un ser integral que se desenvuelve en distintos ambientes en el cual influyen características tanto biológicas como psicológicas, sociales y espirituales; se diferencia de otros seres vivos ya que cuenta con un estado de conciencia, voluntad, afectividad, inteligencia y creatividad, cuyo desempeño depende a su ubicación en tiempo y espacio (Vélez, 1989).

Cabe resaltar que todo ser humano pasa por un proceso evolutivo de vida, sin embargo, comprenderlo es tan complejo pues es necesario los aportes de diversas ciencias como psicología, biología, antropología, sociología, entre otras; el desarrollo del ser humano es el resultado de variables que interaccionan entre sí, a este proceso se le puede denominar

transacción; la persona empieza el desarrollo desde la concepción, mismo que continua durante toda la vida (Bee y Mitchell 1987).

Teniendo en cuenta este proceso del ciclo vital, el cual mencionamos que continua a lo largo de la vida, que no se detiene y que tampoco es reversible, se hace énfasis en que todos los seres humanos pasan por un proceso de envejecimiento; "En nuestro mundo, lleno de diversidad y constante cambio, el envejecimiento es una de las pocas características que nos definen y nos unifican a todos. Estamos envejeciendo y esto debe celebrarse. Tenga usted 25 o 65 años, 10 o 120, igualmente está envejeciendo" (OMS, 1999). Se debe tener en cuenta que más allá de este significado envejecer significa que la edad aumenta y que es volverse viejo por el simple hecho de haber vivido más tiempo.

En Colombia esta población crece de manera alarmante y así lo informo el DANE, donde se estimó un total de 6.808.641 personas mayores de 60 años, número que representa el 13.5% de la población colombiana; en el Tolima hay cerca de 230.048 personas mayores de 60 años, lo que corresponde a un 3.38% de toda la población a nivel nacional (Ministerio de salud, 2021). También podría ser clasificada dentro de este rango las personas que son mayores de 55 años siempre y cuando se observe un desgaste físico, vital y psicológico (DANE, 2021)

Cuando se llega a cierta edad del proceso evolutivo de la vida, las personas mayores empiezan a tener la necesidad de sentirse seguros, protegidos, de pertenecer a un hogar y estar junto con su familia, de ser amados, sin embargo, en muchas ocasiones estas personas mayores necesitan una atención más especializada de lo que sus familiares pueden brindarles, ya sea por la complejidad de trastornos mentales o simplemente por falta de tiempo; en este caso son necesidades que deben ser atendidas por cuidadores formales.

La palabra cuidador es definida como aquella persona que asiste o cuida a otra afectada de cualquier tipo de discapacidad, minusvalía o incapacidad que le dificulta o impide el desarrollo normal de sus actividades vitales o de sus relaciones sociales (Flórez, Adeva y García, 1997). Al momento de asistir a estas personas, los cuidadores deben realizar una serie de tareas

que según Torres (2006), generan la aparición de gran variedad de problemas físicos, psíquicos y sociofamiliares; es por ello que se considera imprescindible estudiar “el cuidado del cuidador” pues su gran mayoría presentan problemas psicosomáticos y síndrome del cuidador quemado o Burnout debido a actividades propias de su labor (Ríos & Galán, 2012).

Dicho lo anterior a continuación se mencionan investigaciones relacionadas con los factores psicosociales asociados al cuidador del adulto mayor y se identifica las metodologías empleadas.

Según Flores et al. 2012 se determinó el nivel de sobrecarga en el desempeño del rol, en el cuidador informal del adulto mayor con dependencia severa y su relación con características sociodemográficas mediante un estudio de corte transversal, correlacional y predictivo a 67 cuidadores familiares. La recolección de datos se realizó a través de la escala de carga del cuidador de Zarit, y una encuesta de perfil sociodemográfico mediante visita domiciliaria con previo consentimiento informado. En el análisis de datos se utilizaron estadísticos descriptivos como la prueba exacta de Fischer para variables categóricas y regresión lineal simple donde se tomó la sobrecarga del cuidador como variable dependiente y como independiente las sociodemográficas. Este análisis se realizó en el programa SPSS de Windows, versión 11.5.

Por otra parte, Barragán (2019) evalúa el perfil psicosocial de 51 cuidadores de pacientes de tercera edad principalmente pacientes con fracturas de cadera mediante un estudio poblacional, observacional y transversal. Se realizó un cuestionario que evalúa los factores sociodemográficos por personal capacitado y un componente auto aplicable para medir la habilidad del cuidador direccionado al cuidado integral del adulto mayor. Este análisis se desarrolló en el programa SPSS a fin de obtener datos estadísticos descriptivos para variables cuantitativas y frecuencias en el caso de variables cualitativas.

De acuerdo con Cuervo (2018) evalúa el nivel de sobrecarga emocional y los problemas de salud mental asociados del cuidador del adulto mayor en situación de discapacidad. Se realizó una investigación de tipo descriptivo a 87 cuidadores, mediante una entrevista semiestructurada y la aplicación de la escala de Zarit seleccionada por su alta confiabilidad en sus resultados.

Como lo indica Cárdenas et al (2020). se entrevistó a 56 cuidadores de un hogar público del adulto mayor en Medellín, teniendo en cuenta aspectos de perfil sociodemográfico, y el cuestionario Maslach Burnout Inventory a fin de medir el síndrome de Burnout asociado al estrés laboral que incluye la medición de tres escalas que corresponden a las tres dimensiones de este síndrome, el cual consta de 22 preguntas que son calificadas mediante una escala de frecuencia de 5 grados. Finalmente aplican la escala de sobrecarga del cuidador de Zarit a fin de valorar la vivencia subjetiva de sobrecarga del cuidador.

Ramos & Castillo (2017) plantean la aplicación de una encuesta individual a los cuidadores y mediante el programa SPSS se realizó el análisis estadístico y se empleó la prueba U de Mann-Whitney, Kruskal-Wallis y Spearman, con un nivel de significancia de $p < 0.05$. Los instrumentos utilizados fueron la escala de sobrecarga de Zarit, inventario de depresión de Beck, inventario de ansiedad de Beck y una entrevista estructurada de perfil sociodemográfico. Este estudio se realizó a fin de conocer la prevalencia del síndrome de sobrecarga y sintomatología ansiosa depresiva en el cuidador del adulto mayor.

Fhon et al. 2016 determinó la sobrecarga de trabajo y la calidad de vida del cuidador del adulto mayor mediante un estudio cuantitativo, descriptivo, de corte transversal para los cuidadores de 183 adultos mayores en Lima Perú. En este estudio incluyen instrumentos de perfil demográfico, escala de Zarit y The Medical Outcomes Study 36-item que sirve para medir la calidad de vida. Este análisis fue realizado a través de estadística descriptiva y aplicación de la prueba de Spearman de correlación.

Asimismo, Dueñas et al. 2014 tiene como objetivo la descripción de la prevalencia del síndrome del cuidador y las características psicosociales de los cuidadores de adultos mayores en estado de discapacidad. Este estudio fue realizado en municipios como Cali, Candelaria y Florida. Tuvieron en cuenta las variables dependientes como funcionalidad familiar, ansiedad y depresión y como variables independientes destacaron el cuidador. Cabe destacar que realizaron encuestas sociodemográficas, escala de Zarit para identificar el síndrome del cuidador a fin de

evaluar la sobrecarga que deteriora la salud mental, social y física del cuidador. Para medir la ansiedad y la depresión se utilizó la escala de Goldberg.

Igualmente, Llibre et al. 2008 realizó un estudio descriptivo de corte transversal a fin de determinar el impacto psicosocial del síndrome demencial en cuidadores del adulto mayor. La metodología empleada fue entrevistas estructuradas para medir variables sociodemográficas y también se aplicó la escala Zarit para medir la sobrecarga del cuidador y finalmente se aplicó el cuestionario general de la salud de Goldberg. La información recolectada se analizó en el sistema Epi-info versión 6.0.

También Arévalo & Astudillo (2018) poseen un estudio con enfoque cualitativo para 6 cuidadores basados en la observación análisis y recolección de datos para comprender los aspectos psicosociales del cuidador y su contexto. La técnica para la recolección de información fue mediante entrevistas con preguntas abiertas; una vez obtenidos los resultados se construyó la matriz de categorización y la aproximación teórica.

Adicionalmente Cabrerizo et al. 2004 estudió las necesidades psicosociales de los cuidadores informales de personas con esquizofrenia mediante un diseño de estudio cualitativo basado en la teoría de Grounded Theory para 4 cuidadores mediante la aplicación de entrevistas.

Por su parte Mayssara (2014) tuvo como objetivo de investigación el análisis de las variables que integran el síndrome del cuidador con enfoque cualitativo utilizando la técnica de la entrevista con preguntas abiertas a 6 cuidadores del adulto mayor. A través del proceso de saturación se analizó la validez de los discursos y se logró identificar las manifestaciones físicas y psíquicas, alteraciones sociales y problemas laborales, alteraciones familiares y problemas económicos, aspectos propios del cuidador, de la persona cuidada y el soporte recibido.

Finalmente, Espín (2012) realizó un estudio analítico de corte transversal para una población de 192 cuidadores de adultos mayor con patologías asociadas a demencia. Los instrumentos usados para obtener información clara y confiable acerca de las variables del

cuidador fueron el cuestionario de caracterización del cuidador, escala de carga de Zarit, que consta de 21 ítems para medir las tres dimensiones asociadas a la carga, tales como impacto de cuidado, carga interpersonal y expectativas de autoeficacia (N) y la escala de depresión de Beck que es muy utilizado, consta de 21 ítems y su objetivo principal es identificar síntomas de la depresión (Beck 2004).

Metodología

Primer nivel

Enfoque, alcance y diseño de la investigación

Para abordar la problemática de la presente investigación de tipo descriptivo y mixto se realizó la aplicación del instrumento de la batería de riesgo psicosocial de obligatorio cumplimiento definida por el Ministerio de Trabajo Colombiano en la resolución 2404 de 2019 para este tipo de casos y riesgos (Resolución 2402 ,2019). Con la aplicación de este instrumento se logra efectuar el diagnóstico de los riesgos de tipo psicosocial a los que están expuestos los 7 cuidadores del adulto mayor y con ello entender cuáles son los problemas que existen al interior del Hogar Aluna y finalmente, derivado del resultado del diagnóstico, se propone modificar las condiciones laborales de los cuidadores para mejorar su calidad de vida laboral y prevenir el desarrollo algún tipo de patología o accidentes.

Por tanto, para cumplir los objetivos de la investigación se aplicó los instrumentos que componen la batería de riesgo psicosocial, evaluados a partir de las dimensiones de cada constructo, constituidos por datos sociodemográficos y ocupacionales, factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y factores de estrés. La recolección de información sobre características individuales se realizó a fin de diseñar planes de prevención e intervención a partir de sus resultados y los cuestionarios intralaboral y extralaboral se realizaron para priorizar los aspectos que se deben intervenir.

Adicionalmente, para la interpretación de la información recolectada de la ficha de datos generales, dimensiones y dominios intralaborales, extralaborales y de estrés, fue necesario definir

los datos como no paramétricos de tipo cualitativo con escalas ordinal y nominal; por su parte, para el dominio “demandas” que se encuentra incluido en las dimensiones intralaborales, se destaca su interpretación como cuali-cuantitativa por tanto se definen como variables no paramétricas de tipo cualitativo con escalas ordinal y nominal y paramétricas con escalas de razón.

Por otra parte, cabe destacar que según la Ley 1090 de 2006 se define “todo material de uso psicómetro es de uso exclusivo de la psicología” (Departamento administrativo de la función pública, 2006). Por tanto, para este estudio únicamente será aplicado por la profesional en psicología y estudiante de especialización en seguridad y salud en el trabajo Leidy Johanna Espinosa Gil, a fin de realizar un adecuado levantamiento, procesamiento e interpretación de la información recolectada durante las pruebas.

Definición de Variables

Tabla 1. Definición conceptual y operacional de las variables

Constructo	Dominio	Variable o dimensión	Definición conceptual	Definición operacional
Condiciones intralaborales	Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas	Según el Ministerio de protección social (2010), se entienden como un desequilibrio o desbalance entre las obligaciones derivadas del rol y el tiempo que se dispone para su realización (Gil-Monte, García-Juevas, & Caro, 2008).	Para la medición de estas variables se aplicará el instrumento de la batería de riesgo psicosocial compuesta por los siguientes cuestionarios para este constructo.
Condiciones intralaborales	Demandas del trabajo	Demandas de carga mental	Esta variable hace referencia al desgaste cognitivo en tareas que involucra procesos mentales más complejos y que son superiores a la atención, memoria, análisis,	1. Cuestionario de factores de

Condiciones intralaborales	Demandas del trabajo		procesamiento de información, concentración, entre otras (González & Gutiérrez, 2006) la excesiva exposición a estas tareas genera lo que se conoce comúnmente como fatiga mental (Cortés, 2007).	riesgo psicosocial intralaboral (forma A). 2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
Condiciones intralaborales		Demandas emocionales	Son aquellas situaciones afectivas desencadenadas por el contenido de la tarea a realizar y que tienen el alto potencial de interferir en los sentimientos y emociones del colaborador (Fisher y Ashkanasy, 2000).	
Condiciones intralaborales	Demandas del trabajo	Exigencias de responsabilidad del cargo	Definida como un conjunto de obligaciones que se ven de manera implícita en el desempeño de una labor y cuyos resultados no pueden ser transferidos a otros colaboradores (Ministerio de protección social, 2010); a su vez se estrechan con la demanda emocional debido (Guerrero, Ramírez & Lasso, 2012).	
Condiciones intralaborales	Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Estas variables incluyen el esfuerzo físico realizado en la jornada laboral, son como el marco exterior en el que el	

Condiciones intralaborales	Demandas del trabajo		trabajador debe dar cumplimiento a sus obligaciones, de esta manera el Ministerio de protección social, (2010) hace énfasis y aclara, son condiciones de tipo físico tales como iluminación, ruido, temperatura, ventilación; condiciones de tipo químico-biológico como virus, bacterios, hongos.
Condiciones intralaborales		Demandas de la jornada de trabajo	El tiempo laborado es un aspecto fundamental y el tiempo libre puede ser un factor o elemento determinante en el bienestar de los trabajadores, es por ello que Hervías, (2012) que lo más deseable es que las jornadas laborales se desarrollaran preferiblemente durante el día.
Condiciones intralaborales	Demandas del trabajo	Consistencia de rol	Cuando al trabajador se le presentan algunas inconsistencias en el desempeño de su labor se puede convertir en un factor de riesgo, debido a que existen exigencias contradictorias durante el ejercicio de su cargo (Mansilla, 2011).
Condiciones intralaborales		Influencia del trabajo sobre	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: esta

Condiciones intralaborales	Demandas del trabajo	el entorno extralaboral	variable hace énfasis en como las demandas del trabajo puede interferir significativamente en su vida personal y familiar, puede poner en riesgo la salud, (Clarck, 2000); se reconoce que la calidad de vida de los trabajadores depende de la interacción entre el ámbito familiar y el laboral (Casas et al, 2002).
	Control	Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere a la toma de decisión que tiene el individuo sobre las actividades, el ritmo, la manera de trabajar, pausas activas durante la jornada, entre otras; generando autonomía y control organizacional (Leonard-Barton, 1992).
Condiciones intralaborales	Control	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Según Roe (2002), son las oportunidades que le brinda el trabajo para aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos, con el fin de generar un buen resultado en la tarea elaborada
Condiciones intralaborales	Control	Participación y manejo del cambio	Para Malott (2001), el cambio es “como un estado constante de alteración, variación o

Condiciones intralaborales	Control		modificación” (p. 16); este cambio también se da en el entorno laboral y genera que las organizaciones produzcan innovación (Chiavenato, 2002); de esta manera propiciar más mecanismos de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones (Armenakis & Bedeian, 1999).
Condiciones intralaborales	Control	Claridad de rol	Se entiende como los trabajadores perciben con claridad los objetivos de su trabajo y que posibilitan un mejor desempeño y lo que se espera de ellos en la organización, asimismo tienen claridad del tipo de relación que deben sostener con demás compañeros y superiores (Mañas, 2001).
Condiciones intralaborales Condiciones intralaborales	Control	Capacitación	Es un proceso que permite a la organización desarrollar capacidades de aprendizaje de todos los colaboradores, por medio de conocimientos habilidades y actitudes; contiene actividades de inducción, entrenamiento para fortalecer conocimientos y habilidades
Condiciones intralaborales			

			(Guiñazú, 2004).
Condiciones intralaborales	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Son atributos de los superiores en relación con los subordinados, asimismo dan legitimidad y credibilidad, poseen la persuasión, el entusiasmo, son un modelo a seguir, dichas habilidades generan confianza (Vásquez et al., 2014).
Condiciones intralaborales	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relación con los colaboradores (subordinados)	Se califica como un intercambio económico donde se desarrollan vínculos emocionales, donde el líder concede mayor autonomía, apoyo y consideración con el fin de tener mayor confianza (Graen y Uhl-Bien, 1995).
Condiciones intralaborales		Retroalimentación del desempeño	Es una actividad clave que genera mayor enseñanza-aprendizaje, implica brindar información para identificar fortalezas y debilidades con el fin de mejorar su desempeño en la organización (Hattie y Timperley, 2007).
Condiciones intralaborales	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	Son interacciones que se establecen en otras personas dentro de la organización obteniendo apoyo social, trabajo en equipo, cohesión; es una

Condiciones intralaborales			relación simbólica que se construye a partir de prácticas cotidianas (Peralta, 2009).	
	Recompensa	Reconocimiento y compensación	Es la suma de la remuneración que el empleador le brinda al empleado en contraprestación al esfuerzo y logros realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y oportunidades de desarrollo (Barrios Flórez, 2019)	
Condiciones intralaborales	Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Se trata de la estabilidad del empleado, el cual se compone de la remuneración económica, la contraprestación psicológica y el trato justo en el empleo (PROGRAMA DE GESTIÓN DE RIESGO, 2016)	
Condiciones extralaborales		Tiempo fuera del trabajo	Se relaciona al tiempo que empleado utiliza a las actividades fuera del entorno laboral tales como descansar, compartir con familia y amigos, atender	Para la medición de estas variables se aplicará el instrumento de la batería de riesgo

	Condiciones extralaborales		responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio (Barrios Flórez, 2019)	psicosocial compuesta por el siguiente cuestionario para este constructo 1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
Condiciones extralaborales		Relaciones familiares	Indica las relaciones que tiene el empleado con su núcleo familiar (PROGRAMA DE GESTIÓN DE RIESGO, 2016)	
Condiciones extralaborales		Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos (SAFETYA, 2016).	
Condiciones extralaborales	Condiciones extralaborales	Situación económica del grupo familiar	Corresponde a la capacidad financiera y disponibilidad de recursos económicos para que el empleado y su grupo familiar atiendan sus gastos diarios básicos (PROGRAMA DE GESTIÓN DE RIESGO, 2016).	
Condiciones extralaborales		Características de la vivienda y de su entorno	Se trata a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar (PROGRAMA DE	

Condiciones extralaborales	Condiciones extralaborales	Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	GESTIÓN DE RIESGO, 2016) Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador (PROGRAMA DE GESTIÓN DE RIESGO, 2016)	
		Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido (Barrios Flórez, 2019)	
Información sociodemográfica	Información sociodemográfica	Sexo	Condición orgánica masculina o femenina (Real academia, 2001)	Las variables de información sociodemográfica e información ocupacional se medirán a través de la aplicación de la encuesta “ficha de datos generales”
Información sociodemográfica		Edad (calculada a partir del año de nacimiento)	Tiempo que ha vivido una persona. (Real academia, 2001)	
	Estado civil	Es la situación que tienen las personas. Se clasifican en: soltero, casado, unión libre, viudo, separado divorciado y sacerdote(monje). (Ministerio de la protección social, 2010)		
	Grado de	Se indica hasta que año culminó		

Información sociodemográfica	Información sociodemográfica	escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)	y aprobó un nivel de estudios. Se conocen como: educación básica, educación media y educación superior. (Ministerio de la protección social, 2010)
		Ocupación o profesión	Trabajo o empleo que realiza la persona (Real academia, 2001)
		Lugar de residencia actual	Vivienda donde la persona habita en el momento de la aplicación de la encuesta. (Ministerio de la protección social, 2010)
		Estrato socioeconómico de la vivienda	Es la clasificación de los inmuebles residenciales de un municipio, que se hace en atención al Régimen de los Servicios Públicos Domiciliarios en Colombia (Ley 142, 1994).
Información sociodemográfica	Información sociodemográfica	Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)	Se indica si el lugar de residencia actual es propia, familiar o en arriendo. (Ministerio de la protección social, 2010)
		Número de personas a cargo	Se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador. (Ministerio de la protección social, 2010)
		Lugar actual de trabajo	Se refiere al lugar donde ejecuta su trabajo. (Ministerio de la
Información ocupacional			

Información ocupacional	Información ocupacional		protección social, 2010)
		Antigüedad en la empresa	Tiempo que lleva trabajando en la compañía. (Ministerio de la protección social, 2010)
		Nombre del cargo	Se refiere al cargo que desempeña en la empresa. (Ministerio de la protección social, 2010)
		Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)	Se refiere en qué nivel de cargo se encuentra en la compañía. (Ministerio de la protección social, 2010)
		Antigüedad en el cargo actual	Tiempo que ha desempeñado el cargo actual. (Ministerio de la protección social, 2010)
Información ocupacional	Información ocupacional	Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja	Describe en que área se encuentra laborando en la empresa. Ejemplo: administrativa u operacional. (Ministerio de la protección social, 2010)
		Tipo de contrato	Se refiere si el contrato es a término fijo, termino indefinido, obra labor o prestación de servicios. (Ministerio de la protección social, 2010)
Información ocupacional	Información	Horas de trabajo diarias	Se refiere al horario que el empleador estableció a fin de

Información ocupacional	ocupacional	contractualmente establecidas	cumplir los objetivos de su cargo. (Ministerio de la protección social, 2010)
	Información ocupacional	Modalidad de pago	Se refiere a la forma en que cancelan el dinero por los servicios prestados por el trabajador. Ejemplo: fija (diaria, semanal, quincenal o mensual). Una parte fija y otra variable o todo variable. (Ministerio de la protección social, 2010)

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Población y muestra

La muestra está conformada por 7 personas, con edades comprendidas entre 24 y 50 años, nivel académico bachiller o posterior al bachiller, empleados del Hogar Geriátrico Aluna de la ciudad de Ibagué – Tolima. Se trabajó con la totalidad de colaboradores.

Segundo nivel

Selección de métodos o instrumentos para recolección de información

El método seleccionado para la identificación de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos en el Hogar Aluna es la batería de instrumentos de riesgos psicosociales diseñada y validada por el Ministerio de Trabajo en el 2019. Esta batería fue aplicada de forma presencial donde se emplearon cinco instrumentos que recopilan la información sobre condiciones individuales (demográficas y ocupacionales) intralaborales y extralaborales y la última versión del cuestionario para la evaluación del estrés modificado y validado por (Villalobos, G. 1999).

Los instrumentos que conforman la batería son:

- ❖ Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador)
- ❖ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- ❖ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- ❖ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- ❖ Cuestionario para la evaluación del estrés.

Modelo de análisis de los factores psicosociales

Para identificar los factores psicosociales asociados al rol de cuidador del adulto mayor se evaluó los 3 tipos de condiciones existentes que son intralaborales, extralaborales y de estrés.

Condiciones intralaborales

Para evaluar este tipo de condiciones se identifican y valoran las dimensiones que conforman los dominios ya que son consideradas como características que influyen en la salud y bienestar de los trabajadores. Cabe destacar que las dimensiones son evaluadas según los indicadores de

riesgos de tipo intralaboral establecidos por el (Universidad Javeriana & Ministerio de la protección social, 2010)

Condiciones extralaborales

Las dimensiones identificadas en la tabla 2 abarcan todas las condiciones que pueden influir en la salud y bienestar del trabajador. Por tanto, para el desarrollo de esta investigación son evaluadas en su totalidad. Cabe destacar que para evaluar estas dimensiones se tuvo en cuenta sus definiciones e indicadores de riesgos establecidos por el (Ministerio de trabajo, 2019)

Condiciones individuales y de estrés

Para realizar esta evaluación se debe garantizar la aplicación de técnicas de recolección de información que en este caso contiene una parte escrita que son los instrumentos o cuestionarios, otra parte que es la observación y finalmente la entrevista.

Cabe destacar que, para realización de este proceso, la profesional encargada se comprometió a aplicar los cuestionarios garantizando absoluta reserva y confidencialidad de las respuestas del trabajador además de no alterar las respuestas para evitar posibles sesgos en los resultados.

Técnica de análisis de datos

Una vez aplicados estos cuestionarios se procedió a la determinación del grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto. Este análisis se realizó a partir de la teoría fundamentada en las guías para el análisis psicosocial establecidas en la resolución 2404 de 2019.

Cabe destacar que los ítems fueron calificados entendiendo que a mayor puntaje mayor es el riesgo psicosocial al que se encuentra expuesto el trabajador. La escala de respuesta es tipo Likert, y comprende desde siempre hasta nunca y su calificación oscila entre 0 y 4. Con estos datos se realiza el cálculo de los puntajes brutos de las dimensiones y del total del cuestionario; posteriormente se realiza la transformación de los puntajes brutos para compararlos con las tablas de baremos y con esto interpretar el nivel de riesgo.

A continuación, se presenta la descripción de los cinco niveles de riesgo genéricos para la determinación de afectación psicosocial del trabajador.

- ❖ Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo muy bajo por tanto no es necesario intervenir. Se propone acciones y programas de promoción.
- ❖ Riesgo bajo: No necesariamente se relacionan con síntomas o respuestas de estrés de alta significancia. Se precisa que para las variables que se encuentren en este riesgo se establezcan acciones o programas de intervención.
- ❖ Riesgo medio: La respuesta de estrés es moderada y se requiere observación y acciones sistemáticas de intervención para evitar efectos negativos en la salud
- ❖ Riesgo alto: Se puede asociar con respuestas de alto estrés y se requiere intervención en el sistema de vigilancia epidemiológica.
- ❖ Riesgo muy alto: Alta posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por tanto, se requiere intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Consideraciones éticas

De acuerdo a la resolución 8430 de 1993, por el cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud y para efectos de la investigación, el proyecto se clasifica en investigación sin riesgo en la cual se establece que "son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta" (Resolución 8430, 1993,p.3).

Para el desarrollo exitoso de la investigación se aplicó la batería de riesgo psicosocial evidenciando el consentimiento informado por cada uno de los participantes de la investigación y la elaboración del acta de autorización por parte de la gerente del establecimiento. Cabe resaltar que una de las profesionales de la investigación posee vínculo familiar con la representante legal de la organización objeto del estudio, por lo tanto, se compromete a ser imparcial con la aplicación del instrumento y al análisis de los resultados, a fin de evitar conflicto de intereses y sesgo.

Cronograma

Como herramienta base para generar el cronograma, se utilizó el diagrama de Gantt, que permite la planificación de las actividades de una organización o proyecto, evidenciando el tiempo establecido para el desarrollo de cada actividad (Gómez & González, 2006). El proyecto de investigación se dividió en 6 componentes (ficha del proyecto, primer informe, segundo informe, tercer informe, informe técnico y artículo de investigación), esto con el fin de garantizar el desarrollo óptimo del proyecto de una manera lógica y secuencial. (Ver Anexo 1).

Presupuesto

Para el desarrollo del proyecto se estimó la inversión de \$ 6'249.350 pesos colombianos, debido a que era necesario contar con diversos recursos tecnológicos (equipo de cómputo, software especializado) y humanos, para el procesamiento de los datos recolectados de la batería de riesgo psicosocial. Todo lo anteriormente mencionado se evidencia en la Tabla 2.

Tabla 2. Presupuesto

NOMBRE DEL RECURSO	UNIDAD	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	FUENTE DE FINANCIACIÓN	
					EMPRESA	
					EFECTIVO	
Equipos de computo	Equipos	3	1.500.000	4.500.000	\$	4.500.000,00
Internet banda ancha	Servicio	3	88.000	264.000	\$	264.000,00
Impresión de cuestionarios	Hojas	147	50	7.350	\$	7.350,00
Software	Licencia	1	308.000	308.000	\$	308.000,00
Digitación de información	Días	2	30.000	60.000	\$	60.000,00
Profesional en psicología	Encuesta/persona	7	150.000	1.050.000	\$	1.050.000,00
Transporte	Pasaje	6	10.000	60.000	\$	60.000,00
TOTAL					\$	6.249.350,00

Fuente: Elaboración propia, 2021

Resultados y Discusiones

Caracterización de la empresa

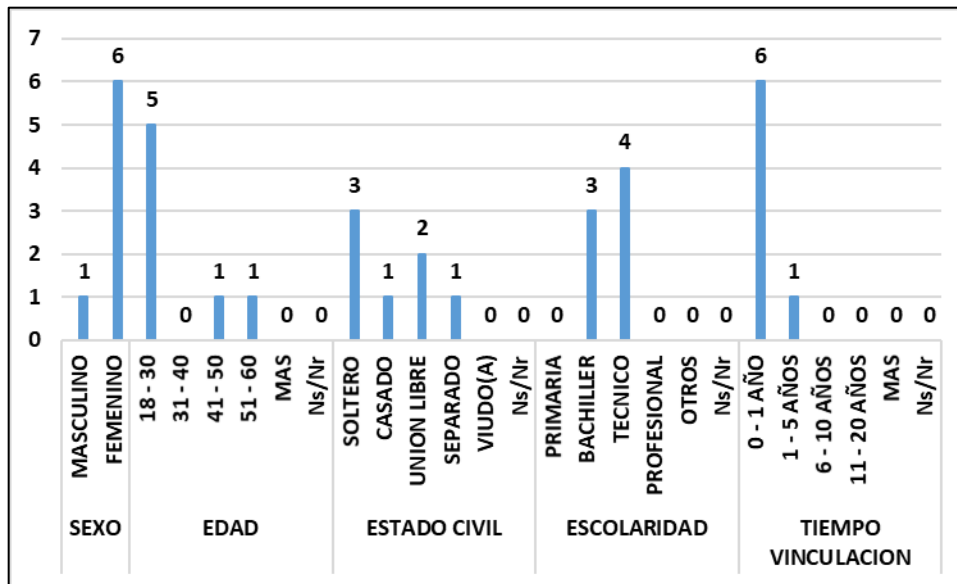
Datos de identificación

Razón social:	Jardín del adulto mayor “Aluna”.
Gerente / Representante legal:	Yarley medina Gaona
Dirección:	Cra 8 no 16-72 Interlaken
Teléfono:	3222920353
Municipio:	Ibagué
Departamento:	Tolima
Actividad económica:	Actividad del cuidado del adulto mayor
Centros de trabajo:	Administrativo - Operativo (1)
Administradora de Riesgos Laborales:	SURA
Clasificación de Riesgos Laborales:	Riesgo II.

Datos sociodemográficos

La empresa **JARDIN DEL ADULTO MAYOR ALUNA** en la actualidad cuenta con una nómina total de siete (7) trabajadores vinculados laboral y directamente con la empresa.

Figura 1. Distribución Datos Sociodemográficos Del Personal Encuestado en la Población de Siete (7) Trabajadores



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota:

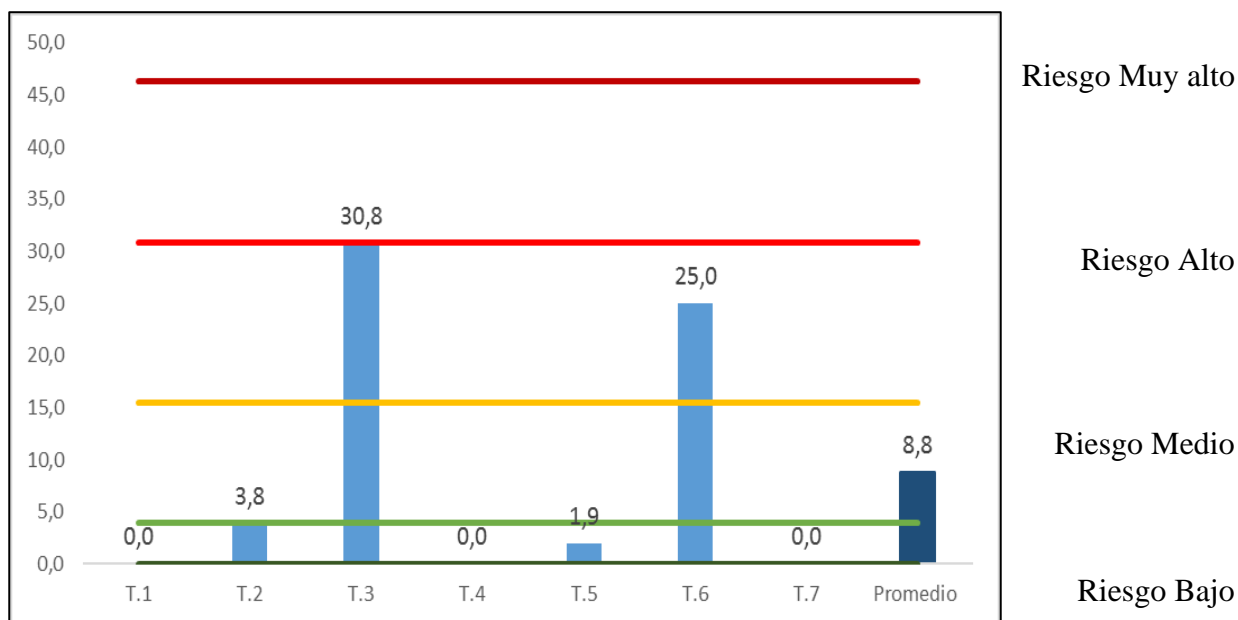
- ❖ **Sexo:** El 14.28% de los trabajadores son hombres y el 85.71% son mujeres.
- ❖ **Edad:** El 71.42% de los encuestados se encuentran entre los 18 y 30 años; el 14.28% entre los 41 y 50 años, finalmente el 14.28% están entre los 51 y 60 años.
- ❖ **Estado civil:** 42.85% son Solteros; el 14.28% Casados; 28.57% Unión libre; 14.28% Separados.
- ❖ **Escolaridad:** 42.85% Bachiller; y el 57.14 Técnicos/tecnólogos.
- ❖ **Tiempo de vinculación:** 85.71 menos de 1 año; y el 14.28% entre 1 y 5 años

Interpretación general de datos

Los datos a continuación fueron tomados y analizados desde la aplicación de la batería psicosocial; de allí, se extraerán los aspectos más relevantes como Factores de Riesgo Psicosocial; los que estarán representados por medio de gráficas y barras con colores diferenciadores.

Los datos se mostrarán en subcategorizados por niveles: Riesgo muy alto (línea rojo-oscura), Riesgo Alto (línea roja), Riesgo Medio (línea amarilla), y Riesgo bajo (línea verde). Cabe resaltar que, cada grafica corresponde a los baremos específicos de la guía técnica de la batería de riesgo psicosocial, asignados por el Ministerio del Trabajo.

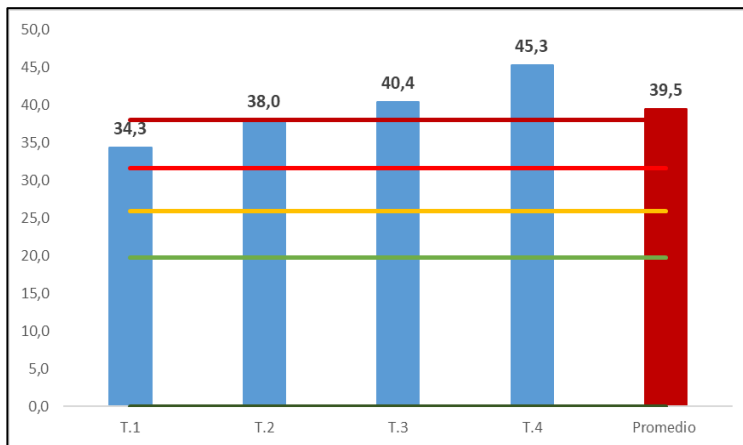
Figura 2: Ejemplo Grafico Para la Lectura de los Resultados de los Dominios y Dimensiones Acordes a Baremos y su Respectivo Nivel de Riesgo, Estipulados en la Guía Técnica General de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.



Fuente: Elaboración propia, 2021

Condiciones intralaborales forma A

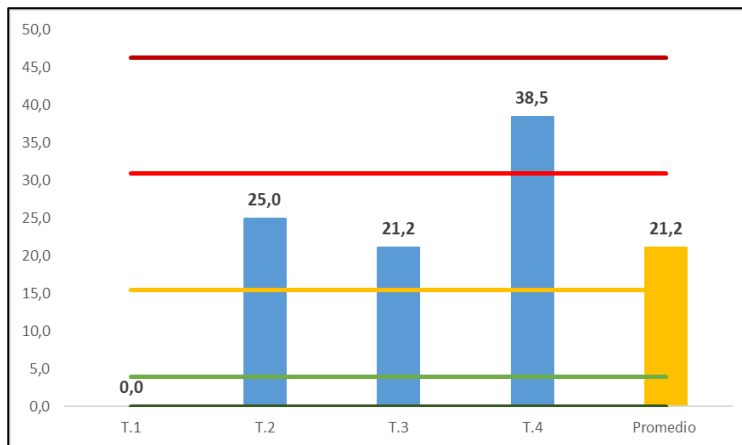
Figura 3: Resultado General Forma A de los 4 Líderes de la Organización.



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Nota: En la generalidad los líderes tienen un promedio de Riesgo Muy Alto (39.5) psicosocial, según la tabla baremos estipulada por el Ministerio de la protección social.

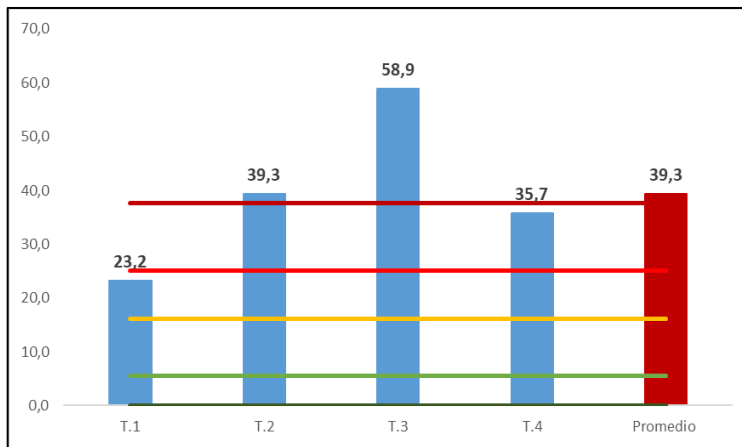
Figura 4: Características del Liderazgo



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: De acuerdo con la gráfica se interpreta Riesgo Medio, donde se necesita mayor gestión por parte de la jefatura en los procesos de planeación, asignación de trabajo, consecución de resultados y la solución de conflictos.

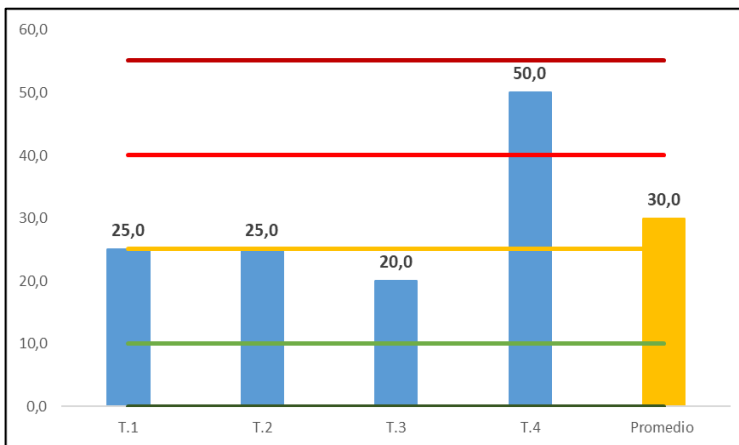
Figura 5: Relaciones Sociales en el Trabajo



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Expone la presencia del Riesgo Muy Alto haciendo referencia a las relaciones sociales en el trabajo. lo que define la necesidad de una intervención eficaz del líder para el manejo de dificultades y del desarrollar del trabajo en equipo.

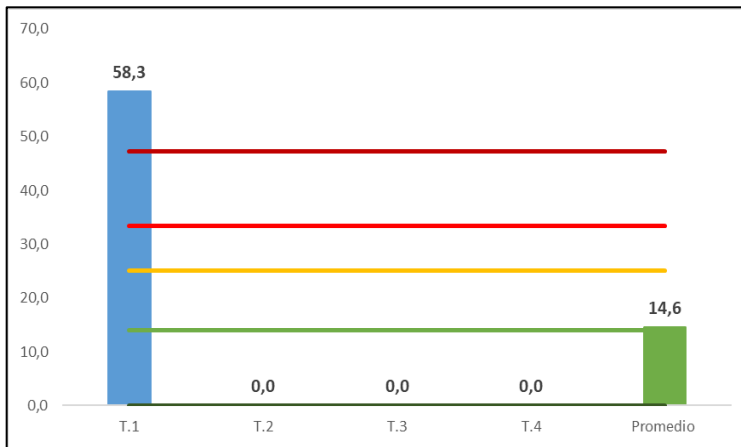
Figura 6: Retroalimentación del Desempeño



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Se visualiza un Riesgo Medio desde la variable retroalimentación del desempeño; se requiere mejorar esta habilidad de comunicación lo que permitiría el mejoramiento del trabajo individual y en equipo.

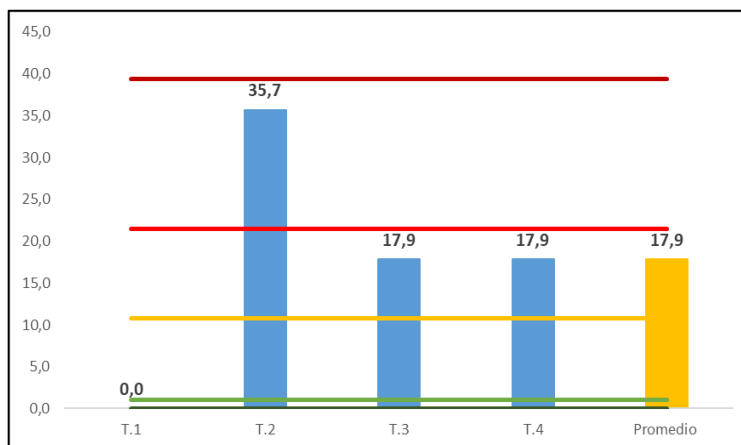
Figura 7: Relación con los Colaboradores (subordinados)



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Se evidencia riesgo bajo en cuanto a la relación con los compañeros de trabajo lo cual indica que existe canales de comunicación eficientes pero que deben permanecer en mejora continua.

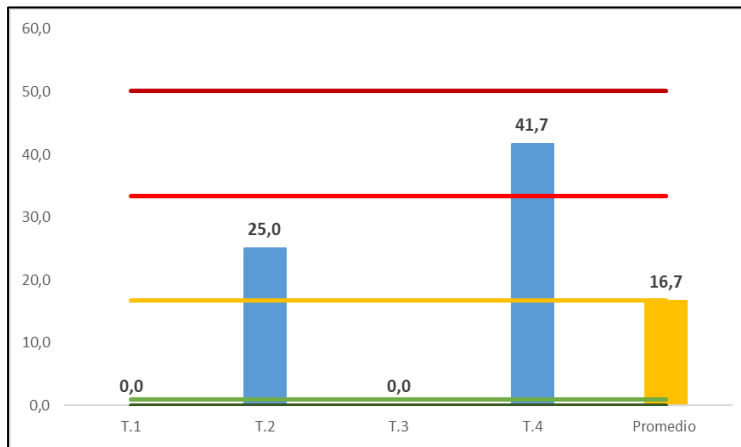
Figura 8: Claridad del Rol



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Medio, Se reconoce la necesidad de evaluar en el trabajador la clara y suficiente información sobre sus objetivos, funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

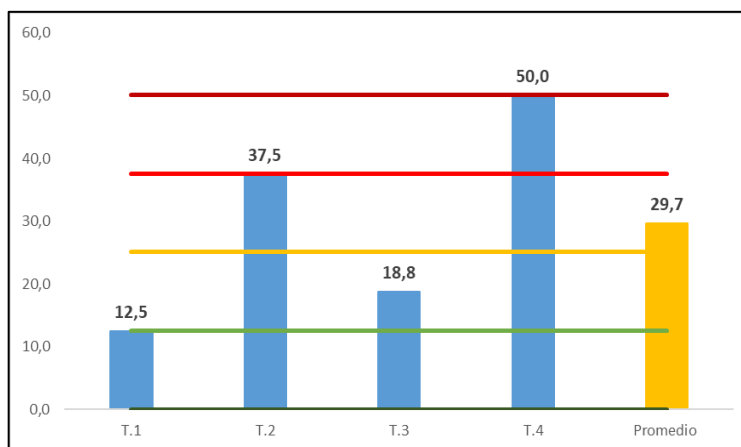
Figura 9: Capacitación



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Medio, las actividades de capacitación que la organización brinda responden parcialmente a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

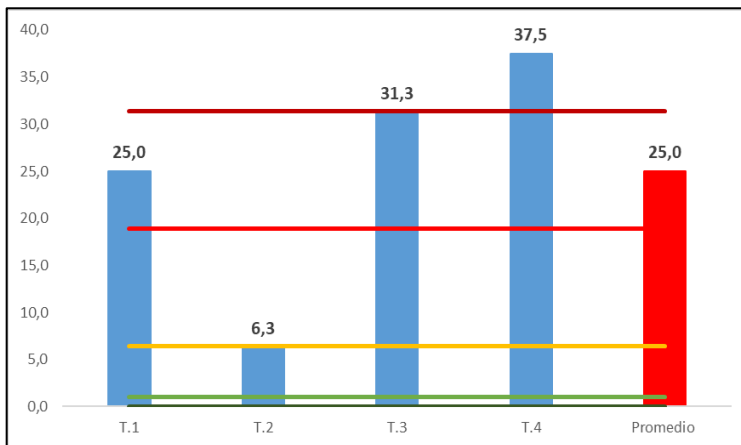
Figura 10: Participación y Manejo del Cambio



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Enuncia Riesgo Medio. Se advierte que los cambios afectan de manera ostensible a todas las organizaciones. el JARDÍN DEL ADULTO MAYOR ALUNA no es la excepción por tal razón identificamos que el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio.

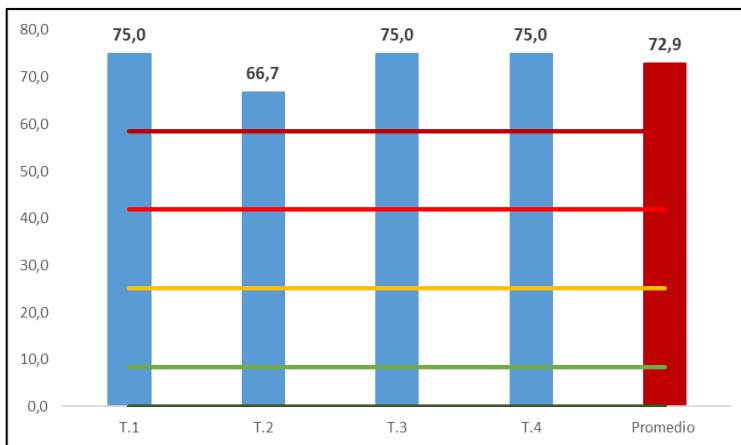
Figura 11: Oportunidades de Desarrollo y Uso de Habilidades y Destrezas



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Alto, asociada a la necesidad de evaluar la asignación de tareas para las cuales el trabajador se encuentra calificado (corroborar figura 8).

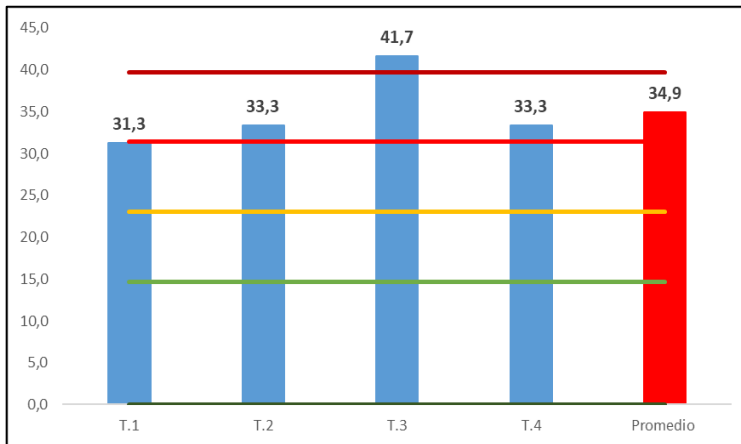
Figura 12: Control y Autonomía Sobre el Trabajo



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Muy Alto, se entendería como las dificultades, restricciones en toma de decisiones y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo. Así como, la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

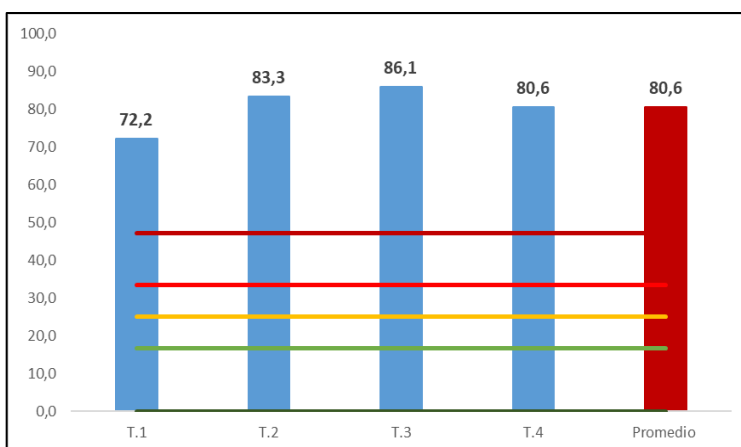
Figura 13: Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: En este denota un Riesgo Alto, identificado por la necesidad de reforzar las capacidades de adaptación a cambios en los líderes de la organización (fatiga mental, fatiga física o preocupaciones).

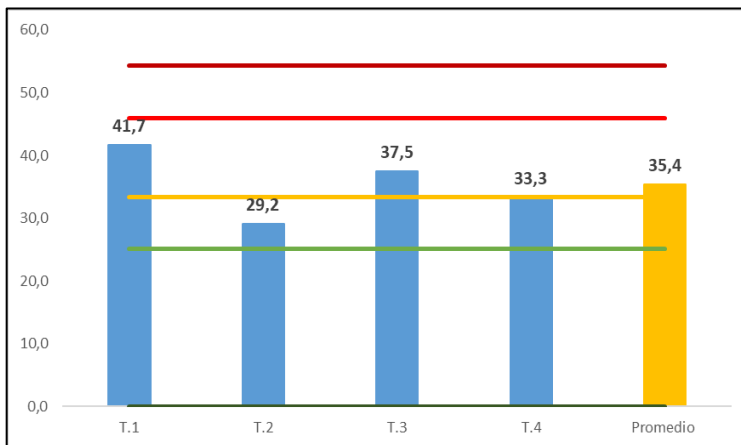
Figura 14: Demandas Emocionales



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Muy Alto, se denota la alta exposición a emociones o trato negativo en el ejercicio de su trabajo.

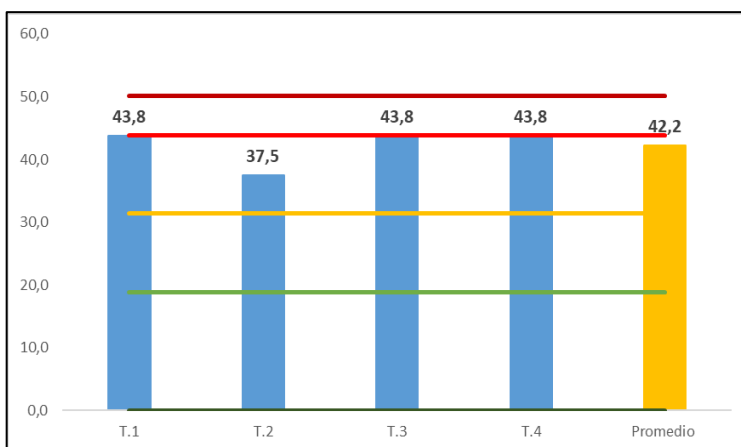
Figura 15: Demandas Cuantitativas



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Medio, El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

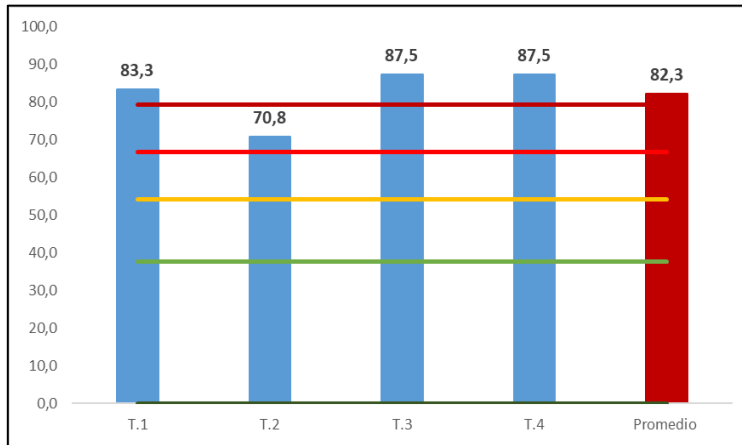
Figura 16: Influencia del Ambiente Laboral Sobre el Extralaboral.



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Medio, Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo esta afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

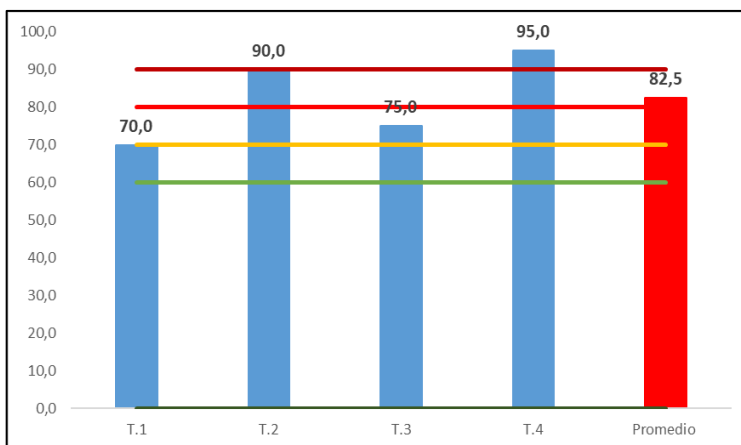
Figura 17: Exigencias de Responsabilidad del Cargo.



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Se evidencia un Riesgo Muy Alto, en la capacidad del líder para asumir la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; (supervisar personal, seguridad o salud de otras personas).

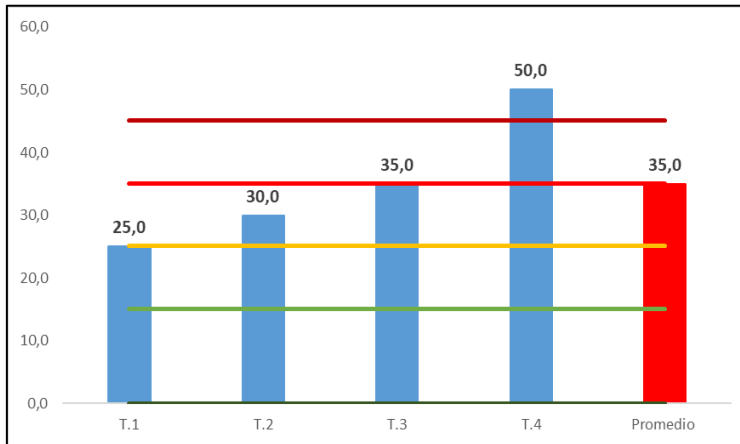
Figura 18: Demandas de Carga Mental.



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Alto, La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes - la información se vuelve excesiva o compleja para utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

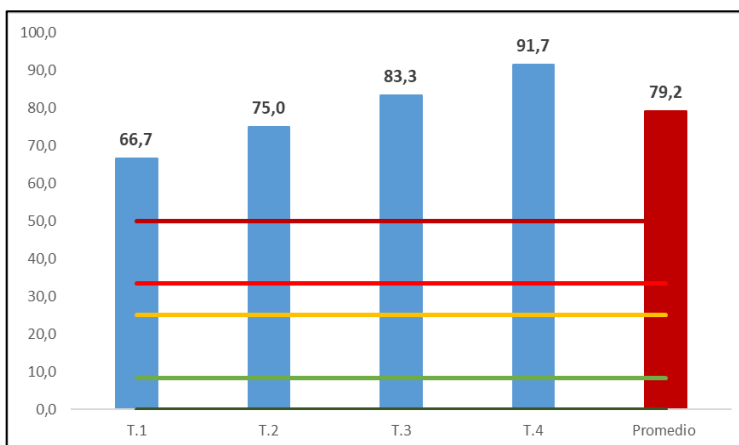
Figura 19: *Consistencia del Rol*



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Alto, Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. -Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto (corroborada tabla 16).

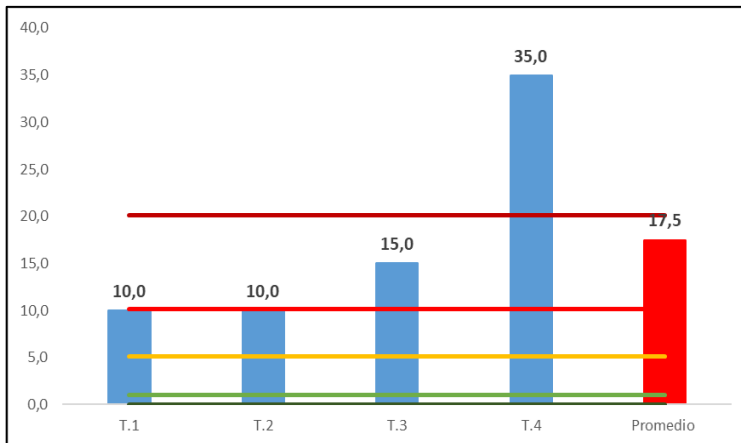
Figura 20: *Demandas de la Jornada de Trabajo*



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Muy Alto, con la posibilidad de jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

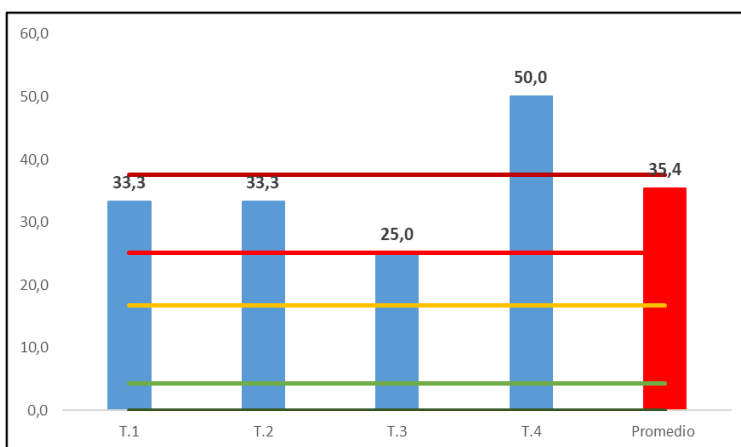
Figura 21: *Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza.*



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Alto, el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. se percibe inestabilidad laboral. los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.

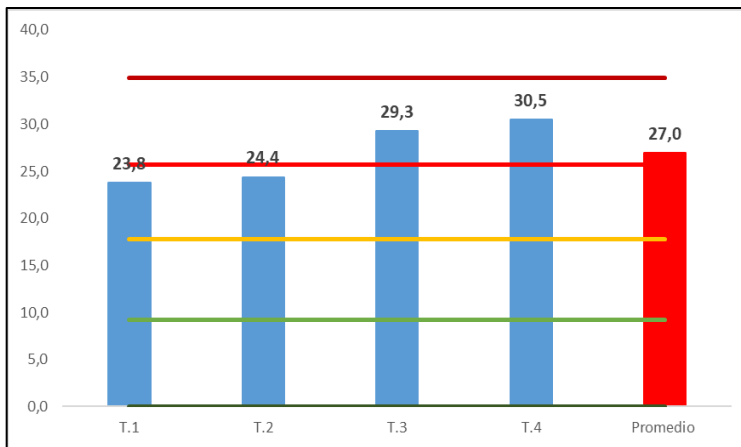
Figura 22: *Reconocimiento y Compensación.*



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: bajo el parámetro del Riesgo Alto se denota una necesidad del reconocimiento laboral (corroborado por la tabla 21).

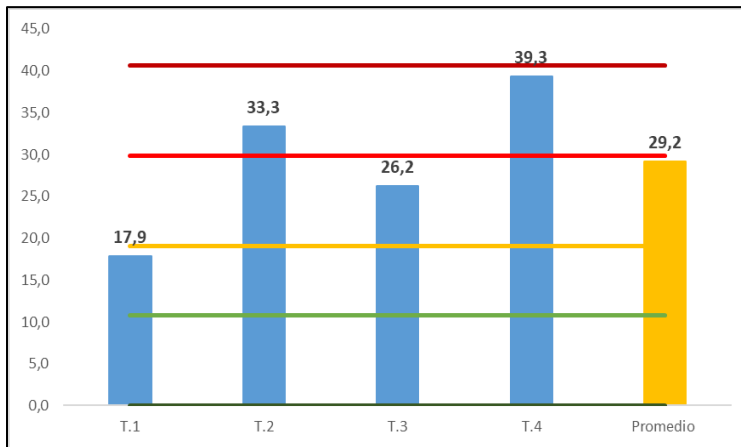
Figura 23: *Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.*



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Este ítem hace referencia al Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo. En este caso se asevera un Riesgo Alto, lo cual alude al liderazgo y la relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. Así como la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión (corroborado por las tablas 4,5 y 6).

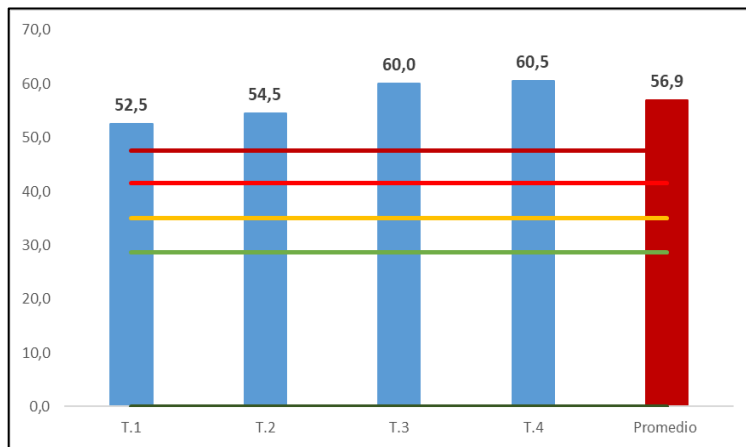
Figura 24: Control



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Hace referencia al Control sobre el trabajo. En este se indica un Riesgo Medio, posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo (ratificado por las tablas 7, 8, 9, 10 y 11).

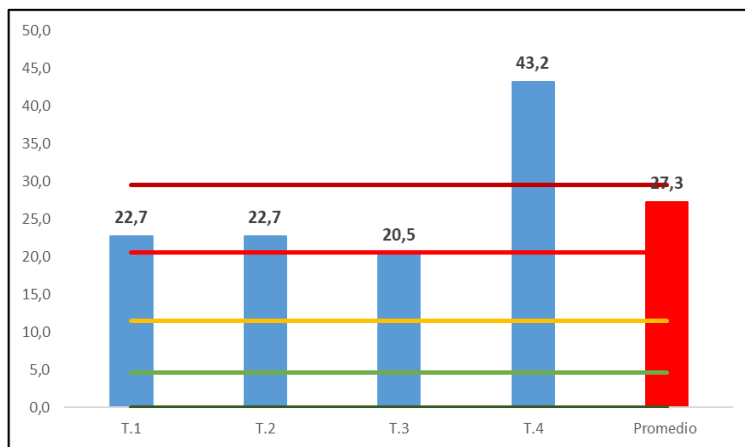
Figura 25: Demandas del Trabajo.



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Hace referencia a las Demandas del trabajo. En este apunta un Riesgo Muy Alto, se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo (apoyado por las tablas 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20).

Figura 26: *Recompensa*



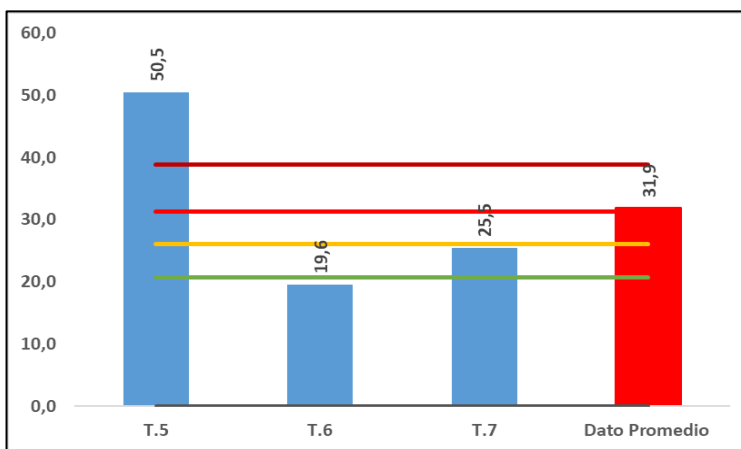
Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Hace referencia a la Recompensa. En este se señala un Riesgo Alto, este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización (corroborado por las tablas 21 y 22).

Condiciones intralaborales forma B

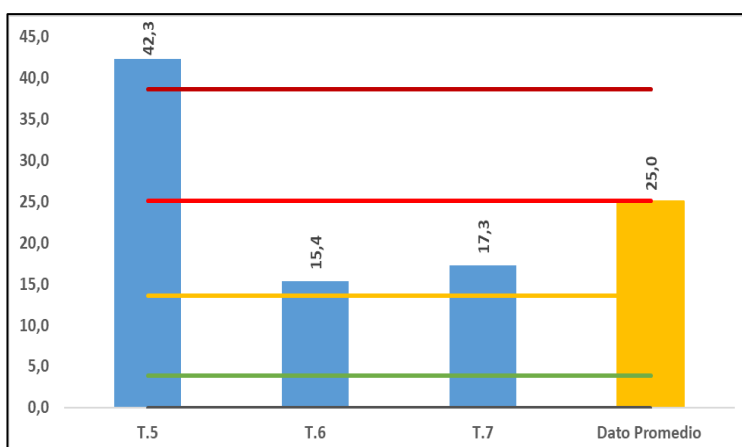
En este componente, en general los colaboradores de la organización JARDIN DEL ADULTO MAYOR ALUNA, tienen un promedio de Riesgo Alto (31.9) psicosocial (según tabla baremos propuesta por el Ministerio de la protección social).

Figura 27: Resultado General Forma B de los 3 Colaboradores de la Organización



Fuente: Elaboración propia, 2021

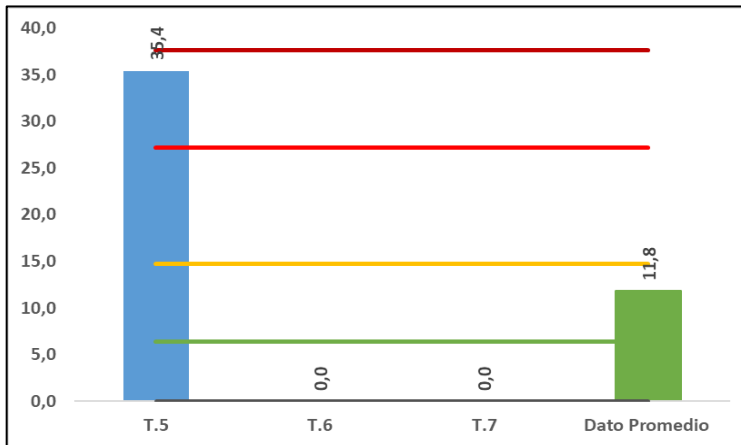
Figura 28: Características del Liderazgo



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Medio con tendencia a Riesgo Alto; Existe tendencia a la deficiencia en el trabajo colaborativo y en la comunicación para seguir instrucciones (reafirmado por la tabla 4).

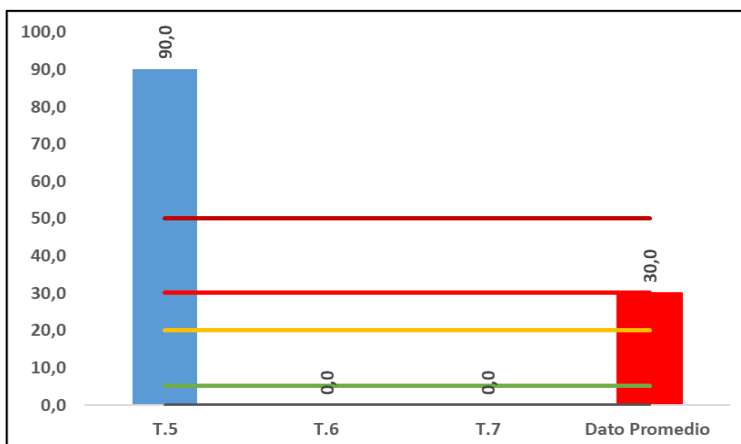
Figura 29: Relaciones Sociales en el Trabajo.



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Se identifica un promedio de riesgo moderado respecto a las relaciones interpersonales entre los colaboradores, aunque se identifica una discrepancia del T.5.

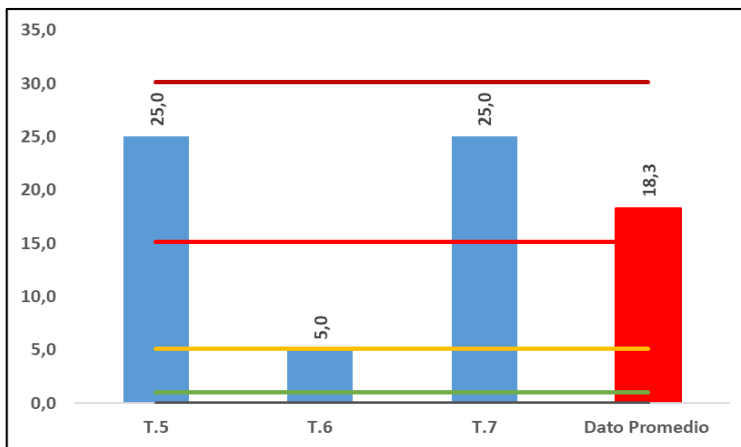
Figura 30: Retroalimentación del Desempeño



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Partiendo del Riesgo Alto registrado, se determina que el proceso de retroalimentación al desempeño es inoportuno o nulo, lo que genera inconvenientes entre los trabajadores (ratificado por la tabla 6).

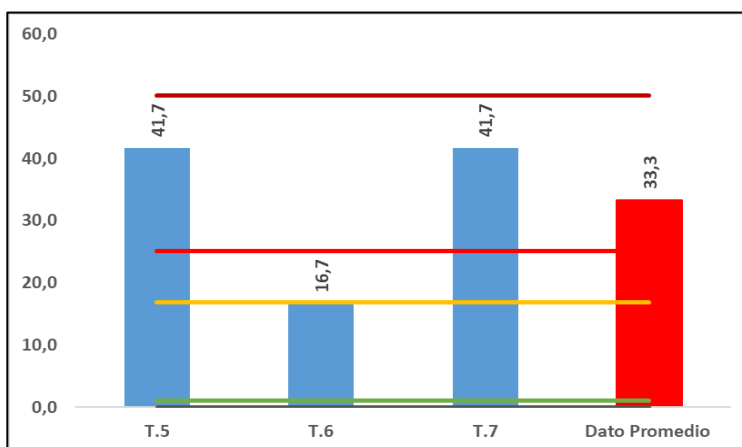
Figura 31: Claridad de Rol



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Alto. Se reconoce la necesidad de evaluar en el trabajador la clara y suficiente información sobre los objetivos, las funciones, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio de su cargo en la empresa (corroborado por la tabla 8).

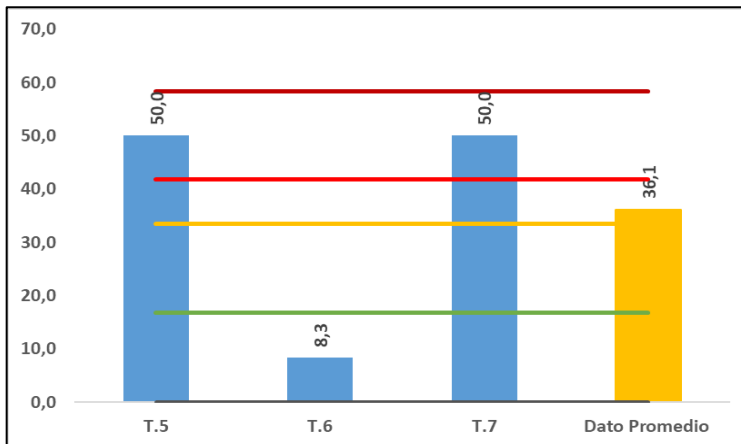
Figura 32: Capacitación



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Alto; el acceso a las actividades de capacitación de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades es limitada o inexistente (corroborada tabla 9).

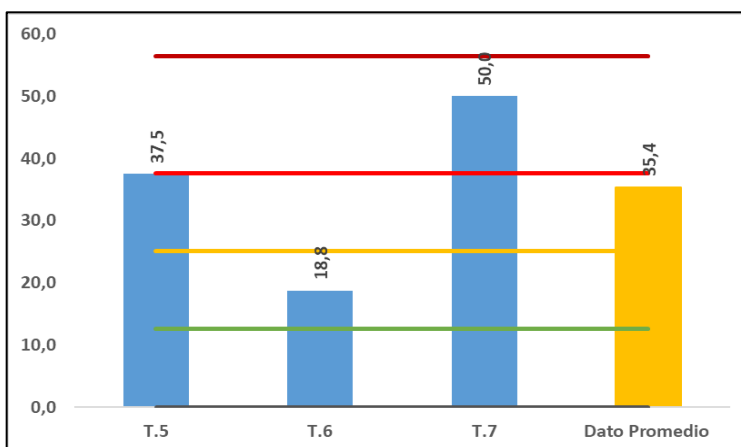
Figura 33: Participación y Manejo del Cambio



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Medio; precisa que la organización se carece de información suficiente, clara y oportuna sobre en el proceso de cambio con tendencia a ignorar posibles aportes y opiniones del trabajador (apoyado por la tabla 10).

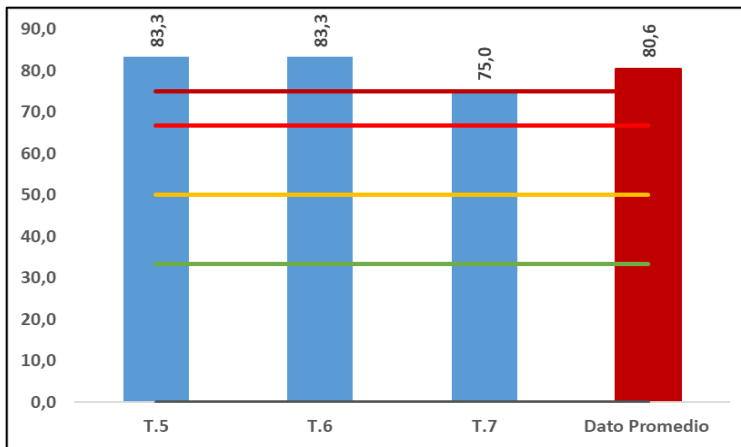
Figura 34: Oportunidades de Desarrollo y Uso de Habilidades y Destrezas



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Medio con notoriedad a Riesgo alto. Se evidencia una importante necesidad de reconocimiento laboral en el desarrollo de las actividades. - El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades (constata la tabla 11).

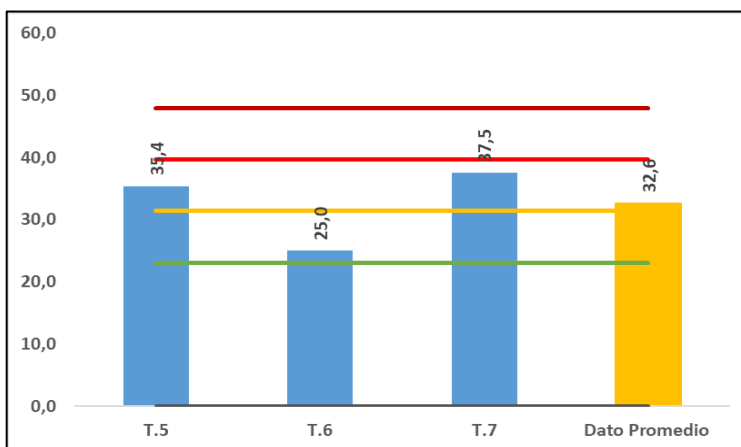
Figura 35: Control y Autonomía Sobre el Trabajo



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Muy Alto, determina las dificultades, restricciones en toma de decisiones y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo. Así como, la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente (corroborado por la tabla 12).

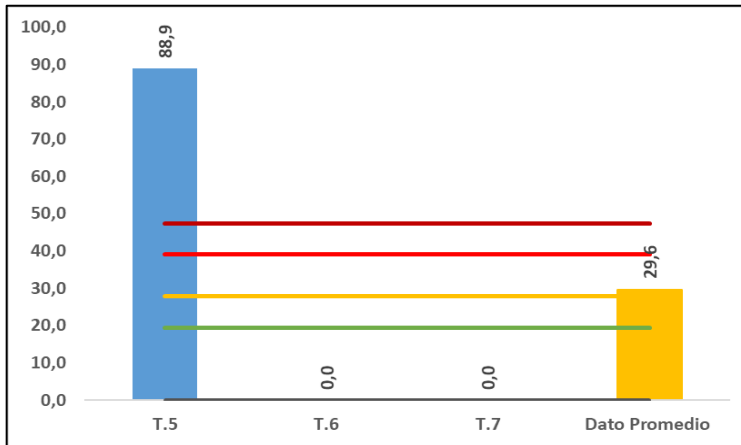
Figura 36: Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Medio Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador. Identificado por la característica del trabajo (corroborado por la tabla 13).

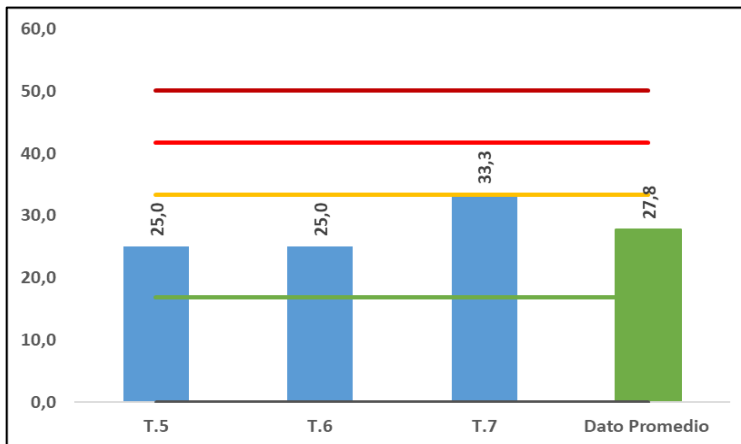
Figura 37: Demandas Emocionales



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Medio, se denota la alta exposición a emociones o trato negativo en el ejercicio de su trabajo (corrobora tabla 14).

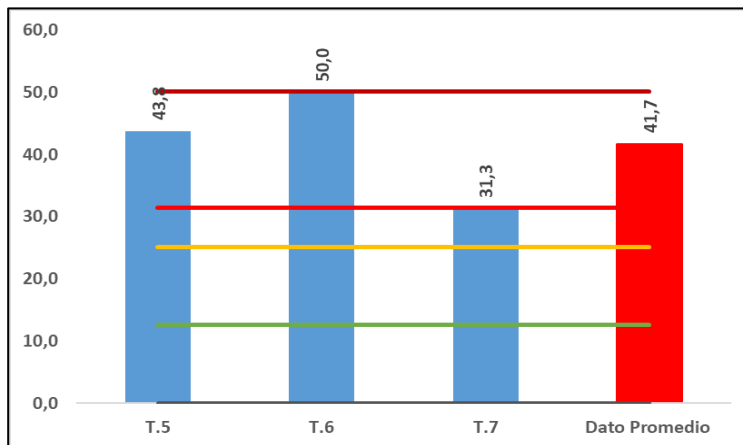
Figura 38: Demandas Cuantitativas.



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Los colaboradores establecen en promedio que la relación entre el tiempo que disponen para laboral es acorde con la cantidad de tareas que se deben realizar en la jornada de trabajo.

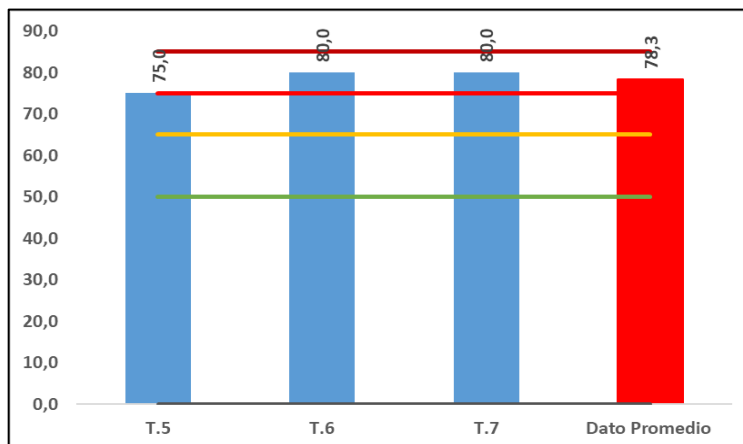
Figura 39: *Influencia del Ambiente Laboral Sobre el Extralaboral.*



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Alto, Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afecta negativamente la vida personal y familiar del trabajador (ratifica tabla 15).

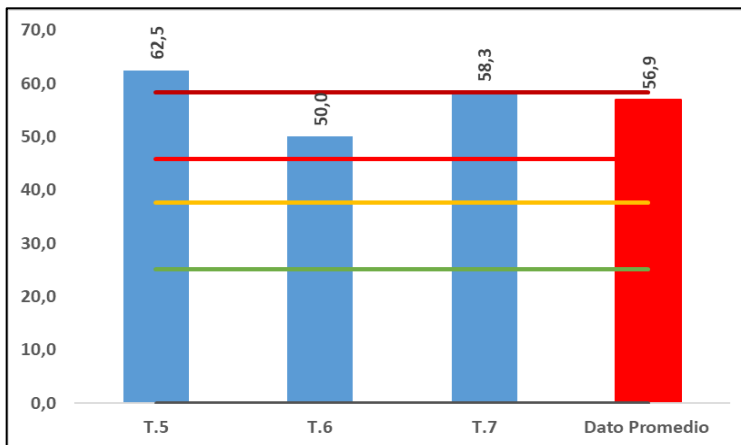
Figura 40: *Demandas de Carga Mental.*



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Alto, La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes - la información se vuelve excesiva o compleja para utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo (apoya tabla 17).

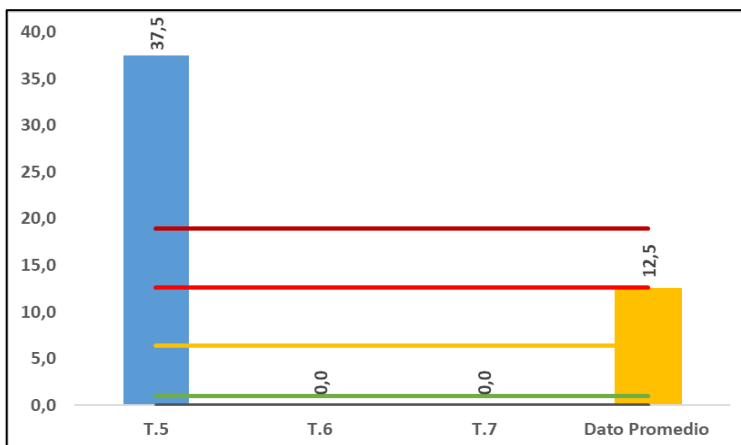
Figura 41: Demandas de la Jornada de Trabajo.



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Alto con tendencia a Riesgo Muy Alto; con la posibilidad de jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso (confirma tabla 20).

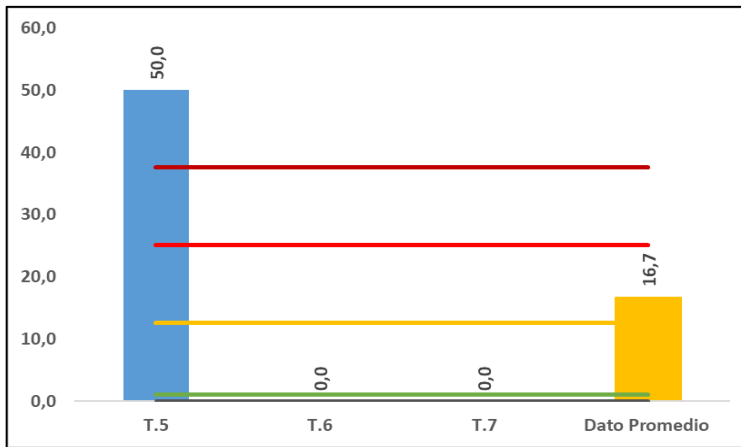
Figura 42: Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza.



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Medio, el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. se percibe inestabilidad laboral. los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan (apoya tabla 21).

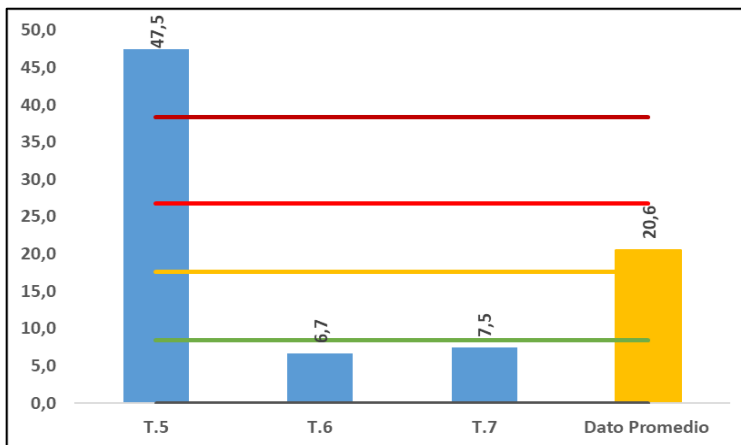
Figura 43: *Reconocimiento y Compensación*



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Riesgo Medio, bajo el parámetro del Riesgo Alto se denota una necesidad del reconocimiento laboral (corroborado por la tabla 42).

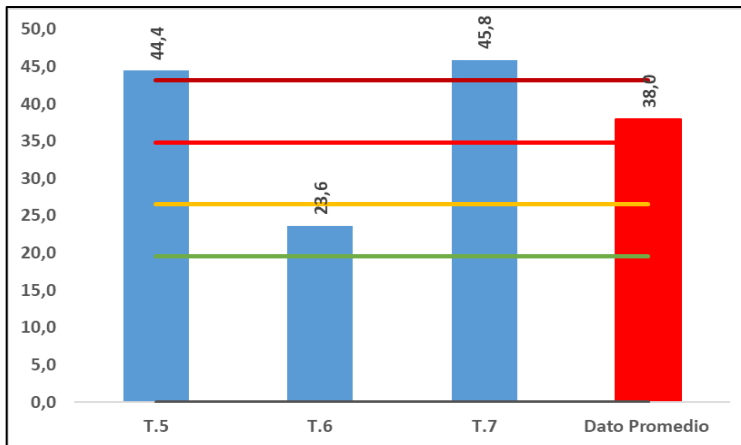
Figura 44: *Liderazgo y Relaciones Sociales En El Trabajo*



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Hace referencia al Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo. En este se denota un Riesgo medio, lo cual alude al liderazgo y la relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. Así como la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión (corroborado por las tablas 28 y 30).

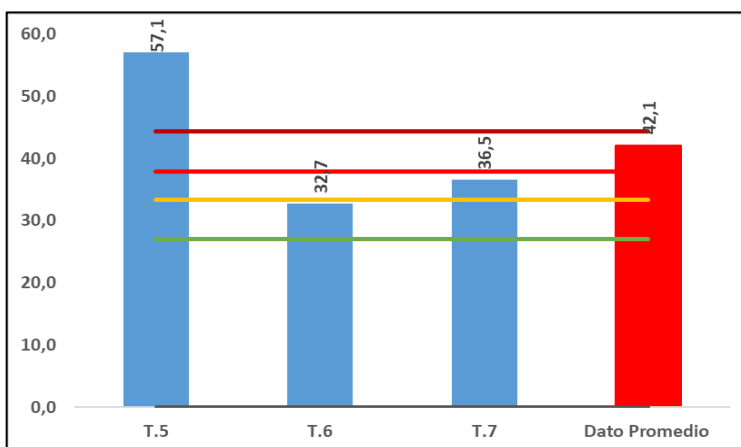
Figura 45: Control



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Hace referencia al Control sobre el trabajo. En este se indica un Riesgo Alto, posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo (ratificado por las tablas 30, 31, 32, 33 y 34).

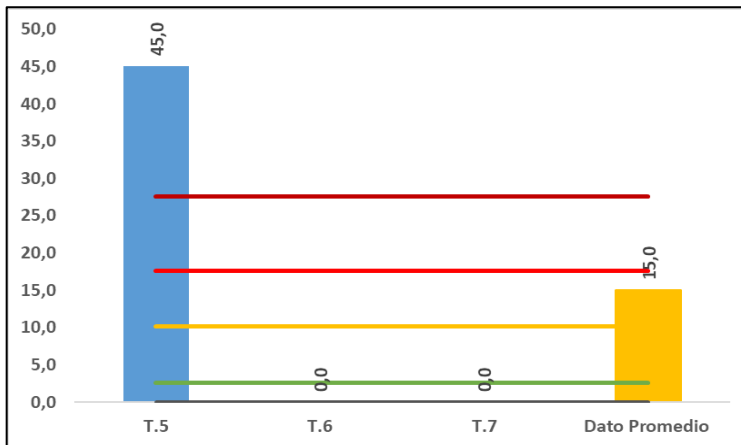
Figura 46: Demandas del Trabajo



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Hace referencia a las Demandas del trabajo. En este apunta un Riesgo Alto, se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo (apoyado por las tablas 35, 36, 38, 39 y 40).

Figura 47: *Recompensa*



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Hace referencia a la Recompensa. En este se señala un Riesgo Medio, este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización (constatado por las tablas 42 y 43).

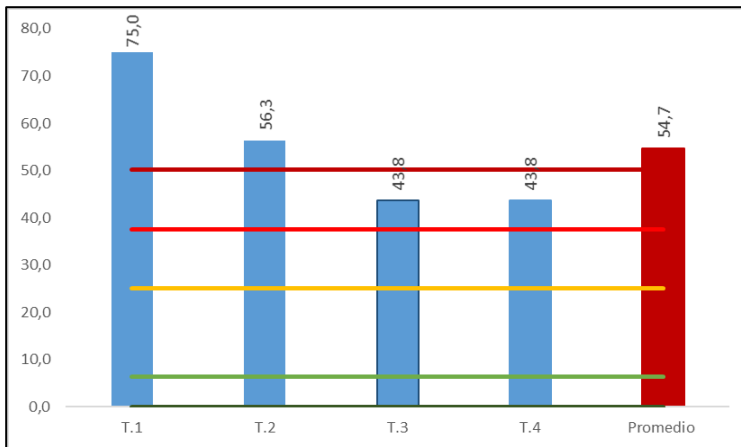
Condiciones extralaborales

De acuerdo con la interpretación de las tablas en las condiciones extralaborales en la generalidad se identifican:

En líderes, el Riesgo es Muy Alto (40,5) (Ver figura 48-55).

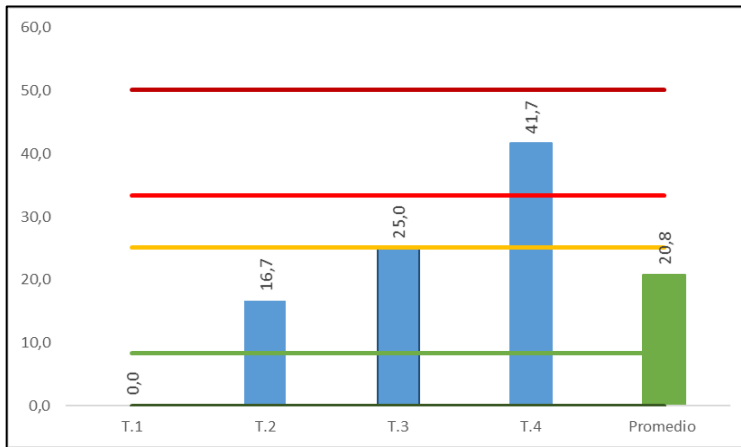
- ❖ Tiempo fuera del trabajo
- ❖ Comunicación y relaciones interpersonales
- ❖ Situación económica del grupo familiar
- ❖ Características de vivienda y su entorno
- ❖ Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- ❖ Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Figura 48: *Tiempo Fuera del Trabajo*



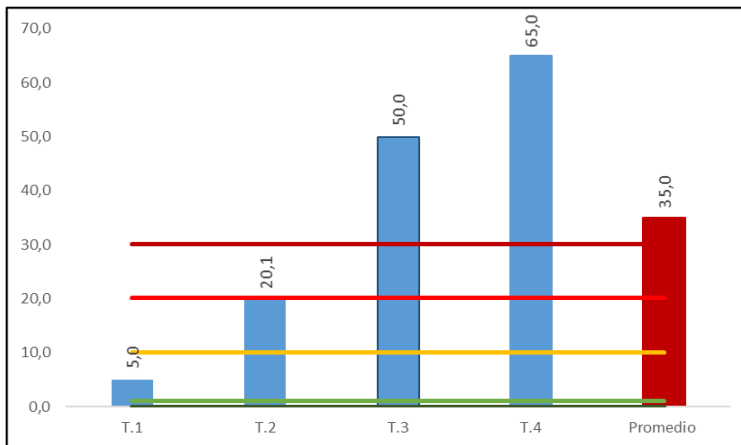
Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 49: *Relaciones Familiares*



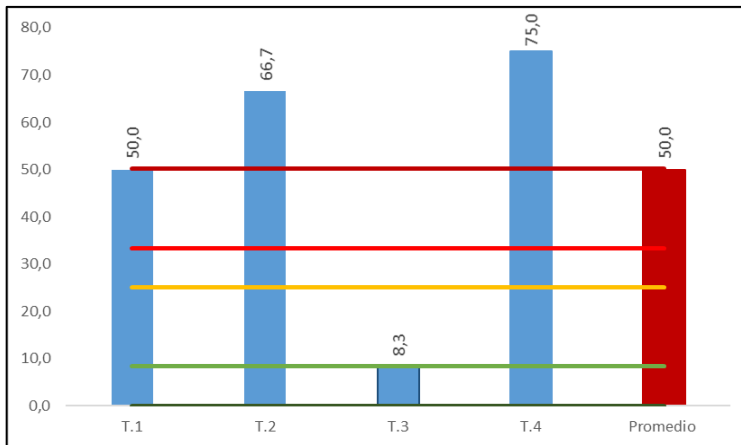
Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 50: *Comunicación y Relaciones Interpersonales*



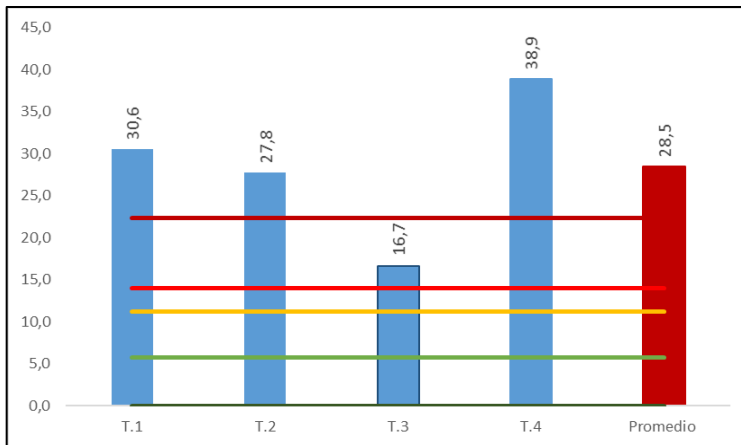
Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 51: *Situación Económica del Grupo Familiar*



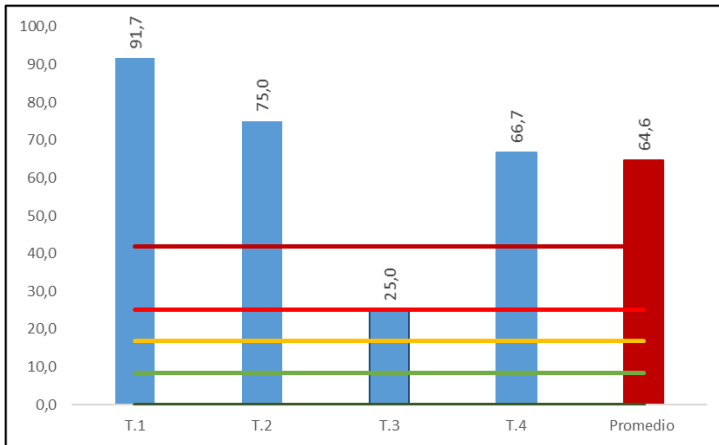
Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 52: *Características de la Vivienda y de su Entorno*



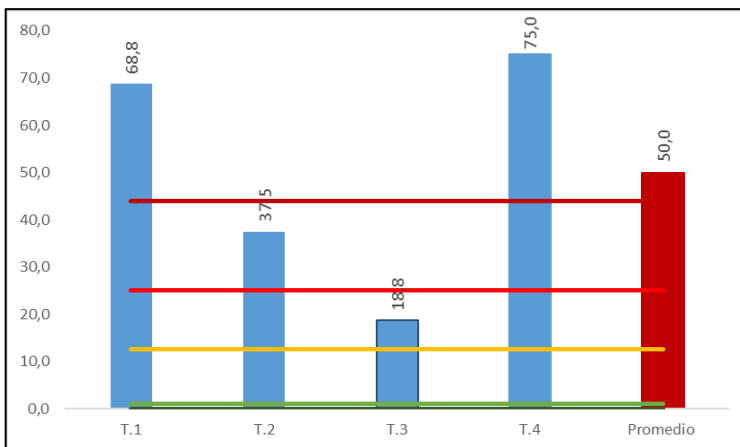
Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 53: *Influencia del Entorno Extralaboral Sobre el Trabajo*



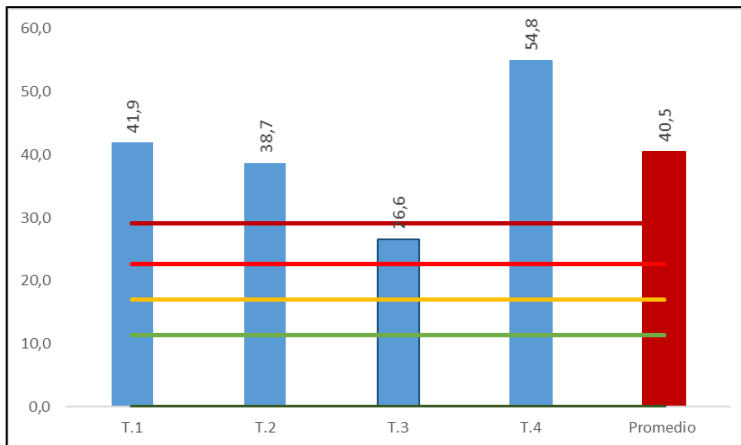
Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 54: *Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda*



Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 55: Puntaje General Condiciones Extralaborales



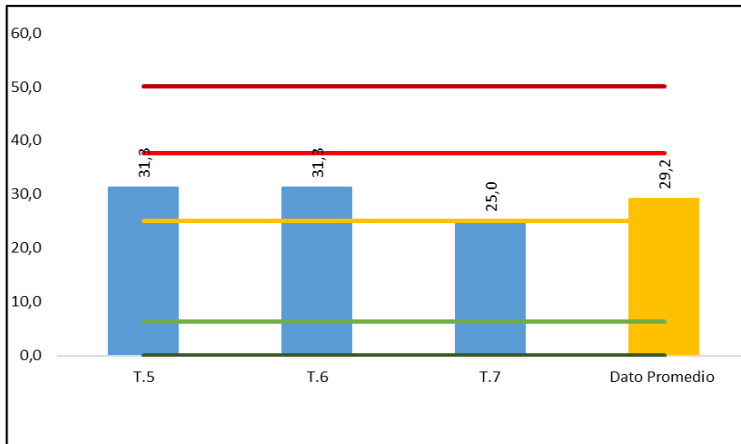
Fuente: Elaboración propia, 2021

En colaboradores el **Riesgo es Muy Alto (36,0)** (Ver figura 56-63).

- ❖ Tiempo fuera del trabajo
- ❖ Comunicación y relaciones interpersonales
- ❖ Situación económica del grupo familiar
- ❖ Características de vivienda y de su entorno
- ❖ Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- ❖ Complicaciones de movilidad

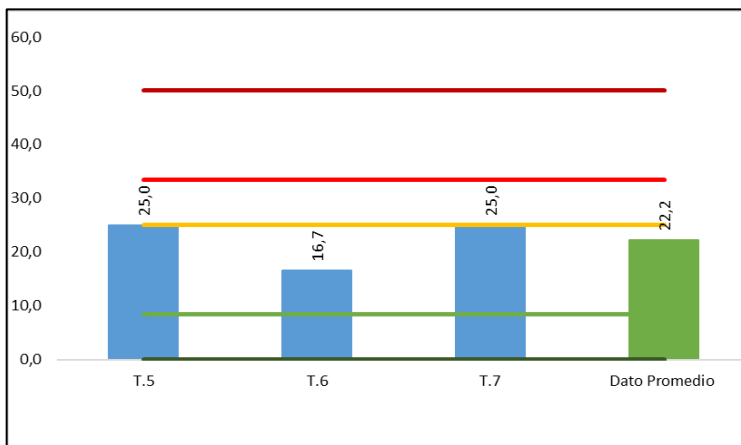
Bajo el parámetro de la comprensión de los hallazgos en el tema extralaboral, se hará entrega del protocolo sugerido por el ministerio del trabajo para la oportunidad de mejora.

Figura 56: *Tiempo Fuera del Trabajo*



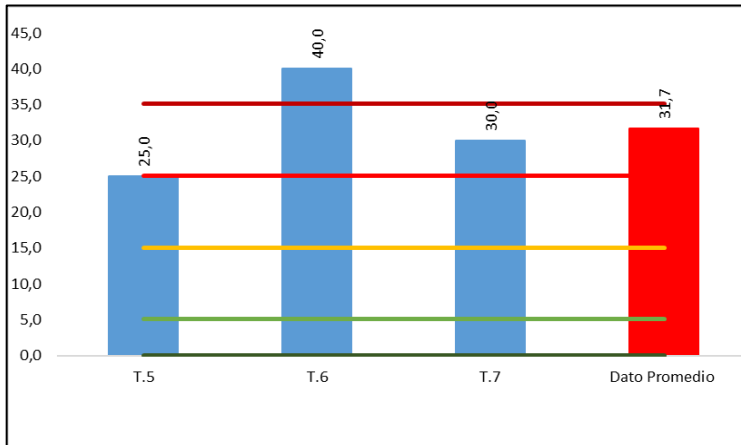
Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 57: *Relaciones Familiares*



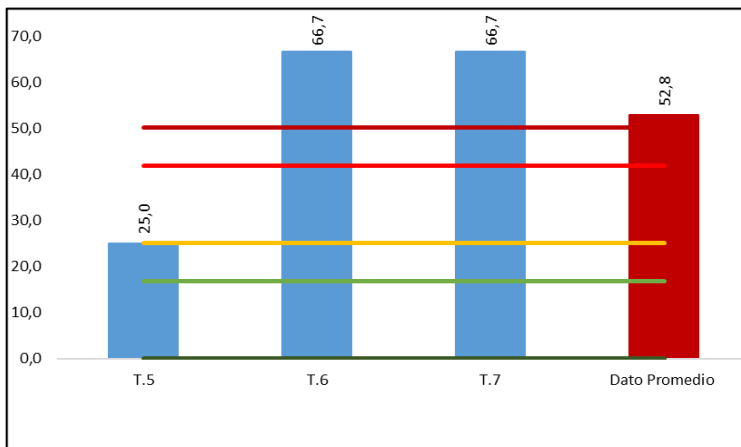
Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 58: *Comunicación y Relaciones Interpersonales*



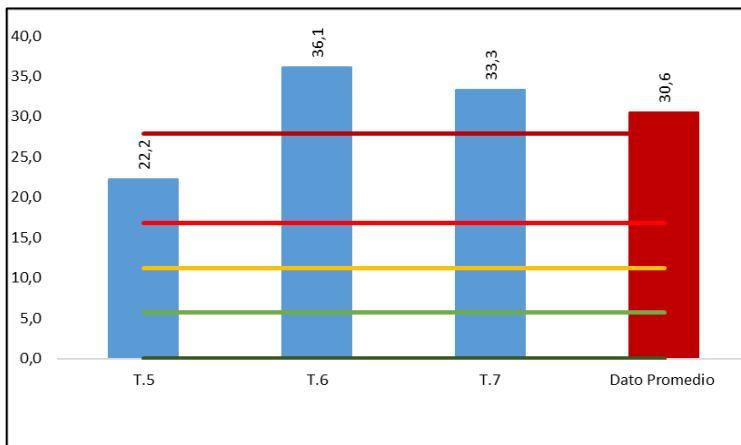
Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 59: *Situación Económica del Grupo Familiar*



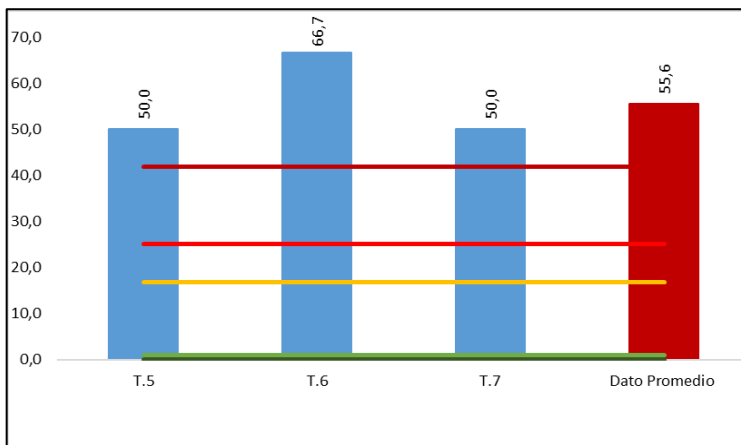
Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 60: *Características de la Vivienda y de su Entorno*



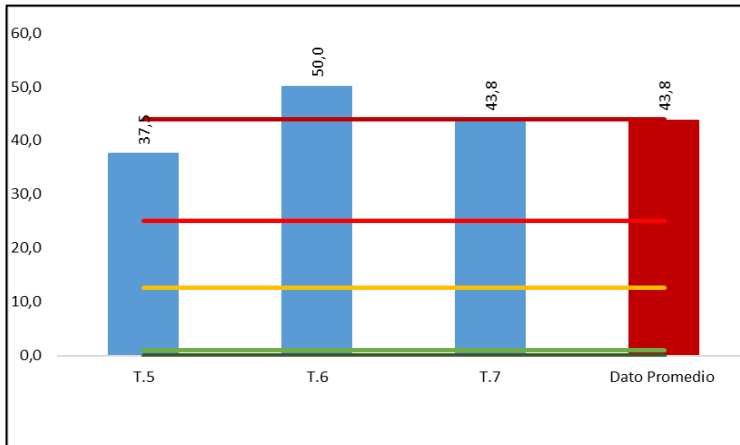
Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 61: *Influencia del Entorno Extralaboral Sobre el Trabajo*



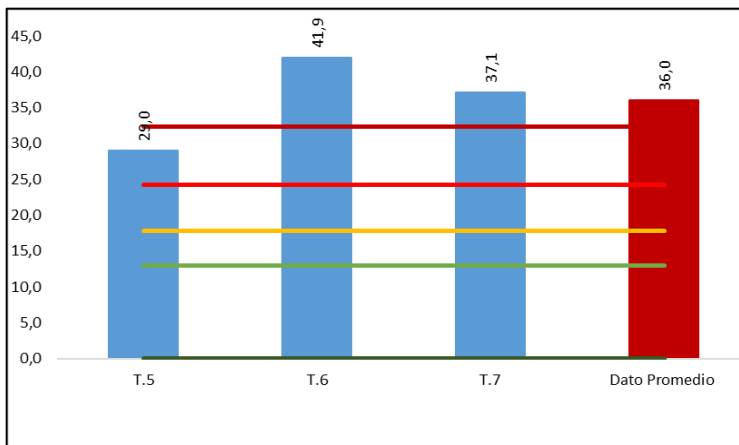
Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 62: *Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda*



Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 63: *Puntaje General Condiciones Extralaborales*



Fuente: Elaboración propia, 2021

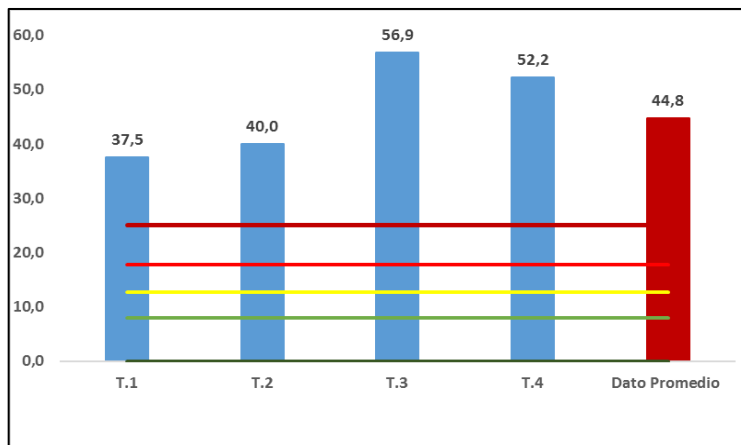
Condiciones de estrés- grupo A

En el análisis general de cuestionario de estrés se identifica **Riesgo Muy Alto (44,8)** - líderes y **Riesgo Muy alto (37,4)** - colaboradores.

- ❖ Como análisis del cuestionario de estrés laboral, se resalta la urgencia del Programa de Vigilancia Epidemiológico, como una manera de intervenir los riesgos evidenciados, principalmente el estrés.

Análisis ítems individualidad del cuestionario estrés:

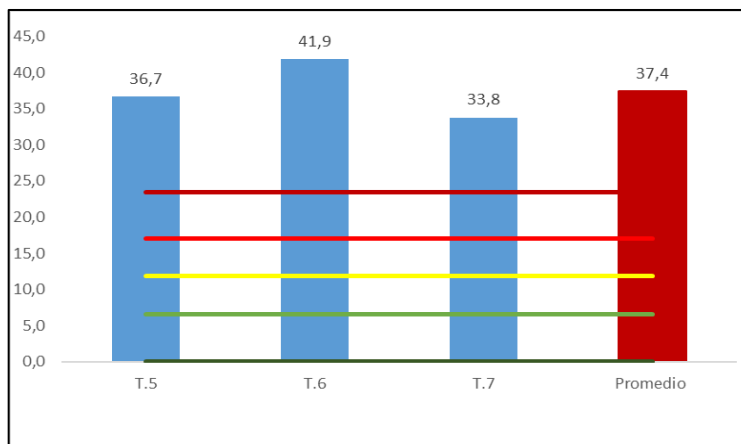
Figura 64: Puntaje General Estrés



Fuente: Elaboración propia, 2021

Condiciones de estrés- grupo B

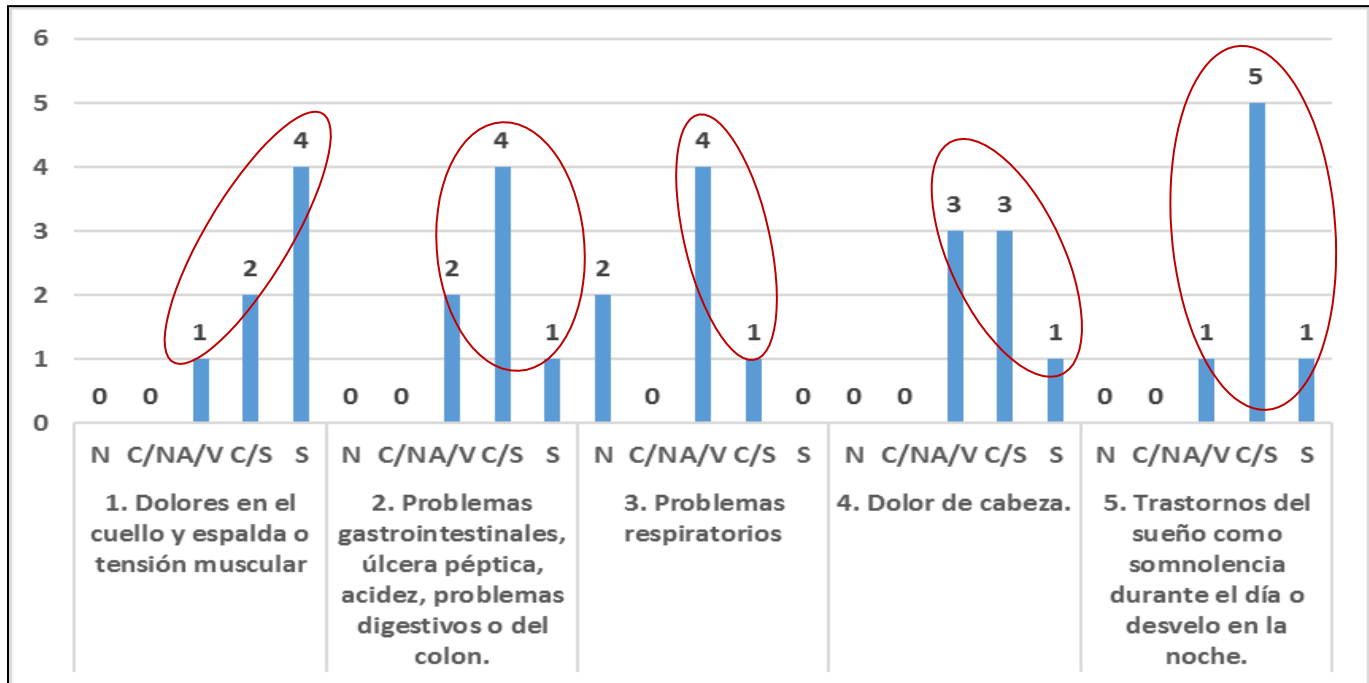
Figura 65: Puntaje General Estrés



Fuente: Elaboración propia, 2021

Ítems individualidad cuestionario de estrés

Figura 66: Pregunta 1 - 5

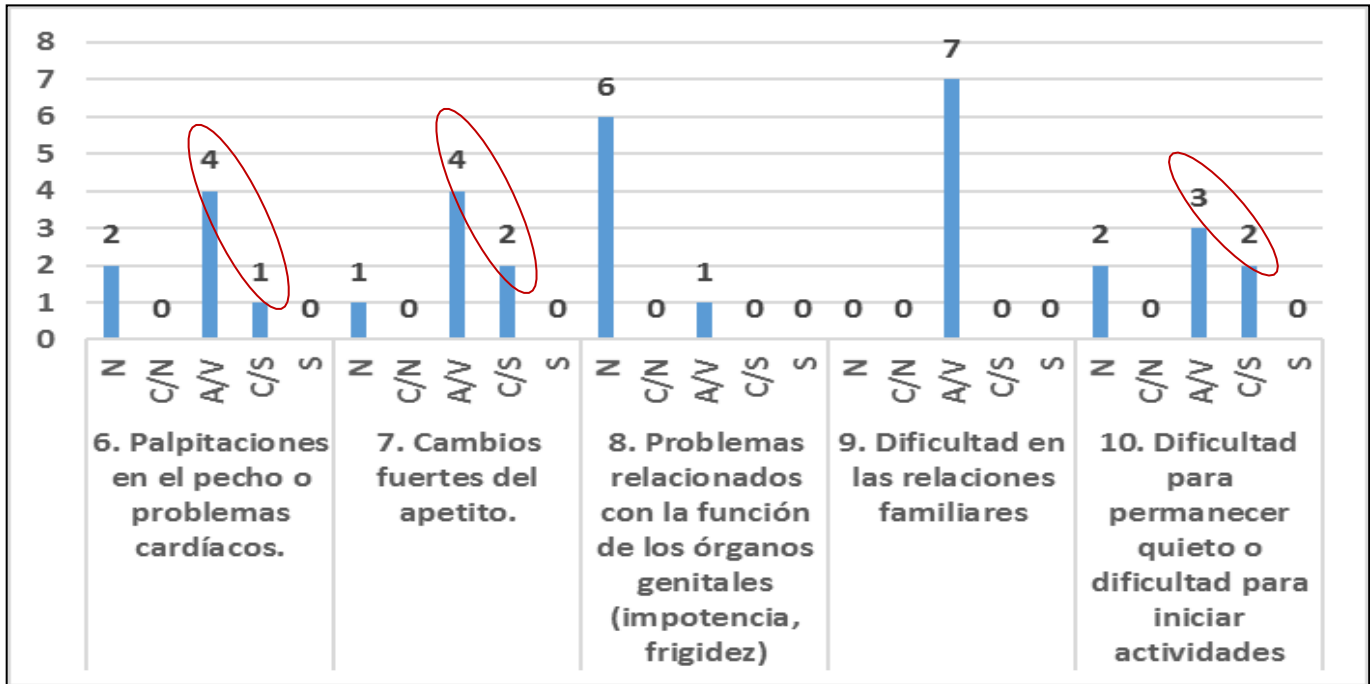


Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Figura 66

- ❖ **Pregunta 1:** El 100% de los trabajadores encuestados, manifiestan molestias de espalda y cuello.
- ❖ **Pregunta 2:** El 100% de los trabajadores encuestados, exteriorizan problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.
- ❖ **Pregunta 3:** El 100% de los trabajadores encuestados, apuntan problemas respiratorios.
- ❖ **Pregunta 4:** El 100% de los trabajadores encuestados, declaran dolor de cabeza.
- ❖ **Pregunta 5:** El 100% de los trabajadores encuestados, refieren trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.

Figura 67: Pregunta 6 - 10

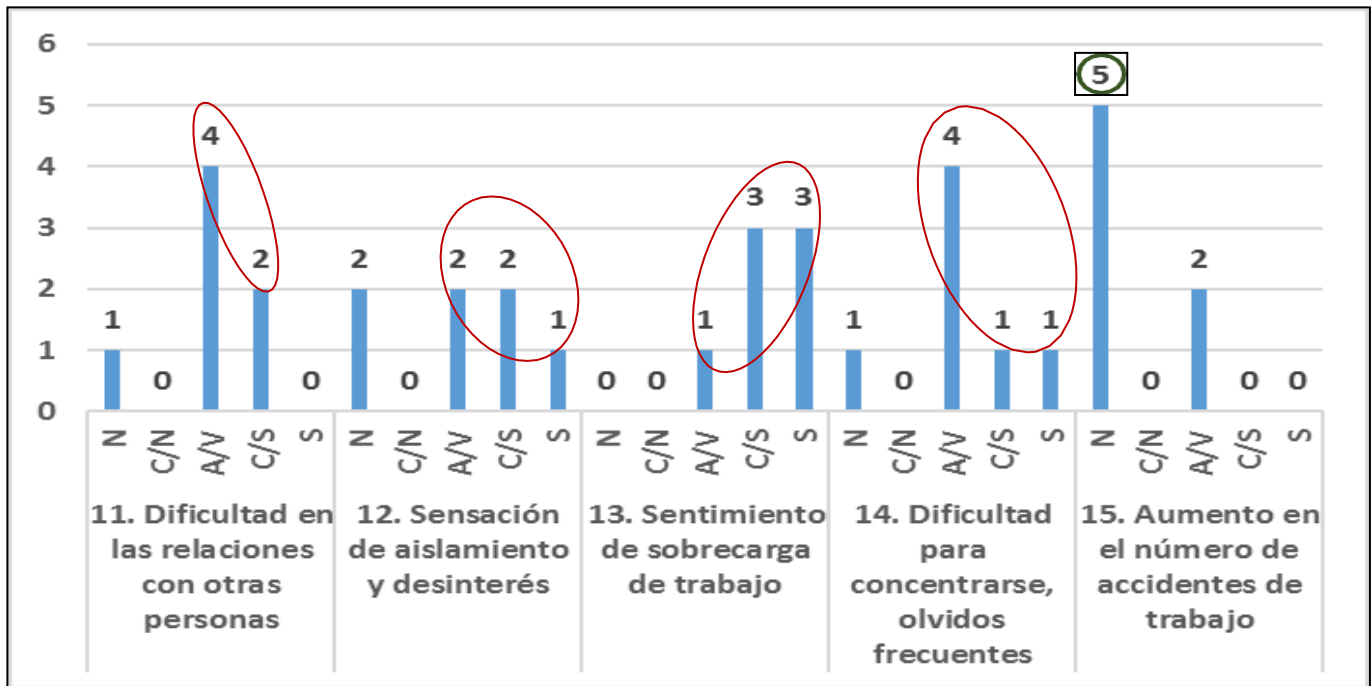


Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Figura 67

- ❖ **Pregunta 6:** El 71.42% de los trabajadores encuestados aluden la presencia de palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.
- ❖ **Pregunta 7:** El 85.71% de los trabajadores encuestados, indican cambios fuertes del apetito.
- ❖ **Pregunta 9:** El 100% de los trabajadores exponen la dificultad en las relaciones familiares.
- ❖ **Pregunta 10:** El 71.42% de los trabajadores relacionan la dificultad para permanecer quieto o iniciar actividades.

Figura 68: Pregunta 11-15

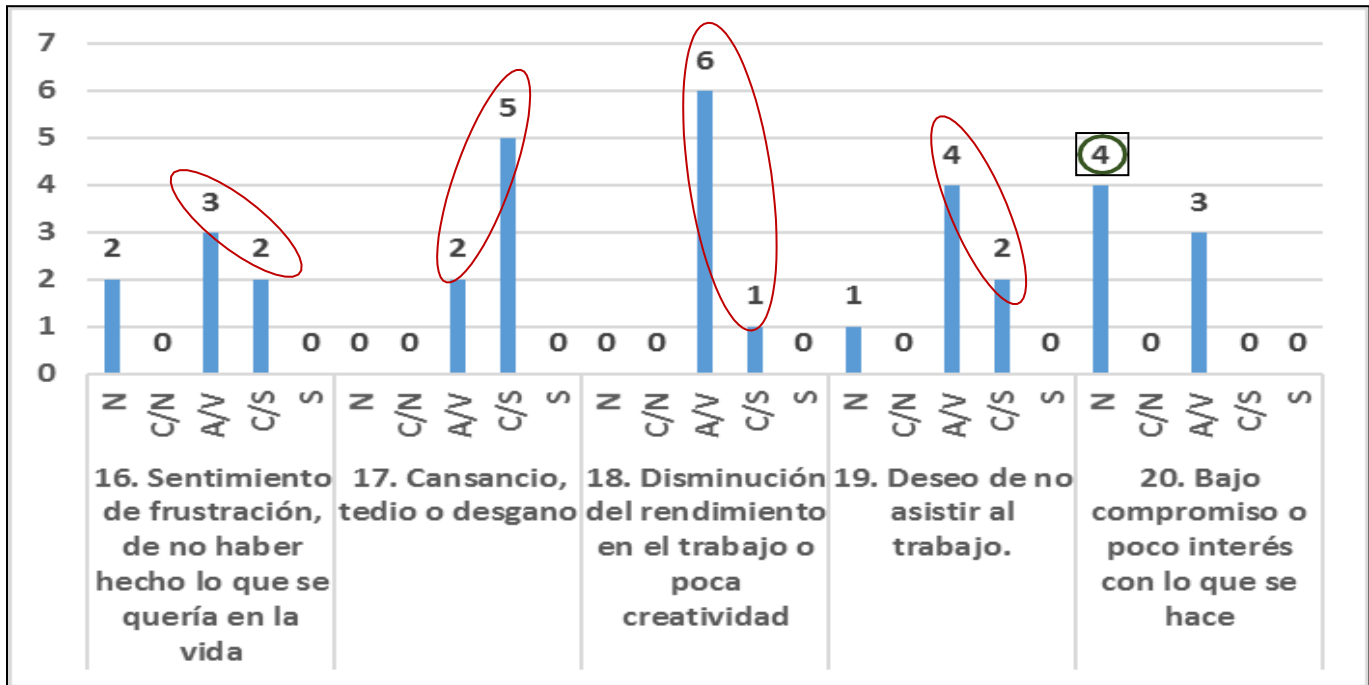


Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Figura 68

- ❖ **Pregunta 11:** El 85.7% de los trabajadores encuestados refieren dificultad en las relaciones con otras personas.
- ❖ **Pregunta 12:** El 71.42% de los trabajadores encuestados, señalan sensaciones de aislamiento y desinterés.
- ❖ **Pregunta 13:** El 100% de los trabajadores encuestados, manifiestan sentimientos de sobrecarga de trabajo.
- ❖ **Pregunta 14:** El 85.71% de los trabajadores encuestados, indican dificultad para concentrarse y olvidos frecuentes.
- ❖ **Pregunta 15:** El 71,42% de los trabajadores encuestados, manifiestan no haber tenido a la fecha accidentes de trabajo.

Figura 69: Pregunta 16 – 20

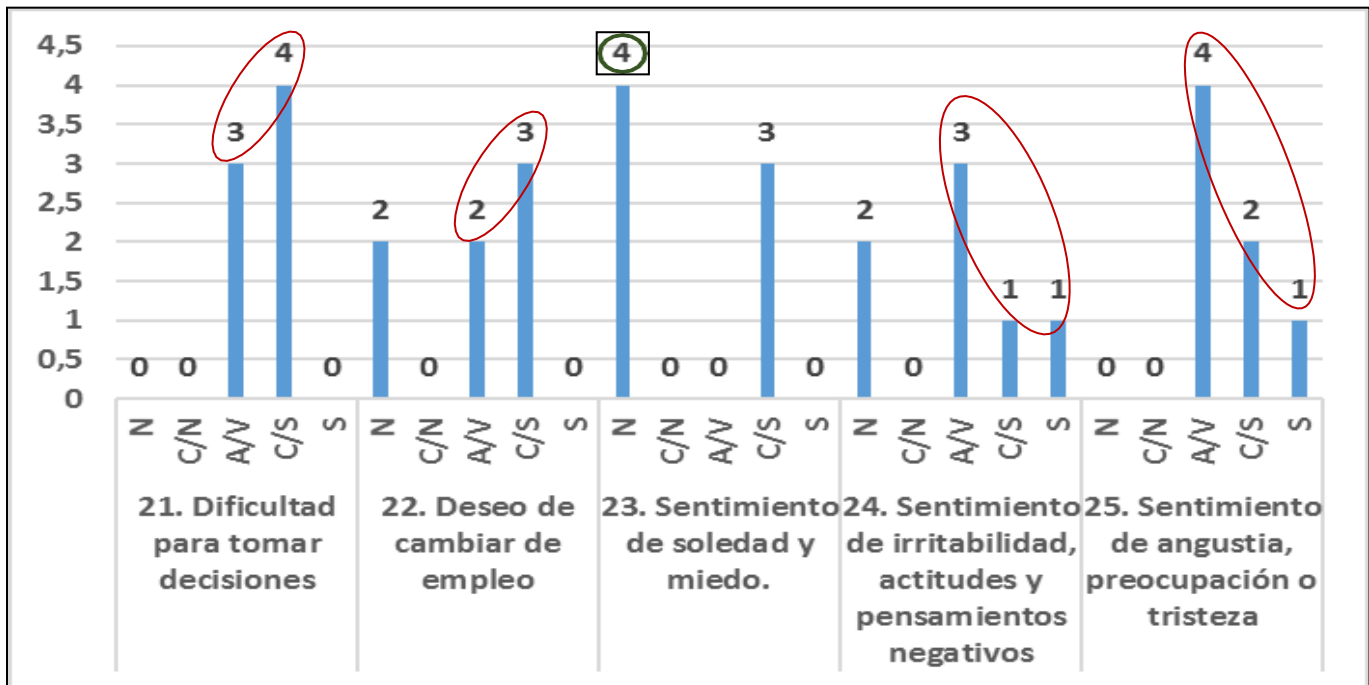


Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Figura 69

- ❖ **Pregunta 16:** El 57.14% de los trabajadores encuestados reportan sentimientos de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.
- ❖ **Pregunta 17:** El 100% de los trabajadores encuestados, señalan cansancio tedio o desgano.
- ❖ **Pregunta 18:** El 100% de los trabajadores expresan la disminución del rendimiento en el trabajo y/o la poca creatividad.
- ❖ **Pregunta 19:** El 85.71% de los trabajadores encuestados, manifiestan deseo de no asistir al trabajo.
- ❖ **Pregunta 20:** El 71.42% de los trabajadores no manifiestan tener bajo compromiso o poco interés con el ejercicio propio de su labor, y el 42,85% expresan que en algunas ocasiones.

Figura 70: Pregunta 21-25.

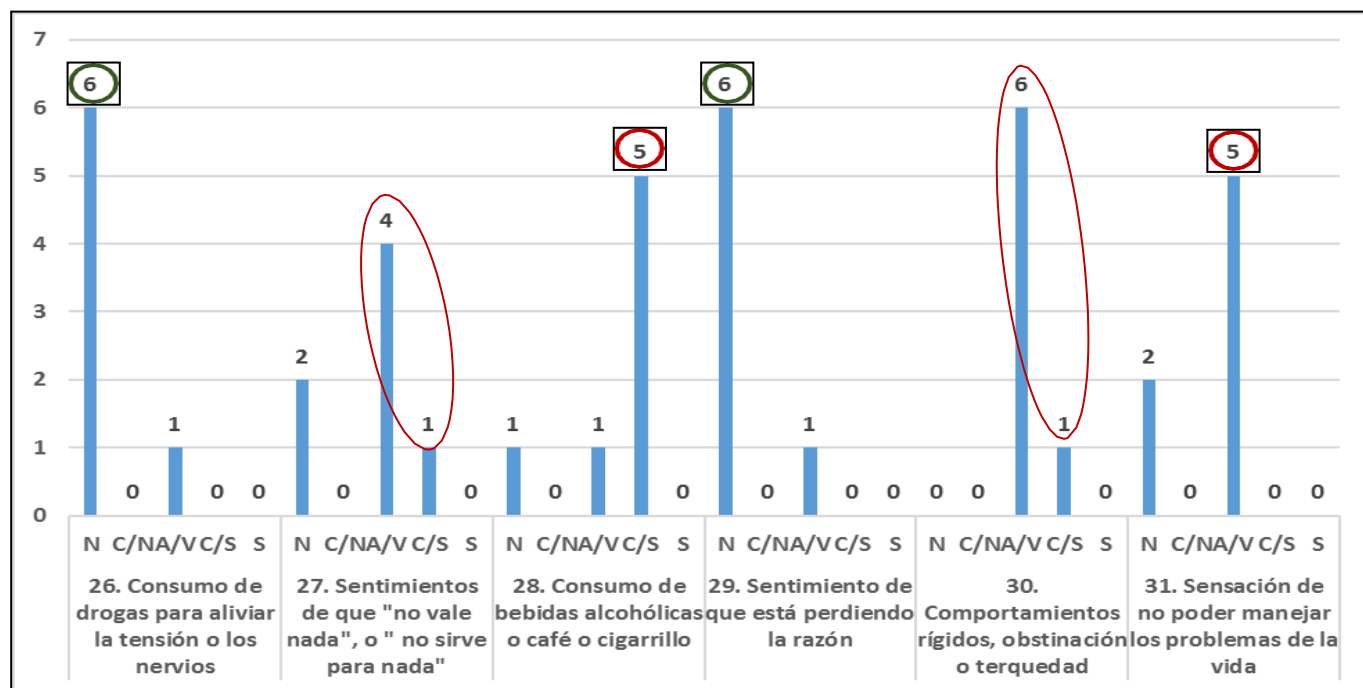


Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Figura 70

- ❖ **Pregunta 21:** El 100% de los trabajadores aseveran dificultades para tomar decisiones.
- ❖ **Pregunta 22:** El 71.42% de los trabajadores encuestados, manifiestan el deseo de cambiar de empleo.
- ❖ **Pregunta 23:** El 57,14% de los trabajadores encuestados, manifiestas no sentir sentimientos de soledad y miedo y el 42.85% casi siempre.
- ❖ **Pregunta 24:** El 71.42% de los trabajadores encuestados, denotan sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.
- ❖ **Pregunta 25:** El 100% de los trabajadores encuestados, revelan sentimientos de angustia, preocupación o tristeza.

Figura 71: Pregunta 26 - 31



Fuente: Elaboración propia, 2021

Nota: Figura 71

- ❖ **Pregunta 26:** El 85.71% de los trabajadores encuestados, revelan no consumir drogas para aliviar la tensión o los nervios.
- ❖ **Pregunta 27:** El 71.42% de los trabajadores encuestados, revelan sentimientos de que “no vale nada” o “no sirve para nada”.
- ❖ **Pregunta 28:** El 71.42% de los trabajadores encuestados responden con honestidad que consumen bebidas alcohólicas, café o cigarrillo con frecuencia.
- ❖ **Pregunta 29:** El 85,71 % de los trabajadores encuestados, niegan sentir que están perdiendo la razón.
- ❖ **Pregunta 30:** El 100% de los trabajadores encuestados, revelan comportamientos rígidos, obstinados o terquedad.
- ❖ **Pregunta 31:** El 71.42% de los trabajadores encuestados, reflejan sensaciones de no poder manejar los problemas de la vida

Conclusiones

Según el diagnóstico de factores de riesgo psicosocial con el personal administrativo y operativo de la empresa JARDIN DEL ADULTO MAYOR ALUNA, mediante la aplicación de un instrumento de evaluación basado en la psicología social de las organizaciones se concluye:

- ❖ En la fundamentación teórica del presente documento Ríos & Galán (2012) hacen referencia de la gran variedad de problemas físicos, psíquicos y sociofamiliares que suelen aparecer en los cuidadores del adulto mayor, siendo esta hipótesis confirmada en nuestro proyecto de investigación, debido a que los resultados encontrados arrojaron un riesgo psicosocial ALTO Y MUY ALTO, esto a consecuencia de diferentes situaciones presentadas en el hogar del adulto mayor Aluna, los cuales tienen repercusiones en la vida de los cuidadores, tanto a nivel físico, psíquico y sociofamiliar.
- ❖ La metodología de este proyecto de investigación es de corte cuali-cuantitativo, donde se define como variables no paramétricas con escalas ordinal y nominal, y paramétricas con escalas de razón; fue necesario la aplicación en su totalidad y seguido la interpretación de los resultados obtenidos con el fin de identificar el riesgo de los factores psicosociales presentes en los colaboradores; cabe resaltar se llevó a cabo con los respectivos lineamientos y protocolos de Bioseguridad exigidos por la **Resolución 777** de junio de 2021 y teniendo en cuenta la **Circular 0064** de octubre del 2020, teniendo en cuenta que la aplicación se realizó en grupos de dos, respetando el distanciamiento, haciendo uso de la mascarilla bucal y se generó un espacio para la socialización del contexto del riesgo psicosocial, sus efectos en el proceso laboral y el objetivo de la realización de la evaluación en la empresa (firma de consentimiento informado).
- ❖ Para el constructo extralaboral, las dimensiones tanto para colaboradores como líderes que requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica son: tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales,

situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda.

❖ En cuanto al constructo intralaboral para los líderes de la organización, el dominio que requiere gran atención se conoce como *demandas de trabajo* principalmente en las dimensiones tales como demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo y demandas de la jornada de trabajo. Por otra parte, el dominio *control* requiere vigilancia principalmente sobre las dimensiones de control y autonomía sobre el trabajo y oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas. Asimismo, el dominio *liderazgo y relaciones sociales en el trabajo* y finalmente hace falta gestión en el dominio de *recompensas* en sus dos dimensiones establecidas como reconocimiento y compensación, y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. Así pues, para los colaboradores, se identifica que los dominios que requieren intervención son las *demandas de trabajo* procurando hacer énfasis en las demandas cuantitativas, de carga mental, referente a la jornada de trabajo; y el dominio de *control* asumiendo fundamental consideración en la claridad de rol, capacitación y control y autonomía sobre el trabajo.

❖ Según los datos obtenidos en el cuestionario de estrés laboral tanto líderes como colaboradores requieren intervención inmediata en los síntomas con mayor criticidad y frecuencia. Se identifica que todos presentan síntomas fisiológicos como molestias de espalda y cuello, problemas digestivos o e colon y dolores de cabeza; al mismo tiempo en la categoría de síntomas de comportamiento social todos presentan dificultad en las relaciones familiares, en la categoría de síntomas intelectuales y laborales presentan sentimientos de sobrecarga de trabajo y en los síntomas psicoemocionales presentan sentimientos de angustia, preocupación, tristeza, terquedad, obstinación y comportamientos rígidos.

- ❖ De acuerdo con lo anterior, se debe priorizar la construcción del programa de vigilancia epidemiológico como una oportunidad para mitigar los efectos negativos de los agentes de riesgo en los trabajadores de la organización, que por razones del ejercicio de su labor se ven expuestas a la probabilidad de enfermar, además de contribuir al desarrollo de mejores condiciones de salud en la empresa; así como de la comunidad a la que pertenece, a sus familias y al SG-RL del país.

- ❖ Según los datos obtenidos en el cuestionario de estrés laboral, se debe realizar el programa para el manejo y control del estrés, que contenga pautas para la fatiga y el sueño; conjuntamente la aplicación de instrumentos psicométricos que permitan corroborar el estado de clima y motivación laboral, y cultura organizacional para la identificación de indicadores de mejora como pre y post acciones de intervención. Finalmente, es de vital importancia que la organización diseñe e implemente un proceso de capacitación y formación para todo el personal dirigido a intervenir los factores de riesgo psicosocial identificados en la presente investigación.

Referencias

1. Arévalo Andrade, E. G., & Astudillo Angulo, B. M. (2018). *Caracterización Psicosocial de Cuidadores de adulto mayores en la parroquia San Pedro Cantón Calvas periodo 2019* (Doctoral dissertation, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Médicas, Carrera de Enfermería).
2. Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational Change: A Review of Theory and Research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1177/014920639902500303>
3. Arroyo Rueda, M. C., & Soto Alanís, L. E. (2013). La dimensión emocional del cuidado en la vejez: la mirada de los adultos mayores. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(2), 337–347. https://doi.org/10.5209/rev_cuts.2013.v26.n2.41333
4. Barragán Rodríguez, A. G. (2019). *Evaluación del perfil psicosocial del cuidador principal del adulto mayor ingresado por fractura de cadera secundaria a caída* (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León).
5. Barrios Florez, P. A. (2019). *INFORME DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL*.
6. Beck A, Steer R, Brown G. *Inventario de depresión de Beck*. 2da ed. Argentina: Editorial Paidós; 2004.
7. Bee, H. L., & Mitchell, S. K. (1987). *El desarrollo de la persona: en todas las etapas de su vida*.
8. Borda González, J., Guayacán Baquero, V., & Monsalve Esmeral, M. M. (2014). Disminucion de sobrecarga en cuidadores de adultos mayores asistentes a centro dia. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.

9. Cabrerizo, M. I. A., Fleming, V., Watson, H., & Solís, M. J. N. (2004). Necesidades psicosociales de los cuidadores informales de las personas con esquizofrenia: exploración del rol del profesional de enfermería. *Enfermería Clínica*, 14(5), 286-293.
10. Cárdenas Rada, S. A., Granada Ramírez, D., & Zárate Sánchez, D. L. (2020). Dimensiones físicas, psicológicas y sociales de la salud mental del cuidador del adulto mayor.
11. Casas, J., Repullo, J.R., Lorenzo, S. & Cañas, J.J. (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6, 23.
12. Clarck S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
13. Ceballos, P y Zambrano, R. (2007). Síndrome de carga al cuidador. *Colombiana de Psiquiatría*, 36 (1), pp 26-39. Recuperado de:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0034-74502007000500005&lng=es&nrm=is
14. Cortes, J. M. (2007). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Tébar, S.A
15. Cubillos Álzate, J., Matamoros Cárdenas, M., & Pera Caro, S. (2020). Boletines Poblacionales: Personas Adultas Mayores de 60 años. Oficina de Promoción Social Ministerio de Salud y Protección Social, 0(0), 1–10.
16. Cuervo Martínez, Á. (2018). Salud Mental y Sobrecarga Emocional del cuidador informal del adulto mayor en situación de discapacidad. *March*.
17. Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
18. DANE. (2021). *Adulto mayor en Colombia. Información Para Todos*, 29.
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/presentacion-caracteristicas-generales-adulto-mayor-en-colombia.pdf>

19. Departamento administrativo de la función pública. (2006). Ley 1090 de 2006 por el cual se reglamenta el ejercicio profesional psicológico, se dicta el código deontológico y bioético. Bogotá D.C.: Congreso de la república de Colombia
20. Dueñas, E., Martínez, M. A., Morales, B., Muñoz, C., Viáfara, A. S., & Herrera, J. A. (2014). Síndrome del cuidador de adultos mayores discapacitados y sus implicaciones psicosociales.
21. Espín Andrade, A. M. (2012). Factores de riesgo de carga en cuidadores informales de adultos mayores con demencia. *Revista cubana de salud pública*, 38, 493-402.
22. Fisher, C. & Ashkanasy, N. (2000). The emerging roles of emotions in work life: an introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 123-129.
23. Fhon, J. R. S., Gonzales Janampa, J. T., Mas Huaman, T., Marques, S., & Rodríguez, R. A. P. (2016). Sobrecarga y calidad de vida del cuidador principal del adulto mayor. *Avances En Enfermería*, 34(3), 251–258. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v34n3.58704>
24. Flores, E., Rivas, E., & Seguel, F. (2012). Nivel de sobrecarga en el desempeño del rol del cuidador familiar de adulto mayor con dependencia severa. *Ciencia y enfermería*, 18(1), 29-41.
25. Flores Lozano, J. A., Adeva Cárdenas, J., García, M., & Gómez Martín, M. P. (1997). Psicopatología de los cuidadores habituales de ancianos. *Jano*, 3(1218), 26172.
26. Función pública. (2019). Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: proceso gestión del talento humano. *Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo*, 1–23. https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16119718/2017-04-04_Sistema_seguridad_salud_v2.pdf/ceb4488d-bb65-4bfd-a49f-ed918480e920
27. Gil-Monte, P. R., García-Jueas, J. A., & Hernández, M. C. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en

profesionales de enfermería. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 42(1), 113-118.

28. González Anaya, L. S., & Polo García, C. (2013). *Riesgos Psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio Comparativo*. 96. Recuperado de :[https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud.pdf?sequence=2](https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf?sequence=2)
29. González, E. & Gutiérrez, R. (2006). La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 259-270.
30. Gomero Cuadra, R., & Llap Yesán, C. (2005). La Medicina Ocupacional en los últimos tiempos. *Revista Médica Herediana*, 16(4), 273-275.
31. Gómez, Y. C., & González, A. H. (2006). Herramientas automatizadas para la gestión de proyectos. *Ingeniería Industrial*, 27(2), 6.
32. Guerrero, J., Ramírez, A. & Lasso, C. (2012). Factores de riesgo psicosocial en profesionales y empleados de una fundación de rehabilitación. *Ciencia & Salud*, 1(1), 65-70.
33. Guiñazú, G. (2004). Capacitación efectiva en la empresa. *Invenio*, 7(12), 103-116.
34. Graen, G. B. y Uhl-Bien, M. (1995): "Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level, multi-domain perspective", *Leadership Quarterly*, Vol. 6, p. 219-247.
35. Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of educational research*, 77(1), 81-112.

36. IMSERSO. (2021). Guía para la gestión de los riesgos psicosociales en la actividad de cuidado de personas mayores. 89. <http://cpage.mpr.gob.es>
37. Jessop, D. J., & Stein, R. E. K. (1985). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Social Science and Medicine*, 20(10), 993–999. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)
38. Leonard-Barton, D. (1992). Core capabilities and core rigidities: A paradox in managing new product development. *Strategic management journal*, 13(S1), 111-125.
39. Ley 142 de 1994 [Ministerio de minas y energía]. Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones. 11 de julio de 1994
40. LLibre Guerra, J. C., Guerra Hernández, M. A., & Perera Miniet, E. (2008). Impacto psicosocial del síndrome demencial en cuidadores cruciales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 24(1), 1–15.
41. Malott, M. E. (2001). Paradoja de cambio organizacional (Paradox of organizational change). México: Trillas.
42. Mansilla Izquierdo, F. (2011). Consecuencias del estrés de rol. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(225), 361-370.
43. Mañas, A. (2001). La salud y las condiciones de trabajo. *Enfermería Integral*, 56. <http://www.enfervalencia.org/ei/ anteriores/masteros.htm>.
44. Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, A. (2014). EL ENFERMO CRÓNICO Y EL CUIDADOR: SÍNDROME DEL CUIDADOR. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents.
45. Ministerio de Cultura. (2017). Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Colombia Conmutador, 57(1), 342–4100. www.mincultura.gov.co

46. Ministerio de la Protección Social. Colombia. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicoso- 50 Las demandas del trabajo en una institución de salud en nivel III de atención Revista Virtual Universidad Católica del Norte, Año 2015. Número 44, Febrero-Mayo. Recuperado de <http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/Contenido/Default.aspx?Id=568>
47. Ministerio de salud, (2020). Boletines Poblacionales: Personas Adultas Mayores de 60 año. Oficina de Promoción Social Ministerio de Salud y Protección Social. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-envejecimiento.pdf>
48. Ministerio de trabajo, (2021) Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Año 2020. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020>
49. Nicolaci, M. (2008). CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CyMAT). HOLOGRAMÁTICA – Facultad de Ciencias Sociales, 46. Obtenido de http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf
50. Organización Mundial de la Salud (1999). El movimiento mundial en pro del envejecimiento activo. Ginebra, Suiza: OMS. Programa Envejecimiento y Salud.
51. Peralta, M. C. (2009). La construcción de sujetos en las nuevas realidades laborales: reflexiones para su estudio desde la Psicología organizacional y del trabajo (pp. 53-76). Bogotá: Universidad Santo Tomas
52. Placeres, J., León, L., & Delgado, I. (2011). La familia y el adulto mayor. *Revista Médica Electrónica*, 33(4), 472–483. <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v33n4/spu10411.pdf>

53. PROGRAMA DE GESTIÓN DE RIESGO. (2016). Informe diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales que se encuentran presentes en los servidores públicos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
54. Ramírez, Q., F. J. (2003). La medicina en el trabajo y sus avances ante las exigencias contemporáneas. *Revista Latinoamericana de Salud en el Trabajo*, 3(1), 36-43.
55. Ramos, E. C., & Castillo, V. A. M. (2017). Prevalencia del síndrome de sobrecarga y sintomatología ansiosa depresiva en el cuidador del adulto mayor. *Psicología y salud*, 27(1), 53-59.
56. Real Academia Española. (2001). Diccionario de la lengua española. Obtenido de <https://www.rae.es/>
57. Resolución 2404 del 2019 [Ministerio de trabajo]. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 24 de julio 2019.
58. Resolución 8430 de 1993 [Ministerio de Salud]. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. 4 de Octubre de 1993.

59. Ríos, A. E. R., & Galán, M. G. N. (2012). Cuidadores: responsabilidades-obligaciones. *Revista de enfermería Neurológica*, 11(3), 163-169.
60. Roe, R. A. (2002). Competences- A key towards the integration of theory and practice in work psychology. *Gedrag en Organisatie*, 15(4), 203-224.
61. SAFETYA. (28 de MARZO de 2016). Variables y herramientas para abordar el riesgo psicosocial en la organización. Recuperado el 2 de OCTUBRE de 2021. Recuperado de <https://safetya.co/bateria-para-evaluar-el-riesgo-psicosocial/>
62. Santelices B. (1999) How many kind of individuals are there? *Trends in Ecology & Evolution*. 14(4): 152-155.
63. Torres, F., Beltrán, G., Martínez, P., Saldivar, G., Quesada, C., & Cruz, T. (2006). Cuidar a un enfermo ¿pesa. *Revista de Divulgación Científica y Tecnológica de la Universidad Veracruzana*, 19(2), 19.
64. Universidad Javeriana & Ministerio de la protección social. (2010). Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá.
65. Van Der Haar, Rudolf y Goelzer, B. (2001). La higiene ocupacional en América latina: una guía para su desarrollo. Washington: Organización Panamericana de la Salud.
66. Vázquez Toledo, S., Bernal Agudo, J. L., & Liesa Orús, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
67. Velandia, J. H. M., & Pinilla, N. A. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*, 23(48), 21-31.

68. Vélez Correa, L. A. (1987). Ética Médica: Interrogantes acerca de la medicina, la vida y la muerte. In *Ética médica: interrogantes acerca de la medicina, la vida y la muerte* (pp. 369-369).
69. Villalobos, G. (1999). Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. In Bogotá: Congreso del Consejo Colombiano de Seguridad.
70. Yi, P. Y. (2016). Duelo Factores de riesgo de duelo complicado en cuidados paliativos. Universitat de Valencia (Spain).