

RECONOCIMIENTO DE LOS FACTORES DE RIESGO QUE INCIDEN EN EL  
BIENESTAR EMPRESARIAL Y LA CALIDAD DEL CENTRO CARDIOVASCULAR  
SOMER INCARE

HERNANDO MOSCOS CUENCA COD 1521980295

DIANA MARCELA GÓMEZ GARCÍA COD: 1521980276

Informe final de investigación como requisito parcial para optar al título de:

Profesional en la gestión de la seguridad y salud laboral

Asesora

Mónica María Quiroz Rubiano

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA PROFESIONAL EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD  
LABORAL  
MEDELLIN  
2020

RECONOCIMIENTO DE LOS FACTORES DE RIESGO QUE INCIDEN EN EL  
BIENESTAR EMPRESARIAL Y LA CALIDAD DEL CENTRO CARDIOVASCULAR  
SOMER INCARE

HERNANDO MOSCOS CUENCA COD 1521980295

DIANA MARCELA GÓMEZ GARCÍA COD: 1521980276

Informe final de investigación como requisito parcial para optar al título de:

Profesional en la gestión de la seguridad y salud laboral

Asesora

Mónica María Quiroz Rubiano

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA PROFESIONAL EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD

LABORAL

MEDELLIN

2020

## Contenido

	<b>Pág.</b>
Resumen	8
Abstrac	9
Introducción	10
1. Planteamiento del problema	12
2. Pregunta de investigación	13
3. Justificación	14
4. Objetivos	15
4.1. Objetivo general	15
4.2. Objetivos específicos	15
5. Marco referencial	16
5.1. Marco teórico	16
5.2. Marco referencial	19
5.3. Normas de referencia	21
6. Metodología	23
6.1. Matriz categorial	23
6.2. Diseño metodológico	24
6.3. Enfoque metodológico	24
6.4. Instrumentos	24
6.4.1 Matriz de peligros en seguridad y salud en el trabajo de la Institución.	24
6.4.2 Encuesta de diagnóstico Osteomuscular (síntomas musculoesqueléticos – Peso e IMC) (Anexo 1).	25
6.4.3 Encuesta de Riesgo Psicosocial (Anexo 2).	26
7. Resultados	27
8. Discusión	33
9. Conclusiones	35
10. Referencias	37
Anexos	40

**Lista de tablas**

	<b>Pág.</b>
<i>Tabla 1.</i> Matriz categorial	23
<i>Tabla 2.</i> Resultados de encuesta “Síntomas Osteomusculares”	27
<i>Tabla 3.</i> Matriz de peligros	27
<i>Tabla 4.</i> Matriz completa: Anexo 3 (Archivo adjunto)	28
<i>Tabla 5.</i> Según área de trabajo y zona de diagnóstico 2016	28
<i>Tabla 6.</i> Según área de trabajo y zona de diagnóstico 2017	29
<i>Tabla 7.</i> Según la causa	29
<i>Tabla 8 .</i> Matriz de riesgos por área	32

**Lista de gráficos**

	<b>Pág.</b>
<i>Gráfico 1.</i> Ausentismo por eventos 2016 - 2017	30
<i>Gráfico 2.</i> Ausentismo por días 2016 – 2017	30

**Lista de anexos**

	<b>Pág.</b>
<i>Anexo 1.</i> Cuestionario de síntomas osteomusculares	40
<i>Anexo 2.</i> Encuesta de riesgo psicosocial	41

## **Resumen**

El actual trabajo tiene como objetivo reconocer los factores que inciden en la tranquilidad laboral y la calidad de vida dentro de una organización, a través de un estudio de caso aplicado en el Centro Cardiovascular Somer Incare.

Su objetivo principal se da por medio del reconocimiento y responde a la pregunta ¿cuáles son los factores de riesgo que inciden en el bienestar laboral y la calidad de vida del personal dentro de una institución?, respondiendo a esta pregunta por medio de una metodología deductiva y mixta a través de encuestas estructuradas como herramienta de investigación, y la interpretación de sus resultados por medio de matrices de análisis.

Los resultados de esta investigación permiten obtener bases fundamentales para entender el estado actual de la organización y sus necesidades específicas, convirtiéndose en una herramienta fundamental a la hora de generar procesos de seguridad y salud laboral por medio de propuestas de bienestar laboral, propuestas pensadas desde la necesidad directa de los colaboradores.

Palabras clave: Bienestar, calidad, seguridad, salud, integralidad, Institución, colaboradores.

### **Abstrac**

The purpose of this work is to recognize the factors that allow work well-being and quality of life within an organization, through a case study applied at the Somer Incare Cardiovascular Center.

Its main objective is given through recognition and answers the question: What are the aspects that allow the well-being of work and the quality of life within the staff of an organization? Answering this question through a deductive and qualitative methodology aa through a structured survey research tool, and the interpretation of its results through matrices.

The results of this research can obtain fundamental bases to understand the current state of the organization and its specific needs, becoming a fundamental tool when it comes to generating processes of safety and health at work through proposals that generate well-being, proposals thought from the direct need of the collaborators.

Key words: Well-being, quality, safety, health, integrality, Institution, collaborators.



## **Introducción**

La seguridad y la salud en el trabajo se ha convertido en un componente primordial en las organizaciones y su correcto funcionamiento, en la actualidad existe normatividad y estándares internacionales que rigen y parametrizan el deber ser dentro de las organizaciones para que los procesos de seguridad y salud se den.

La intranquilidad en el entorno a la seguridad y salud ocupacional afecta a todas las organizaciones, independiente del sector al que pertenecen y sin son pequeñas, medianas o grandes. Por consiguiente, en la actualidad la prevención de riesgos laborales es una gestión del día a día en las organizaciones, su importancia se da gracias a que la vida laboral y las organizaciones, influyen directamente en el desarrollo de las personas, pues es allí donde estás pasan la mayoría de su tiempo, practican sus habilidades y aplican sus conocimientos. Convirtiéndose en un espacio no solo laboral, si no de convivencia, estancia y adaptación en el que se aborda desde el ser, el hacer y el saber.

Es de suma importancia entender, conocer y reconocer como influyen los factores en el desarrollo de las personas, en este caso del personal de una organización, factores que permiten generar bienestar en el trabajo y calidad de vida.

Las instituciones, como lugares recurrentes de las personas, se convierten directamente en un espacio apto para mejorar la calidad de vida de los colaboradores, permitiendo, así un medio para la creación estratégica pensada desde las necesidades, se puede empezar a impactar a las comunidades desde sus diferentes hábitos, permitiendo fomentar un cambio de estilo de vida que favorezca a los colaboradores, impactando directamente la salud mental y corporal de los mismos.

Entender estas necesidades e intervenirlas como un proceso Institucional, se convierte en una herramienta de impacto directo en la organización, ya que se beneficia directamente su productividad y el entorno empresarial, pues un empleado feliz y saludable, es un empleado

más productivo, un empleado que se convierte en un coequipero de la organización, que representara menos ausentismo y más productividad. Favoreciendo a la organización no solo a nivel de la productividad, y el económico.

Según la OMS Organización Mundial de la Salud (2016): “Ocuparse de la dieta y la actividad física en el lugar de trabajo abre la posibilidad de mejorar la salud de los colaboradores; contribuyendo al bienestar individual y a la construcción de una imagen positiva y social de la empresa”.

El establecimiento de programas de bienestar Institucional a través de un diagnóstico y entendimiento del estado de la organización y sus necesidades, garantiza el equilibrio entre la empresa y los colaboradores, convirtiéndose en una oportunidad de mejora Institucional y una oportunidad de contribuir a la calidad de vida del personal, mostrando la integralidad y el compromiso social y empresarial.

## **1. Planteamiento del problema**

El trabajo es un derecho y un componente fundamental ya que es el proceso de la vida de las personas, siendo un principio de avance económico y social de un país, de un departamento, de un municipio y de una organización. Sin embargo, la literatura ha expuesto en el ámbito profesional la existencia de riesgos que logran originar deterioros a la salud física, y mental dañando la seguridad, y la calidad de vida de los colaboradores.

Al interior de las organizaciones surgen muchos momentos en los cuales los colaboradores se ven afectados en aspectos que tocan al ser desde sus diferentes dimensiones, la parte emocional y la parte física, incidiendo así en la productividad operativa y estratégica, y también en su bienestar y calidad de vida, es allí donde surge la necesidad de dar respuesta al reconocimiento de los factores que generan riesgos en el desarrollo de los colaboradores; ya que la falta de entendimiento de los mismos se convierte en una problemática empresarial, personal y social.

Reconocer la importancia del bienestar del trabajador y la calidad de vida, es una herramienta fundamental a la hora de buscar solución a las problemáticas organizacionales.

## **2. Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los factores de riesgo que inciden en el bienestar laboral y la calidad de vida de los trabajadores dentro de una organización? (Investigación aplicada en el Centro Cardiovascular Somer Incare).

### **3. Justificación**

Las organizaciones como lugares generadores de bienestar, deben preocuparse no solo por la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, de igual forma por la divulgación de los buenos hábitos de vida, la importancia de la salud y el equilibrio emocional en los colaboradores, teniendo en cuenta que estos son un recurso clave e irremplazable.

La presente investigación, no tiene como fin único reconocer los factores que inciden directamente en el riesgo laboral y son dificultades en el momento de generar calidad de vida y bienestar laboral, está también se enfoca en la posibilidad de generar una herramienta de conocimiento para crear procesos de intervención en el personal que permita generar buenos hábitos de vida necesarios para mejorar la calidad de la misma. Creando procesos de concientización sobre los posibles riesgos y consecuencias.

El recurso que prima en la organización, es el talento humano he aquí la importancia de esta investigación para el reconocimiento de los factores que inciden en la generación de accidentes o enfermedades laborales con el fin de ofrecer a los colaboradores un trabajo estable, merecedor y responsable, generando un bienestar laboral y calidad de vida, por eso es que reconocer estos factores permiten tomar medidas para solucionar los posibles accidentes La presente investigación busca facilitar información actualizada y contribuir al proceso de caracterización de riesgos profesionales y llegar a formar a profesionales de enfermería y directivos sobre la presencia y a prevenir los accidentes laborales ocurridos durante las horas de trabajo. Desde el punto de vista metodológico la actual información servirá a futuros investigadores como referencia para llevar a cabo sus respectivos trabajos.

## **4. Objetivos**

### **4.1. Objetivo general**

Reconocer los factores de riesgo que inciden en el bienestar empresarial y la calidad del Centro Cardiovascular Somer Incare.

### **4.2. Objetivos específicos**

- Identificar las situaciones que pueden generar un riesgo a nivel individual dentro del personal de la organización.
- Definir las relevancias emergentes encontradas en los factores.
- Describir los factores de riesgo encontrados.

## 5. Marco referencial

### 5.1. Marco teórico

Los autores y teóricos Miguel y De Miguel definen el empleo o trabajo desde una perspectiva y significado sociológico, “constituye la clave de la organización del hogar ya que la mayor parte de los ingresos se derivan de las rentas del trabajo (...) siendo la vía más corriente de realización personal y de integración” (González, Hidalgo y Salazar, 2007).

Por otro lado, la labor es apreciada como la acción que convierte conscientemente a la naturaleza y al hombre mismo, independiente de cómo esté estimado por la sociedad; sería el medio de producción de la riqueza inmaterial o material y de propagarla.

Se puede entender que la labor es toda actividad que tiene componentes objetivos (por ejemplo, superarse a sí mismo, conseguir cosas para la supervivencia y crear riquezas), pero esta fortuna puede sobrellevar varias definiciones sociales. Asimismo, evidentemente que las diferencias entre el trabajo y el no trabajo han recibido diferentes delimitaciones socialmente, pero a la vez sus efectos pueden tener un carácter objetivo. Porque como dice Marx, la labor humana, a diferencia del de los animales existe dos veces, uno idealmente, como proyecto en la mente del que trabaja y otro como actividad concreta (Marx, 1972).

El trabajo se ha convertido en un mecanismo clave de la estructuración socio-económica de una sociedad, ya que toda esta se da en torno a los esfuerzos y la capacidad individual para el funcionamiento de la misma. Por lo tanto, cuando de algún modo se ve afectada la calidad de vida en la labor, no simplemente se tiene efecto en la persona, sino en lo unido y en la sociedad misma, de allí el tema de la calidad de vida y bienestar laboral está relacionado claramente con el bienestar y la calidad de vida general, y que el trabajo como tal este alineado con los objetivos de cada persona (Repositorio Institucional Universidad Nacional de Colombia, s.f.). Según Watson “cuando la interiorización de reglas y valores es segura, habría una correspondencia entre los objetivos de los hombres en el trabajo con las

reglas organizacionales; las reglas se aceptarían por consecuencia para lograr las aspiraciones del individuo” (Watson, 1980), permitiendo que el individuo trabaje por superarse a sí mismo y cumplir sus objetivos, y a su vez sea un gran elemento para la organización.

Para Freud la vida en comunidad tiene dos fundamentos, el trabajo y el amor, pero el trabajo está dominado por el principio de realidad y no por el del placer (Freud, 1984). Por eso como factor de la estructura socio-económica, es fundamental garantizar la seguridad y el bienestar en su desarrollo.

Por eso es importante identificar cuáles son los aspectos que inciden directamente en la generación de la calidad de vida de los colaboradores, ya que, si la calidad de vida en la labor es nula o muy poca se puede ver reflejado en el descontento y conductas (errores de desempeño, ausentismo y otros). Uno de los principales factores que pueden incidir en esta calidad de vida, son los denominados riesgos profesionales, que, en el marco de la seguridad y salud laboral, definen riesgo laboral como:

La posibilidad de que un trabajador sufra determinado daño derivado del trabajo. Se completa esta definición señalando que, para calificar un riesgo, según su gravedad, se valorará conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y su magnitud (Grau y Moreno, 2000).

Por otro lado, se entiende el riesgo como la posibilidad de sufrir daño a la salud en la labor, derivado de una inestabilidad entre las actividades que realiza, las condiciones y medio ambientes de trabajo. (Ramírez, 1998). De ahí nace la importancia de saber identificar estos riesgos, y de buscar el equilibrio en la vida personal de los colaboradores, y de la Institución en general.

La identificación de los riesgos, permite realizar un ejercicio de prevención, que, según Cortes, prevenir es la acumulación de acciones, medidas acogidas o prevenidas en todas las



etapas de las actividades de la institución con la solución de evitar o minimizar los riesgos producidos de la labor (Cortés, 2006).

Prevenir los futuros riesgos laborales, es un proceso que se puede realizar desde diferentes diagnósticos de la situación de las organizaciones, diagnósticos que se convierten en herramientas para entender las organizaciones

Por eso estos análisis preliminares, se consideran que es la técnica usada para evaluar los riesgos, en las diferentes actividades o tareas del área de trabajo, aunque no hace uso de informes sobre accidentes. Esto es porque no suelen existir cuando se contempla el desarrollo de proyectos de procesos en equipos nuevos (Grimaldi y Simonds, 2008).

La prevención de cualquier tipo de riesgo laboral, permite una elevada calidad de vida La labor lleva a un entorno de seguridad y de respeto equitativo, en el que el trabajador puede promover su desarrollo psíquico y la institución puede disminuir los controles rigurosos (Herrera y Cassals, 2005). Es evidente que realizar un sistema de Seguridad y Salud laboral orientado a mejorar la calidad de vida en las organizaciones, aportan beneficios mutuos, tanto para el colaborador como para la institución.

Las empresas de trabajo, instituciones o en este caso entidades del sector salud, deben estar en pro y trabajando no solamente en la mejora de los entornos de trabajo, sino también en mejorar el bienestar y calidad de vida de los colaboradores, a partir de su concepto más amplio, en la medida que el bienestar personal y mejora profesional se alcanza en el colaborador, se ve reflejado verdaderamente en el clima de la institución, la motivación individual y grupal, el rendimiento y la satisfacción del colaborador con su trabajo. Las organizaciones que trabajan en pro de la mejora en las condiciones de trabajo, entienden que “la seguridad como un estado deseable de las personas frente a los riesgos. Significa protección. Es el conjunto de acciones, procedimientos y equipamiento, soportado científicamente a fin de evitar accidentes” (Bestratén, 2003).

La primera condición para alcanzar bienestar laboral, es hacer coincidir y conectar las aspiraciones laborales del individuo con el puesto de trabajo, proceso largo y complejo, cuyo avance solo es posible en una sociedad que se ejecute por los caminos de la construcción de un desarrollo económico-social basado en la ciencia y la técnica que permita hacer coincidir las capacidades del individuo, el puesto de trabajo y el interés social (Sosa, Rivera y Rodríguez, 2010).

Las condiciones de trabajo tienen la posibilidad de influir positiva o negativamente con el desarrollo de la labor y por lo tanto las condiciones de seguridad y salud de los colaboradores. Aunque el concepto de lugares de trabajo no lleva más de 2 décadas, las definiciones y significados similares han sufrido cambios a lo largo de la historia.

En la salud laboral, por ejemplo, los esfuerzos que reúnen el estudio de las condiciones intra-laborales, es decir, son las condiciones propias de la labor (ambiente de trabajo, carga de trabajo y entorno de la organización). En el actual modelo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), no solo se contemplan como condiciones de trabajo las intra-laborales sino también las extra-laborales que son las condiciones personales, individuales, psicosociales del entorno del colaborador que influyen en la relación Trabajo - Salud (Repositorio institucional Universidad Nacional de Colombia, s.f.). Para Lozada, Guerrero y García, (2007) las condiciones de la labor son las “condiciones del ambiente intralaboral que en conjunto con las condiciones extra-laborales y personales determinan el proceso salud–enfermedad de los trabajadores y su capacidad laboral”.

## **5.2. Marco referencial**

El siguiente marco referencial contiene conceptos y normas mediante las que se desarrolló el proyecto investigativo, permitiendo así centralizar la información en un mismo lineamiento de conceptos, interpretaciones y significados.

Bienestar: “Se define como el estado deseado por el grupo de funcionarios que laboran en la organización, éste se logra por medio de planes, programas y proyectos, que a partir de la gestión involucra elementos dinámicos que buscan mejorar la cotidianidad” (Aguilar, Quevedo 2007).

Clima Laboral: “Estado de satisfacción profesional de los empleados, que obviamente depende de factores diversos: relaciones interpersonales, oportunidades de desarrollo, disposición de recursos, funcionamiento de la empresa” (Romero, 2016).

Calidad de Vida: Según la Organización Mundial de la Salud, la Calidad de vida es “la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes” (OMS, 2016).

Perfil del Cargo: “En él se establecen las condiciones y requisitos mínimos que requiere el puesto de trabajo, así como de sus funciones específicas” (Romero, 2016).

Competencia: “Conjunto de conocimientos, habilidades y comportamientos que forman la base de todos los procesos modernos de Gestión del talento humano” (Romero, 2016).

Estrategia: “Proceso regulable que contiene un conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. Una estrategia por lo general abarca objetivos, metas, fines, políticas y la programación de acciones de un todo organizativo o individual” (Universidad de Costa rica, Glosario recursos humanos, 2007).

Liderazgo: “Ejercicio de las cualidades de líder. Conlleva un comportamiento determinado para influir en el comportamiento de otras personas, o bien para cambiarlo para conseguir los objetivos de la organización.”. (Universidad de Costa rica, Glosario recursos humanos, 2007).

Motivación: “Conjunto de factores o estímulos que determinan la conducta de una persona. La naturaleza de las motivaciones es enormemente compleja, existiendo elementos

conscientes e inconscientes, fisiológicos, intelectuales, afectivos y sociales que están en interacción permanente.” (Universidad de Costa Rica, Glosario recursos humanos, 2007).

Satisfacción: “La satisfacción laboral está basada en la satisfacción de las necesidades como consecuencia del ámbito y factores laborales y siempre estableciendo que dicha satisfacción se logra mediante diversos factores motivacionales”. (Romero, 2016).

Humanización del Trabajo: “Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal”. (Universidad de Costa Rica, Glosario recursos humanos, 2007).

Beneficiarios: “Son beneficiarios del programa de bienestar social de la Institución todos los colaboradores independientes de su forma de contratación y su núcleo familiar.” (Universidad de Costa Rica, Glosario recursos humanos, 2007).

Carga física: “Considerada como el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida una persona para realizar una tarea. Se considera como riesgo cuando las capacidades del individuo son superadas y se definen como requerimientos de postura.”. (Colombia. Ministerio de Protección Social, 2006).

### **5.3. Normas de referencia**

Constitución Política de Colombia de 1991, que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen los ciudadanos.

Ley 50 de 1990, artículo 21: “En las empresas con más de cincuenta trabajadores que laboren cuarenta y ocho horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.”

Ley 1857 de 2017: "Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".

Ley 1636 de 2013: "Decreto 1072 de 2015 para reglamentar parcialmente el artículo 77 de la Ley 1753 de 2015 y adoptar medidas para fortalecer el Mecanismo de Protección al Cesante en lo relativo a Bonos de Alimentación".

Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.8: "Obligaciones de los empleadores. Prevención y promoción de los riesgos laborales."

Ley 1857 de 2017: "Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones."

## 6. Metodología

### 6.1. Matriz categorial

Tabla 1. Matriz categorial

TÍTULO	PREGUNTA	OBJETIVO GENERAL	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	MÉTODO (POR QUÉ)	DISEÑO METODOLÓGICO	ANÁLISIS (UNIDAD)	TÉCNICA	INSTRUMENTOS
BIENESTAR EMPRESARIAL Y DE LA CALIDAD DE VIDA Reconocimiento de los factores de riesgo que inciden en el bienestar laboral y de la calidad de vida dentro de los colaboradores de una organización? (Investigación aplicada en el Centro Cardiovascular Somer Incare).	¿Cuáles son los factores de riesgo que inciden en el bienestar laboral y de la calidad de vida dentro de los colaboradores de una organización? (Investigación aplicada en el Centro Cardiovascular Somer Incare).	Reconocer los factores de riesgo que inciden en el bienestar empresarial y la calidad del Centro Cardiovascular Somer Incare.	El nivel de la investigación es deductivo	Investigación cualitativa y cuantitativa de deductivo	1 Objetivo específico  Identificar las situaciones que pueden generar un riesgo a nivel individual dentro del personal de la organización.	Centro Cardiovascular Somer Incare	Encuesta estructurada a Síntomas Osteomusculares	Guía de preguntas
					2. Objetivo específico.  Definir las relevancias emergentes encontradas en los factores.	Centro Cardiovascular Somer Incare	Análisis de datos, matriz de riesgos por áreas y matriz de peligros.	Matriz categorial de recolección de datos
					3 Objetivo específico  Describir los factores de riesgo encontrados.	Centro Cardiovascular Somer Incare	Análisis de datos.	Conclusiones

Fuente elaboración propia

## **6.2. Diseño metodológico**

Por medio del diseño metodológico, se trazó la ruta que permite responder la pregunta la que se basa este trabajo investigativo. Es la ruta que permite desarrollar una táctica, guía y estructura que orientan los diferentes pasos que se desarrollaron para poder identificar, analizar y reconocer los diferentes riesgos encontrado. La ruta se diseñó a través de un enfoque cualitativo y el método es deductivo ya que los resultados obtenidos se dan a través de premisas y la información encontrada en los trabajadores, información que brindo las bases necesarias para identificar y entender los resultados encontrados.

## **6.3. Enfoque metodológico**

El enfoque metodológico de la investigación es cualitativo, ya que parte de una realidad instaurada en una organización y buscar entender y reconocer factores de riesgo a través de datos, pero también de la interpretación de la realidad.

Desde el enfoque, la investigación se centra en la deducción como herramienta de interpretación de resultados a través de lo encontrado.

La investigación se dividió en varios momentos específicos que buscaron poder obtener información que mostrara la realidad de los trabajadores, se realizó una compilación de resultados de encuestas como herramientas para generar un diagnóstico, lo que permitió un análisis global desde diferentes fuentes de información para identificar las situaciones en relación con la salud y calidad de vida de la organización.

## **6.4. Instrumentos**

Los instrumentos analizados para la identificación de necesidades de la organización fueron:

### **6.4.1 Matriz de peligros en seguridad y salud en el trabajo de la Organización.**

Esta matriz busca establecer los peligros desde los riesgos que se presentan en cada puesto de trabajo. Para su desarrollo, se hizo un análisis en los diferentes puestos de trabajo

desde amplias perspectivas. Se tuvo en cuenta aspecto como proceso o área de trabajo, lugar de trabajo, cargo y la aceptabilidad de riesgo para cada cargo, analizando así según el cargo la posibilidad de entender los tipos de riesgos laborales y posibles accidentes laborales, buscando entender los riesgos desde el oficio, como herramienta para poder mitigar posibles futuros eventos.

En esta matriz se analizó cada una de las áreas del Centro Cardiovascular, tanto asistencial como administrativo, teniendo en cuenta la totalidad de la Institución, ya que el trabajo de la salud y seguridad laboral debe ser aplicada a todo el personal.

Otro punto de esta matriz, fue desarrollado desde datos que ya existían dentro de la Institución, los cuales se pusieron en comparación, permitiendo entender y establecer las áreas críticas de la Institución, los diagnósticos de ausentismo y las principales causas de accidentes de trabajo.

#### **6.4.2 Encuesta de diagnóstico Osteomuscular (síntomas musculo-esqueléticos – Peso e IMC) (Anexo 1).**

La encuesta de diagnóstico Osteomuscular, busca principalmente entender las afecciones que tiene cada puesto de trabajo a nivel musculo esquelético.

Para poder entender estas afecciones, se aplicó una encuesta al personal administrativo y asistencial del Centro Cardiovascular, preguntándoles acerca de los problemas e impedimentos según su trabajo en cada grupo muscular, permitiendo así tener un consolidado claro de cuáles son los principales miembros del cuerpo afectado según los cargos, para así poder buscar soluciones en estas afecciones.

La encuesta se hizo manualmente en un medio físico, y se tabulo sus resultados en una matriz de Excel. Su finalidad es entender en totalidad los puestos de trabajo de la Institución y poder generar acciones de mejora dentro de los procesos de SST y bienestar Institucional.



### **6.4.3 Encuesta de Riesgo Psicosocial (Anexo 2).**

De la mano de la coordinación de gestión humana del Centro Cardiovascular Somer Incare, se realizó una batería del riesgo psicosocial, con la finalidad de poder entender el clima laboral y el riesgo psicosocial del colaborador de la Institución.

La herramienta es complementaria para el proceso de investigación, ya que la información obtenida es netamente confidencial, pero su resultado general desde las diferentes áreas de trabajo puede ser usado para los planes de mejora y futuros programas de bienestar, como complemento y re direccionamiento del bienestar Institucional.

Esta batería fue aplicada físicamente a todo el personal de la Institución, y la interpretación de su resultado fue tercerizada con una Institución experta en el campo.

- Para la aplicación de estas encuestas, se contó con la firma de dos consentimientos informados, los cuales están anexo dentro de la historia clínica laboral de los trabajadores. Dentro de los anexos 4 y 5 de este proyecto, se adjuntan los formatos que se utilizaron para dicho consentimiento.



AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	SINTOMAS TÍPICOS	EN CUALQUIER MOMENTO DURANTE LOS ÚLTIMOS DOCE MESES HA TENIDO MOLESTIAS, DOLOR O INCOMODIDAD EN:																		¿HA ESTADO IMPEDIDO PARA REALIZAR SU RUTINA HABITUAL, EN EL TRABAJO O EN LA CASA, EN ALGÚN MOMENTO DURANTE LOS ÚLTIMOS DOCE MESES POR ESTA MOLESTIA?									
		CUELLO	CUELLO	CUELLO	HOMBRO	HOMBRO	HOMBRO	CODOS	CODOS	CODOS	MUÑEC	MUÑEC	MUÑEC	DORSA	DORSA	DORSA	LUMBA	LUMBA	LUMBA	CADER	CADER	CADER	RODILL	RODILL	RODILL	TOBILL	TOBILL	TOBILL	
3																													
4																													
5																													
6	1	1																											
7	5	1																											
8	2	1																											
9	2	0																											
10	2	0																											
11	5	1																											
12	5	1																											
13	0																												
14	1																												
15	2																												
16	3																												
17	11																												
18	15																												
19	9																												
20	4																												
21	4																												
22	6																												
23	3																												
24	5																												
25	5																												
26	9																												
27	10																												
28	5																												
29	9																												
30	10																												
31	7																												
32	1																												
33	7																												
34	1																												
35	0.4																												
36	0.8																												
37	4																												
38	3.5																												
39	11																												
40	2																												
41	4																												
42	5																												
43	7																												
44	3																												
45	26																												

Fuente elaboración propia

Tabla 4. Matriz completa: Anexo 3 (Archivo adjunto)

PROCESO	LUGAR DE TRABAJO	CARGOS	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO
Asistencial	Unidad de Cuidado especiales	Medicos, medicos Espeilistas, Jefes de Enfermeria, Camillero, Auxiliares de Enfermeria	No Aceptable con Control Especifico
Hemodinamia y cirugía	Hemodinamia y cirugía	Medicos Espeilistas, Jefes de Enfermeria, Auxiliares de Enfermeria	No Aceptable con Control Especifico
Procedimientos no invasivos	Sala de procedimiento no invasivos	Auxiliares de Enfermeria	No Aceptable con Control Especifico
Prelavado y lavado y esterilización de materiales de cirugias	Esterilización	Auxiliares de esterilización	No Aceptable con Control Especifico
Servicios Generales	Centro Cardiovascular somer in care.	Auxiliares de Servicios Generales (LIMA)	No Aceptable con Control Especifico

Fuente elaboración propia

De las áreas asistenciales, 4, cuentan con una valoración de riesgo No Aceptable con control Especifico.

Tabla 5. Según área de trabajo y zona de diagnóstico 2016

ÁREA	DIAGNÓSTICO OSTEOMUSCULAR	EVENTOS	DÍAS	AT	TOTAL EVENTOS	TOTAL DÍAS	TOTAL AT
ADMINISTRATIVA	RADICULOPATIA	1	4	0	1	4	0
ASISTENCIAL	OTRAS DEGENERACIONES ESPECIFICADAS DE DISCO INTERVERTEBRAL	5	37	4	21	91	15
	RADICULOPATIA	1	5	1			
	CERVICALGIA	2	4	0			
	LUMBAGO NO ESPECIFICADO	10	36	10			
	TRASTORNOS DE LOS MÚSCULOS	1	3	0			
	EPICONDILITIS LATERAL	1	4	0			
	OSTEOCONDROPATIA, NO ESPECIFICADA	1	2	0			

Fuente elaboración propia

En 2016 el área asistencial hay mayor número de eventos 21 y de días 91 por diagnóstico osteomuscular de los cuales 15 eventos son por accidente de trabajo y el lumbago no especificado es el diagnóstico con mayor eventos y días.

Este resultado se relaciona directamente con la Matriz de Peligros, ya que el área asistencial es quien tiene mayor número de valoraciones de riesgo No Aceptable con control Específico.

También se puede destacar que el diagnóstico con mayor número de eventos y días en general son los relacionados con la zona lumbar.

Tabla 6. Según área de trabajo y zona de diagnóstico 2017

ÁREA	DIAGNÓSTICO OSTEOMUSCULAR	EVENTOS	DÍAS	AT	TOTAL EVENTOS	TOTAL DÍAS	TOTAL AT
ADMINISTRATIVA	LUMBAGO NO ESPECIFICADO	2	4	0	3	6	0
	OTROS TRASTORNOS ESPECIFICADOS DE LA SINOVIA Y DEL TENDON	1	2	0			
ASISTENCIAL	SÍNDROME DEL TÚNEL DEL CARPO	1	2	0	20	125	15
	INESTABILIDAD CRÓNICA DE LA RODILLA	1	15	0			
	DOLOR EN ARTICULACION	2	17	1			
	TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA	1	4	1			
	LUMBAGO NO ESPECIFICADO	14	85	13			
	OTRAS LESIONES DEL HOMBRO	1	2	0			

Fuente elaboración propia

En 2017 el área asistencial hay mayor número de eventos 20 y de días 125 por diagnóstico osteomuscular de los cuales 15 eventos son por accidente de trabajo y el lumbago no especificado es el diagnóstico con mayor eventos y días.

Aunque con respecto a 2016 disminuyó el número de eventos, aumentó el número de días y se mantuvo el mismo rango de eventos por accidente de trabajo.

Este resultado se relaciona directamente con la Matriz de Peligros, ya que el área asistencial es quien tiene mayor número de valoraciones de riesgo No Aceptable con control Específico.

También se puede destacar que el diagnóstico con mayor número de eventos y días en general son los relacionados con la zona lumbar.

Tabla 7. Según la causa

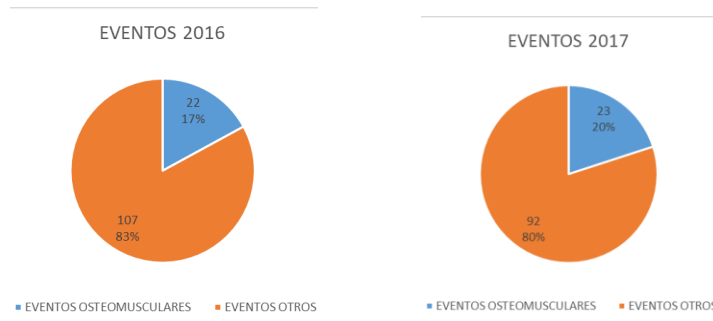
AÑO	EVENTOS OSTEOMUSCULARES	% EVENTOS OSTEOMUSCULARES	DÍAS OSTEOMUSCULARES	% DÍAS OSTEOMUSCULARES	EVENTOS OTROS	% EVENTOS OTROS	DÍAS OTROS	% DÍAS OTROS	EVENTOS TOTALES	DÍAS TOTALES
2016	22	17,05	95	7,49	107	82,95	1173	92,51	129	1268
2017	23	20	131	10,47	92	80	1120	89,53	115	1251

Fuente elaboración propia

2016 tuvo 129 eventos generales, de los cuales 22, el 17,05% fue por causa Osteomuscular y 2017 tuvo 115 eventos por incapacidades generales, de los cuales 23, 20 % son por causa Osteomuscular, 2016 tuvo 1268 días por incapacidades generales, de los cuales 95, 7,49% son por causa Osteomuscular y 2017 tuvo 1251 días por incapacidades generales, de los cuales 131, 10,47% son por causa Osteomuscular.

Los eventos generales de 2016 a 2017 han disminuido, pero los eventos y días por diagnóstico osteomuscular han aumentado, y se han mantenido el número de accidentes de trabajo 15 con diagnóstico osteomuscular en ambos años.

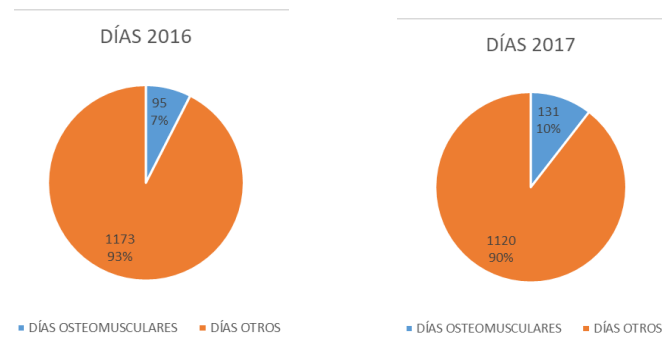
Gráfico 1. Ausentismo por eventos 2016 - 2017



Fuente elaboración propia

En 2017, ha aumentado en 3 puntos el número de eventos por causa osteomuscular, pasando de 17% a 20%.

Gráfico 2. Ausentismo por días 2016 – 2017



Fuente elaboración propia

En 2017, ha aumentado en 3 puntos el número de días por causa osteomuscular, pasando de 7% a 10%.

De acuerdo a este diagnóstico, se determinaron las siguientes conclusiones:

- El área crítica para enfoque del sistema de vigilancia epidemiológico osteomuscular por la correlación de las variables de ausentismo de 2016 y 2017 con la matriz de peligros es el área asistencial.
- La zona de mayor diagnóstico por ausentismo Osteomuscular está relacionado con Columna Lumbar.
- El ausentismo Osteomuscular por eventos ha aumentado en 3% de 2016 a 2017, por lo que se ve como una necesidad prioritaria de enfoque en la medicina laboral.
- El número de accidentes de trabajo con diagnóstico osteomuscular se ha mantenido igual en ambos años, de 15 casos, de los cuales la mayoría son en la zona lumbar.

## Objetivo 2:

Tabla 8 . Matriz de riesgos por área

AREA	CARGO	CALIFICACIÓN	SEGMENTO PRINCIPAL	NÚMERO DE EXPUESTOS
UCE	Auxiliares de Enfermería, Jefes de Enfermería, Médicos Generales, Camillero, aprendiz asistencial, Especialistas	Alta	Seguimiento al ausentismo.  Exámenes médicos ocupacionales de control.  Seguimiento de escuelas musculo esqueléticas	70
Mantenimiento	Auxiliares de mantenimiento	Alta		2
Área administrativa	Coordinaciones de área, auxiliares administrativas, Aprendiz administrativa	Alta		46

Fuente elaboración propia

## 8. Discusión

El riesgo laboral y el bienestar Institucional, es un campo que en los últimos tiempos ha tomado gran importancia en las organizaciones tanto industriales como de salud.

Este campo permite entender los lineamientos de la seguridad y salud en el trabajo que promueven el bienestar Institucional, permitiendo así dar a conocer la importancia del uso adecuado de los elementos de protección personal, el auto cuidado, entre otros.

Para el Centro Cardiovascular Somer Incare, este proceso de investigación permitió identificar los riesgos laborales según los puestos de trabajo, entender el clima laboral, los riesgos ergonómicos y construir una herramienta que permita encaminar los futuros programas de bienestar Institucional, previniendo futuros riesgos laborales.

Los resultados de esta investigación, confirman la realidad de la Institución y la importancia de capacitar constantemente a los colaboradores sobre el uso de sus diferentes equipos y el entendimiento de los posibles riesgos, con la finalidad de que estos cumplan los estándares y las normas y sean conscientes de la responsabilidad que tienen consigo mismos y con la organización.

La investigación permitió entender que la repetición de posturas, es uno de los principales factores generadores de riesgos ergonómicos, por lo que es importante implementar procesos de pausas activas dentro de la institución y verificar los puestos de trabajo y su viabilidad; lo anterior concuerda con el estudio que Gil (2005) ejecutó con la objetivo de comprobar que las condiciones de Higiene y Seguridad Laboral, valora los probables riesgos y factores como: escenarios de estructura, ergonomía, equipo de emergencia, señalización, entre otros.

Romero y González (2008) ejecutaron un análisis de los riesgos operativos y ocupacionales que les arrojó como resultado las procedencias principales que originan los accidentes o lesiones en el trabajo, creando estrategias preventivas e implantado métodos que



disminuyan los riesgos; obteniendo ayudas para mejorar la productividad, presentando una distribución de institución para el área de sistemas industriales con el fin de obtener más seguridad en las instalaciones. Esto confirma los resultados obtenidos en el Centro Cardiovascular Somer Incare, ya que este cuenta con programas preventivos y procesos que se enfocan en el bienestar de los colaboradores, promoviendo la salud y la seguridad del trabajo desde diferentes ámbitos, como lo son la parte del ejercicio físico, la sana alimentación y las relaciones laborales basadas en la buena convivencia.

## 9. Conclusiones

La investigación realizada permitió obtener diferentes herramientas funcionales para el Centro Cardiovascular, estas son posibles generadoras de procesos organizacionales enfocados en el bienestar laboral y la calidad de vida de los colaboradores.

Después del proceso investigativo podemos concluir específicamente los siguientes puntos:

1. El empleado como parte fundamental de los procesos organizacionales, debe de ser reconocido por el empleador, ya que el valor que este le da influye directamente en su carga motivacional, lo cual favorece o perjudica a la organización.
2. Dentro de una organización, cada puesto de trabajo debe ser analizado detalladamente, pues en las diferencias radica la posibilidad de que existan incidentes o accidentes laborales, cada puesto de trabajo tiene un requerimiento específico que debe ser analizado y abordado.
3. Los procesos de bienestar institucional, son procesos fundamentales dentro de las organizaciones, de estos depende en gran medida su productividad.
4. Entender las necesidades de los trabajadores, es un ejercicio que se debe dar en el día a día de las organizaciones, permitiendo así trabajar por su calidad de vida y su bienestar.
5. El bienestar Institucional y la calidad de vida solo es posible si se tiene en cuenta todas las dimensiones en las que se debe trabajar al personal, dimensiones que tocan la parte del SER, HACER Y SABER. El funcionamiento de estas se da en conjunto, no es posible generar un bienestar si no se tiene en cuenta las 3, pues, aunque cada dimensión funcione individualmente, la integralidad consiste en lo que se puede generar cuando todas son abarcadas.

6. Generar procesos de bienestar organizacional y calidad de vida, muestra una faceta de la organización como socialmente responsable, esto permite abrir puertas a nivel de relacionamiento con otras organizaciones que tengan los mismos intereses.

7. La responsabilidad de la organización, no solo es ejecutar procesos de calidad de vida bienestar laboral, la verdadera responsabilidad se da desde la promoción de estos procesos, permitiendo así generar cambios significativos en los colaboradores, no como un proceso momentario, si no como un cambio real que impacte directamente su vida.

8. Dentro de las organizaciones de salud, específicamente en el Centro Cardiovascular Somer Incare, los hábitos de generación de vida saludable son indispensables a la hora de hablar de coherencia organizacional, en los diagnósticos realizados se encontró que muchos de estos colaboradores necesitan trabajar en la parte de alimentación saludable y ejercicio. Es importante crear procesos de intervención en estos aspectos.

9. Los programas de bienestar en una Institución, son programas que deben ser realmente relevantes para la misma, invertir en el personal es invertir el posible progreso organizacional.

## 10. Referencias

Aguilar Quevedo, V. H.; Cruz Muñoz, D. M. y Jiménez Rodríguez, D. C. (2007) Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas. periodo 1995 - 2005 en Bogotá d.c. estado del arte. Tesis de grado. Universidad De LAA Salle. Bogotá D.C. Colombia.

Recuperado de:

<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17120/T62.07%20A93b.pdf?sequence=1>

Bestratén, M. (2003). Seguridad en el trabajo. (4ª. ed. corr. y aum.). Madrid, España.

Colombia. Ministerio de la Protección Social. (2006). Guía de atención integral basada en la evidencia para desordenes musculo esqueléticos relacionados con movimientos repetitivos en miembros superiores desórdenes músculo esqueléticos Síndrome de Túnel Carpiano, Epicondilitis y Enfermedad de Quervain (GATI-DME). Recuperado de: <http://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones>

Cortés, J. (2006). Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene en el trabajo. (Primera Edición) Madrid. Recuperado de: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd49/otros12.pdf>

Freud, S. (1984). El Malestar de la Cultura. Madrid: Alianza.

Gil, F. (2005). Seguridad e higiene laboral en un centro educativo guatemalteco: Informe académico. Tesis inédita Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de: [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03\\_3877.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3877.pdf)

González R., Hidalgo G., Salazar J. (2007). Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. México. Recuperado Marzo de 2011. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=29117113>

Grau, M. y Moreno D. (2000). Seguridad Laboral. España. Recuperado de:

[http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd46/LSI\\_Cap04.pdf](http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd46/LSI_Cap04.pdf)

Grimaldi, J. y Simonds, R. (2008). La Seguridad industrial, su administración. (5ª.ed.).

México: Alfaomega. Recuperado de:

<http://escueladeltrabajo.net/Seguridad%20Industrial%20y%20Administracion%20de%20la%20Salud%206ta%20ed.%20-%20C.Ray%20Asfahl.pdf>

Herrera R., Cassals M. (2005) Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. Cuba. Recuperado Marzo de 2011 de:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192005000100003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003)

IEA. (s.f.). Definición y dominios de la ergonomía. Recuperado de:

<https://www.iea.cc/whats/index.html>

Marx, C. (1972) La Ideología Alemana. México: Fondo de Cultura Popular.

Recuperado de: <https://teoriaevolutiva.files.wordpress.com/2013/10/marx-k-la-ideologc3ada-alemana.pdf>

Pires M., Figueiredo M.(2010). Stress and sleep quality of nurses working different hospital shifts. Rev. Esc. Enferm USP. Brasil. Recuperado Marzo 2014 de:

[http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v44n2/en\\_06.pdf](http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v44n2/en_06.pdf)

Ramírez, C. (1998). Seguridad Industrial. Un enfoque integral. (2da. ed.) México

Recuperado de:

[https://books.google.com.pe/books?id=jDgUQb\\_V6PsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=jDgUQb_V6PsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)

Romero. (2016). “ Las palabras más representativas de Recursos Humanos”. Recuperado

de: <https://revistarecursoshumanos.com/2016/04/19/las-palabras-mas-representativas-recursos-humanos/>

Romero, I. y González, S. (2008). “Análisis de los riesgos operativos y ocupacionales en las áreas del departamento de sistemas industriales de la Universidad de Oriente-Núcleo Anzoátegui”. Tesis inédita Universidad de Oriente Venezuela.

Sosa O., Rivera S., Rodríguez M. (2010). Calidad de vida profesional del personal de Enfermería. México. Recuperado Marzo de 2011 de:

<http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/E9253273-4F01-4A93-8FDC->

Organización Mundial de la Salud. OMS. (s.f.). Años de vida ajustados en función de la discapacidad (AVAD) estimados (en miles), por causa y estado miembro de la OMS.

Consultado 12 mayo 2016. Recuperado de:

[http://www.who.int/entity/healthinfo/global\\_burden\\_disease/gbddeathdalycountryestimates2004.xls](http://www.who.int/entity/healthinfo/global_burden_disease/gbddeathdalycountryestimates2004.xls).

Universidad de Costa Rica. (s.f.). Glosario recursos humanos. Recuperado de:

<http://orh.ucr.ac.cr/manual-puestos/glosario>

Watson, T. (1980). *Sociology, Work and Industry*. London:Routledge and Kegan Paul.

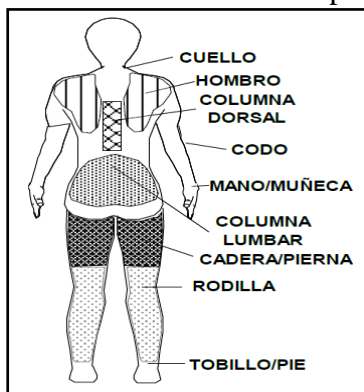
Recuperado de:

[https://www.academia.edu/38097060/Sociology\\_Work\\_and\\_Industry](https://www.academia.edu/38097060/Sociology_Work_and_Industry)

## Anexos

### Anexo I. Cuestionario de síntomas osteomusculares

Para la identificación de los segmentos corporales que requieran intervención por parte de la fisioterapeuta de ARL SURA, solicitamos diligencie este cuestionario que sirve para recopilar información sobre molestias, dolor o incomodidad en distintas zonas corporales. En el dibujo se observan las distintas partes del cuerpo contempladas en el cuestionario.



Nombre: \_\_\_\_\_

Cédula: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Género: F \_\_\_\_ M \_\_\_\_

Peso: \_\_\_\_\_ Estatura: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Turno: 12 horas \_\_\_\_ 8 horas \_\_\_\_

Años de experiencia en el puesto: \_\_\_\_\_

Años de antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_

*Le solicitamos responder señalando o indicando con una X en qué parte de su cuerpo tiene o ha tenido dolores, molestias o incomodidades, por favor diligenciar completamente todo el cuestionario.*

En cualquier momento durante los últimos doce meses ha tenido molestias, dolor o incomodidad en:			¿Ha estado impedido para realizar su rutina habitual, en el trabajo o en la casa, en algún momento durante los últimos 12 meses por esta molestia?		¿Ha tenido problemas o la molestia en los últimos 7 días?	
	Si	No	Si	No	Si	No
<b>Cuello</b>						
<b>Hombros</b>						
Hombro derecho	Si	No				
Hombro izquierdo	Si	No	Si	No	Si	No
Ambos hombros	Si	No				
<b>Codos</b>						
Codo derecho	Si	No				
Codo izquierdo	Si	No	Si	No	Si	No
Ambos codos	Si	No				

<b>Mano/Muñeca</b>						
Mano/Muñeca derecha	Si	No	Si	No	Si	No
Mano/Muñeca izquierda	Si	No				
Ambas manos/muñecas	Si	No				
<b>Columna dorsal</b>	Si	No	Si	No	Si	No
<b>Columna lumbar</b>	Si	No	Si	No	Si	No
<b>Una o ambas caderas/piernas</b>	Si	No	Si	No	Si	No
<b>Una o ambas rodillas</b>	Si	No	Si	No	Si	No
<b>Uno o ambos tobillos/pies</b>	Si	No	Si	No	Si	No

Fuente elaboración propia

### **Anexo 2. Encuesta de riesgo psicosocial**

Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Recuperado de: <http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>