

**CARACTERIZACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES,
EXTRALABORALES Y EVALUACIÓN DEL ESTRÉS EN TRABAJADORES DEL
SECTOR MONTAJES DE SOLDADURA Y TUBERÍA A LAS OBRAS CIVILES
EN LA EMPRESA BHB INGENIERIA S.A.S YOPAL**

The background features a large, light blue stylized letter 'U' that frames the author's name. Above the 'U' are five orange circles of varying sizes, arranged in a pattern that suggests a sun or a decorative motif.

DIANA XIMENA HERNÁNDEZ BEDON

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES ARTES Y HUMANIDADES-ECSAH

YOPAL, CASANARE

2014

CONTENIDO

RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	11
1. EL PROBLEMA.....	13
1.1 Definición del problema.	13
1.2 Formulación del problema.....	14
1.3 Justificación.....	15
2. OBJETIVOS	18
2.1 General	18
2.2 Específicos.....	18
3. MARCO TEÓRICO.....	19
3.1Capitulo I.....	19
Factores de Riesgo Psicosocial	19
Condiciones intralaborales	20
Condiciones extralaborales.....	22
Condiciones individuales	23
3.2Capitulo II	25
Estrés.....	25
3.3Marco legal.....	32
Ley 100 de 1993	32
Codigo deontologico de la psicologia ley 1090 de 2006	32
Ley 1265 de 2012	33
Ley 776 de 2002	33
Decreto 1295 de junio 22 de 1994.....	33
Resolución 2400 de 1979 (mayo 22).....	34
3.4Marco geográfico.	34
4. Metodología	35
4.1 Diseño de investigación	35
4.2Tipo de investigación.....	35
4.3Población.....	36
4.4Muestra	37
4.5Procedimiento	37
4.6Instrumentos	38
4.7Consideraciones éticas	41
5. RESULTADOS.....	42
5.1Resultados Sobre Las Condiciones Intralaborales Forma A	42
Resultados Generales Para El Cuestionario Intralaboral Forma A	64
5.2Resultados Sobre Las Condiciones Intralaborales Forma B	65
Resultados Generales Para El Cuestionario Intralaboral Forma B	71
5.3Resultados Sobre Las Condiciones Extralaborales	72
5.4Resultados Evaluación De Estrés	87
6. ANALISIS DE RESULTADOS	89

CONCLUSIONES.....	92
RECOMENDACIONES.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	95
ANEXOS.....	108



INDICE DE GRAFICAS

- Gráfica 1. Condiciones extralaborales
- Grafica 2. Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo – forma A
- Grafica 3. Dimensión característica del liderazgo
- Gráfica 4. Dimensión Relaciones sociales en el trabajo
- Gráfica 5. Dimensión de Retroalimentación del desempeño
- Gráfica 6. Dimensión Relación con los colaboradores (subordinados)
- Grafica 7. Dominio Control Sobre El Trabajo – Forma A
- Gráfica 8. Dimensión claridad del rol
- Gráfica 9. Dimensión capacitación
- Gráfica 10. Dimensión Participación y manejo del cambio
- Grafica 11. Dimensión Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos
- Gráfica 12. Dimensión Control y autonomía sobre el trabajo
- Gráfica 13. Dominio demandas del trabajo
- Gráfica 14. Dominio Recompensas
- Gráfica 15. Comportamiento del riesgo en el cuestionario intralaboral forma A
- Gráfica 16. Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
- Gráfica 17. Dominio control sobre el trabajo
- Grafica 18. Dominio: demandas del trabajo
- Grafica 19. Dominio: recompensas
- Gráfica 20. Comportamiento del riesgo en el cuestionario intralaboral forma B
- Gráfica 21. Dimensión tiempo fuera del trabajo
- Gráfica 22. Dimensión relaciones familiares
- Gráfica 23. Dimensión comunicación y relaciones interpersonales.
- Gráfica 24. Dimensión Situación económica del grupo familiar

Gráfica 25. Dimensión Características de la vivienda y de su entorno

Gráfica 26. Dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Gráfica 27. Dimensión Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Gráfica 28. Resultados Generales Para Los Factores De Riesgo Psicosocial Extralaboral

Gráfica 29. Porcentaje evaluación estrés



INDICE DE TABLAS

- Tabla 1. Condiciones – dominios intralaboral
- Tabla 2. Variables sociodemográficas
- Tabla 3. Síntomas de ansiedad en el estrés laboral
- Tabla 4. Variables Intralaboral
- Tabla 5. Variables Extralaboral
- Tabla 6. Variables evaluación del Estrés
- Tabla 7. Puntuaciones dominio: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
- Tabla 8. Características del liderazgo
- Tabla 9. Puntuaciones: dimensión relaciones sociales en el trabajo
- Tabla 10. Puntuaciones Dimensión retroalimentación del desempeño
- Tabla 13. Puntuaciones: Dimensión Claridad De Rol
- Tabla 11. Puntuaciones: Dimensión Relación con los colaboradores (subordinados)
- Tabla 12. Puntuaciones: Dominio: Control Sobre El Trabajo
- Tabla 13. Puntuaciones: Dimension Claridad De Rol
- Tabla 14. Puntuaciones: Dimension capacitación
- Tabla 15. Puntuaciones: Dimensión participacion y manejo del cambio
- Tabla 16. Puntuaciones: Dimensión Oportunidades Para El Uso y Desarrollo De Habilidades y Conocimientos
- Tabla 17. Puntuaciones: Dimensión Control y Autonomía Sobre el Trabajo
- Tabla 18. Puntuaciones: Dominio Demandas Del Trabajo
- Tabla 19. Dominio Recompensas
- Tabla 20. Puntuaciones Cuestionario Intralaboral Forma – A
- Tabla 21. Puntuaciones Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
- Tabla 22. Puntuaciones Dominio control sobre el trabajo
- Tabla 23. Puntuaciones Dominio demandas del trabajo

Tabla 24. Puntuaciones Dominio Recompensas

Tabla 25. Puntuaciones Cuestionario Intralaboral Forma – B

Tabla 26. Puntuaciones: tiempo fuera del trabajo

Tabla 27. Puntuaciones: relaciones familiares

Tabla 28. Puntuaciones: comunicación y relaciones interpersonales.

Tabla 29. Puntuaciones: Situación económica del grupo familiar

Tabla 30. Puntuaciones: Características de la vivienda y de su entorno

Tabla 31. Puntuaciones: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Tabla 32. Puntuaciones: Dimensión Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Tabla 33. Puntuaciones condiciones extralaborales

Tabla 34. Puntuaciones evaluacion de estrés.

LISTA DE ANEXOS

- Anexo 1. Ficha técnica de la batería de pruebas
- Anexo 2. Formato cuestionario intralaboral forma B
- Anexo 3. Formato cuestionario intralaboral forma A
- Anexo 4. Formato cuestionario extralaboral
- Anexo 5. Formato cuestionario de evaluación de estrés



RESUMEN

Los Riesgos Psicosociales y su prevención se han convertido en una preocupación importante en el campo de la salud física y mental de los trabajadores, lo que ha motivado al Ministerio de trabajo y Seguridad Social a establecer algunas disposiciones sobre la higiene y la seguridad en los puestos de trabajo, la cual establece las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, junto a muchos otros decretos, leyes y normatividad en general que buscan mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en Colombia.

La normatividad se ha generado debido a que se manejan cifras de accidentalidad y enfermedades profesionales que han motivado a que estas se creen, en Colombia las cifras de accidentalidad manejadas no son muy precisas debido a que no todos las aseguradoras y las empresas reportan debidamente los accidentes, sin embargo estas han mejorado gracias a las reformas de la seguridad industrial y al Sistema General de Riesgos profesionales, por otro lado se tiene la Federación de Aseguradoras Colombianas (FASECOLDA), la cual reporta algunas de las cifras de accidentalidad del sector construcción, durante el 2009 el índice de accidentes de trabajo fue de 38.652 y para el 2010 fue de 46.430,FASECOLDA (2011).

Estas cifras que son altas, evidencian la falta de programas de prevención y de estudios que permitan identificar las causas que provocan la accidentalidad en las empresas.

Esta situación también motivo en el presente proyecto en el que se identificó cuáles son los Factores de Riesgo Psicosociales intralaboral, extralaborales y los síntomas de estrés que afectan a los **trabajadores del sector montajes de soldadura y tubería a las obras civiles en la empresa BHB INGENIERIA S.A.S** Yopal, Casanare; actualmente encargada de la construcción de la planta modular de Yopal.

La investigación se realizó por medio de la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y de estrés, que fue diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, son tres cuestionarios uno para la evaluación del estrés, que es un instrumento que permite evaluar los síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés; otro cuestionario que evalúa los factores de riesgo psicosocial extralaboral, que está diseñado para evaluar condiciones externas al medio laboral, relacionadas con su entorno familiar, social y económico del

trabajador y un tercero de factores de riesgo intralaboral, que permite evaluar las condiciones propias del trabajo, su organización y el entorno en que se desarrolla.

Al aplicar los instrumentos, se hace el respetivo análisis, que permitirá identificar cuáles son aquellos factores de riesgo psicosociales intralaboral, extra laborales y síntomas de estrés que se presentan en los trabajadores que realizan actividades de obras civiles en la empresa **BHB INGENIERIA S.A.S**

Palabras claves: estrés, factor de riesgo, intralaboral, extralaboral, programa de vigilancia epidemiológica.



INTRODUCCIÓN

El presente estudio se desarrolló bajo la metodología de investigación cuantitativa, siguiendo un diseño transversal de tipo descriptivo; en donde se busca determinar el nivel de riesgo de los factores psicosociales intralaboral, extralaboral y el estrés presente en los empleados administrativos de la empresa **BHB INGENIERIA S.A.S** de Yopal, Casanare.

De la misma manera se utilizó el método de investigación cualitativo dado que se basó en el método de recolección de datos en general de la batería resaltando el formato EXTRALABORAL donde se evidencias ciertos aspectos del comportamiento fuera del área laboral.

El método de selección de la población y de la muestra fue según criterios de los investigadores, es decir una muestra por conveniencia.

La investigación utilizo como instrumentos la batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial creada por el ministerio del trabajo Colombiano. Se utilizaron los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A – B, cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y cuestionario para la evaluación del estrés.

Luego se realiza la contextualización de los resultados a nivel de cada factor de riesgo, evidenciando los hallazgos por medio de gráficas y tablas de puntuaciones transformadas.

Como principal resultado de análisis el nivel muy alto de riesgo en cada uno de los factores psicosociales y estrés, lo que amerita una intervención inmediata por medio de programas de revisión epidemiológica.

A su vez se presentan los análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones dadas por los investigadora Como principal análisis se cita la necesidad de mejorar procesos a nivel interno de la empresa que velen por la salud del trabajador y su desempeño laboral, lo que permitirá velar por el bienestar integral de las personas de la compañía.

Para este trabajo se utilizó el tipo de investigación según el enfoque epistemológico, teniendo en cuenta las técnicas de investigación cualitativa y

cuantitativa, teniendo en cuenta que el foque cuantitativo de debería de la concepción positivista ya sea empirista o hipotético deductivo a su vez asume la realidad social regida por leyes mecánicas de movimiento, explica sus problemas descubre relaciones causales irregularidades (leyes de su comportamiento, de igual manera busca la objetividad del conocimiento, en el caso de este esta investigación este enfoque hizo mediciones controladas de variables e indicadores, utilizo información cuantitativa y técnicas estadísticas para el análisis.

Por su parte el paradigma cualitativo se basa en la fenomenología y la historia sociocultural entre otras, asume la realidad como construcción histórica e interacción cultural, emplea fuentes de interacción y técnicas descriptivas, no busca generalizaciones sino profundizar en casos específicos.

Por lo anteriormente dicho este proceso investigativo es asumido como un espiral permanente en las que se articulan ciclos de planificación observación reflexión, por tanto puedo definir y valorar que este método que fue el más adecuado para esta investigación; Alfonso Torres, estrategias y técnicas de investigación (página 7.9)

1. EL PROBLEMA

1.1 Definición del problema

Los factores psicosociales actualmente son parte dinámica y relacional con el desempeño de las personas y las condiciones de salud de empleados en las diferentes organizaciones. Ya que comprenden aspectos integrales y funcionales de cada empleado, que al realizar un análisis o diagnóstico permite evidenciar posibles causas que pueden ser manejadas interdisciplinariamente para mejorar desempeño organización y personal en una compañía.

A su vez, el estrés juega un papel importante ya es un proceso interactivo en el que influyen los aspectos de la situación (demandas) y las características del sujeto (recursos), si las demandas de la situación superan a los recursos del individuo tendera a producirse una situación de estrés en la que el individuo intentará generar más recursos para atender las demandas de la situación. También, se genera en un agotamiento emocional en los trabajadores, que hace referencia a la situación en que ellos sienten que ya no pueden dar de sí mismos a nivel de rendimiento y productividad. La carga diaria y las responsabilidades en las diferentes labores traen consigo una disminución de energía o recursos emocionales propios que llevan al individuo a experimentar emociones de incapacidad y negativismo laboral.

Por tanto uno de los factores que se vio reflejado en los resultados de la investigación la subcontratación de varios niveles la rotación del trabajo constante, la presión del tiempo, los contratos temporales entre otras.

Teniendo en cuenta que anteriormente en esta empresa no se había desarrollado un programa de vigilancia epidemiológica que involucrara a los empleados de esta empresa, por consiguiente no hay anteriores investigaciones en la empresa, más el tema del riesgo psicolaboral es un contenido amplio y álgido para toda empresa que por ley y deber debe ser aplicado, sobre el riesgo podemos encontrar que se han realizado muchas investigaciones con resultados positivos.

Según lo anterior, se vio reflejada la importancia de la realización del presente estudio y el propósito fue la investigación de los factores psicosociales y el estrés en los trabajadores de la empresa BHB INGENIERIA S.A.S en la ciudad de Yopal, para lograr identificar los niveles de riesgo a nivel intralaboral, extralaboral y de estrés; para generar pautas específicas de intervención temprana necesarias para establecer ambientes equilibrados e integrales mejorando la productividad en el la empresa.

Este estudio nace dado que la evaluación de riesgos psicosociales es parte integral y necesaria del proceso del proceso de evaluación de riesgos q exige la ley de prevención de riesgos laborales y como parte de riesgos consta de la

identificado de los riesgos psicosociales de los trabajadores expuestos a ellos y de la valoración cualitativa y cuantitativa del riesgo psicosocial

Se ha planteado que el estudio del proceso laboral se debe hacer a través de la observación directa. Su finalidad es validar lo aportado por los trabajadores en otros instrumentos aplicados como cuestionarios o escalas. A su vez, otras fuentes de datos para identificar el perfil de morbilidad de un colectivo de trabajadores son los llamados reconocimientos médico-laborales. La evaluación de los riesgos psicosociales supone entonces un proceso de consolidación de la información tomada a través del análisis de los factores de riesgo, de los resultados de los indicadores de riesgo (accidentes, enfermedades, resultados de las cuestionarios de factores de riesgos psicosociales, etc.) y de la aplicación de los criterios de evaluación específicos (Laurell, 1991). (http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo2_2.shtml)

1.2 Formulación del problema.

¿Cuál de los factores de riesgos psicosociales intralabores, extralaborales y evaluación del estrés de los trabajadores administrativos de la empresa **BHB INGENIERIA S.A.S** de Yopal, Casanare tienen mayor incidencia en la funcionalidad organizacional de la empresa?

2. JUSTIFICACIÓN

Actualmente, las organizaciones deben velar por el bienestar integral de sus trabajadores ya que de esta manera mejoran procesos productivos, evitan problemas legales y realizan prevención de enfermedades profesionales o ausentismo laboral. El manejo del recurso humano en una empresa es fundamental de ahí la importancia de implementar programas de tipo diagnóstico que le permitan a la empresa conocer y generar propuestas de manejo a nivel psicosocial. Con el desarrollo de esta a la empresa **BHB INGENIERIA S.A.S.**

Pudo evaluar el nivel de riesgo y de estrés laboral y así diseñar programas de atención primaria, que potencialicen los procesos a nivel de atención en salud.

Por otro lado, encontramos el estrés se ha convertido en una de las problemáticas con mayor incidencia en la población. Al hablar de estrés laboral se hace referencia a las fases avanzadas de estrés que median el desarrollo funcional de los trabajadores. Al tener conocimiento sobre el nivel de estrés se realiza un proceso más integral en donde diferentes profesionales (grupo interdisciplinario) proponga metodologías que mejoren el desempeño de cada empleado y a su vez la atención a los usuarios.

A nivel mundial los problemas de riesgo psicosocial y de estrés están ocupando los primeros lugares ya que buscan involucrar a todo el gremio para buscar espacios saludables y seres humanos funcionales. Colombia no es ajena a esta problemática ya que según estudios recientes realizados por Regus (2012) una firma especializada en temas laborales, refieren que el 38% de los trabajadores colombianos padecen estrés laboral y aclaran que la estadística tiende a aumentar si no se toman medidas precisas para hacer frente a la enfermedad del siglo XIX. Este porcentaje permite evidenciar la necesidad de realizar estudios a nivel nacional y regional para generar mejoras al interior de las organizaciones que permitan dar herramientas a los trabajadores facilitando el manejo asertivo de los síntomas de estrés laboral.

Dando un vistazo en Casanare la problemática de estrés laboral y riesgo psicosocial es un agente silencioso que genera dificultades a nivel de funcionalidad, social, profesional y familiar; es por esta razón que este tema es inédito y de gran importancia para la región ya que esta situación cada día es más frecuente entre los empleados y profesionales que prestan servicios a través de una relación directa y mantenida con las personas.

De acuerdo a lo mencionado, este estudio pretende determinar los niveles de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de estrés laboral que permitan

hacer un análisis y así genera programas que beneficien a los trabajadores y contrarresten las problemáticas que se generan por dichas causas.

A continuación encontramos el árbol de problemas:

Efectos ESTRÉS LABORAL

1. DEBILIDAD FISICAY MENTAL
2. ENFERMEDADES PROFESIONALES
3. BAJO RENDIMIENTO LABORAL
4. ENFERMEDADES GASTRICAS
5. PRESION PSICOLOGICA
6. PRESION PSICOLOGICA
7. PERIDA DEL APETITO U ALIMENTACION
8. FACTOR ECONOMICO
9. TRABAJO EXCESIVO
10. TRANSPORTE
11. AUSENCIA DE RECREACION



ESTRES LABORAL

Existen diversas investigaciones que reflejan antecedentes que visualizan como resultado que alrededor de dos tercios de todas las enfermedades están relacionadas con el estrés laboral y aunque no se trata de una relación de causa - efecto, el estrés laboral es un factor importante que interacciona con otras variables biológicas, psicológicas y sociales, dando lugar a numerosas enfermedades físicas y mentales.

Para la empresa el desarrollo de este estudio fue de vital importancia ya que en base a dichos resultados se pudieron realizar planes a nivel preventivo que compensaron las necesidades y problemas encontrados para mejorar todos los procesos internos y externos de la empresa BHB INGENIERIA S.A.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto los planes preventivos se apoyaron con el sistema y programa de vigilancia epidemiológica de la empresa, como por ejemplo:

- Capacitaciones frente a la prevención e identificación de estrés laboral siendo esta una de las actuales enfermedades profesionales
- Intervención en el programa de riesgo apoyando modificaciones en las áreas de trabajo
- Diversas capacitaciones frente a temas como manejos de estrés y ansiedad, comunicación asertiva, enfermedades de riesgo cardiovascular, estilos de vida saludable.

2. OBJETIVOS

2.1 General

Determinar los Factores de Riesgos Psicosociales intralaborales, extralaborales y de estrés presentes en los trabajadores de la empresa BHB INGENIERIA S.A.S involucrados en la actividad de obras civiles e ingeniería de la ciudad de Yopal, Casanare por medio de la aplicación del cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés.

2.2 Específicos

- Describir las condiciones intralaborales, extralaborales y de estrés propias del sitio de trabajo y del entorno de los empleados de la empresa.
- Generar procesos de intervención temprana para manejar la problemática de estrés laboral dentro de la empresa, por medio de la implementación de un programa de vigilancia epidemiológica en el riesgo psicosocial (capacitaciones, y valoraciones por psicología según resultado)

3. MARCO TEÓRICO

Para el presente estudio es importante mencionar temáticas que permitieron determinar los factores psicosociales y de estrés. Por lo que se realizó una revisión teórica y conceptual para el mejor entendimiento del lector sobre el fenómeno investigado.

Se presenta en dicho orden lo referente a factores psicosocial (intralaboral, extralaboral) y estrés laboral. Comprende en el primer capítulo la definición de factores psicosociales, desglosando a nivel intralaboral, extralaboral e individual. En el segundo capítulo se presentan los aspectos relacionados con el estrés laboral, mencionando etiología, posibles causas, entre otros.

3.1 CAPITULO I

Factores de Riesgo Psicosocial

Según postulados de diferentes autores y libros quienes retoman el termino dándole una amplia connotación por la variabilidad del término. Para el presente trabajo se entiende el factor de riesgo psicosocial como la interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado puede generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral.

En Colombia, el Ministerio de Protección Social por medio de la resolución 2646 de 2008 ha definido los Factores de Riesgos Psicosociales, como: “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales son factores que pueden afectar la integridad física y mental de las personas, esto incluye el estrés, la violencia interna y externa y el acoso entre otras, también se tienen en cuenta el uso de conductas adictivas como el consumo de tabaco, alcohol y drogas.

Según el Comité Mixto OIT-OMS (1984) los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.

Como se evidencia la definición del término ha generado diferentes postulados, lo que sí es importante es que abarca niveles de la organización y del ser humano de manera integral, que los dos espacios correlacionan entre sí para generar un efecto en la persona. Es decir hay una estrecha relación en las condiciones de la empresa y del empleado que en ocasiones al ser evaluadas evidencia efectos nocivos para el hombre.

A continuación se definen brevemente las condiciones mencionadas en la batería: condiciones intralaborales, extralaborales e individual, para que el lector tenga un panorama más amplio de conocimientos y se le facilite la interpretación de resultados.

Condiciones intralaborales

Según el libro de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, del Ministerio de la protección, 2012. Se entiende que las condiciones intralaborales son aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

“El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda control apoyo social del Karasek, Theorell (1990, citado por Ministerio de la protección social, 2010) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005, citado por Ministerio de la protección social, 2010). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales”

Durante el desarrollo de la batería los autores organizaron las dimensiones de la siguiente forma:

- a. *Demandas del trabajo*: 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.

- b. *Control sobre el trabajo*: 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.
- c. *Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*: el liderazgo alude a un tipo particular de 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. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica 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.
- d. *Recompensa*: 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.

Teniendo en cuenta lo anterior los autores de la batería se centran en evaluar todas las condiciones a nivel interno dentro de la empresa que influye en la persona o trabajador involucrado.

Para visualizar mejor los dominios involucrados se presenta la siguiente tabla:

Tabla 1. Condiciones – dominios intralaboral

CONDICION INTRALABORAL	DOMINIOS
	Demandas del trabajo
	Control
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
	Recompensa

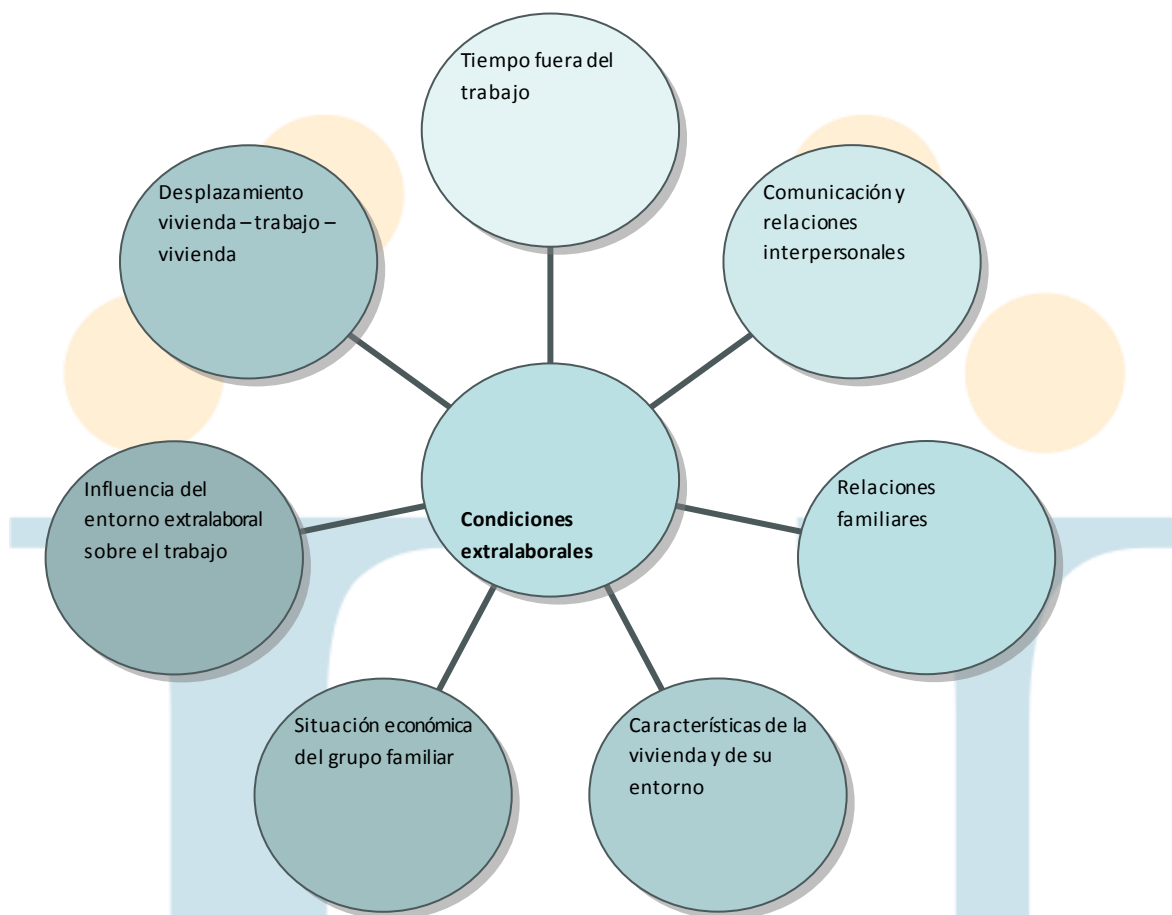
Fuente: Diana Hernandez. 2014

Condiciones extralaborales

Hacen referencia a todos los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo, esto según el libro de la batería planteado por el Ministerio de la protección social en 2010.

A continuación se presenta la siguiente imagen para visualizar las áreas que hacen parte de dicha condición extralaboral.

Gráfica 1. Condiciones extralaborales



Fuente: Diana Hernandez. 2014

Condiciones individuales

Son todas las características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes, de cada trabajador. A demás de las características personales existen las de tipo laboral ocupacional que son únicas para cada empleado y que en ocasiones influyen en las otras dimensiones. A su vez en este campo se tiene en cuenta características de personalidad individuales y estilos de vida que convergen en la evaluación del riesgo.

A continuación se presenta la tabla en donde se citan los variables ocupacionales y socio-demográficas que se tienen en cuenta en la batería y desarrollo de la investigación.

Tabla 2. Variables sociodemográficas

Variables socio-demográficas	Sexo
	Edad
	Estado civil
	Grado de escolaridad
	Ocupación o profesión
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Tipo de vivienda
	Número de personas a cargo
	Información Ocupacional
Lugar actual de trabajo	
Antigüedad en la empresa	
Nombre del cargo	
Tipo de cargo	
Antigüedad en el cargo actual	
Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja	
Tipo de contrato	
Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas	
Modalidad de pago	

Fuente: Diana Hernandez. 2014

3.2 CAPITULO II

Estrés

El estrés (del inglés stress, 'tensión') es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. Cuando esta respuesta natural se da en exceso se produce una sobrecarga de tensión que repercute en el organismo humano y provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano. Algunos ejemplos son los olvidos (incipientes problemas de memoria), alteraciones en el ánimo, nerviosismo y falta de concentración, en las mujeres puede producir cambios hormonales importantes como hinchazón de mamas, dolores en abdominales inferiores entre otros síntomas (Vásquez, 2007).

Según el subcentro de seguridad social y riesgos profesionales de la Universidad Javeriana en el 2005, quienes mencionan que el estrés laboral es un desequilibrio entre las exigencias hechas por el medio y los recursos disponibles por los individuos, generalmente producido por factores psicosociales, que inciden en la actualidad sobre todos los seres humanos, los cuales día a día se enfrentan a las crecientes exigencias de una sociedad globalizada y consumista con un marcado determinismo ambiental.

El término estrés ha causado controversia desde que fue introducido por el fisiólogo canadiense Hans Selye al campo de la psicología, quien lo definió como una respuesta generalizada del organismo ante cualquier estímulo o agente estresor, y a cualquier situación estresante (Campos, 2006). Ahora, desde el punto de vista de la psicología, el estrés ha sido entendido desde los tres enfoques siguientes: (Cano, 2002)

- Como estímulo: El estrés es capaz de provocar una reacción o respuesta por parte del organismo.
- Como reacción o respuesta: El estrés se puede evidenciar en cambios conductuales, cambios fisiológicos y otras reacciones emocionales en el individuo.
- Como interacción: El estrés interactúa entre las características propias de cada estímulo exterior y los recursos disponibles del individuo para dar respuesta al estímulo.

Entonces, el estrés puede definirse como un proceso o secuencia de etapas, el cual comienza cuando el individuo recibe un conjunto de exigencias impuestas por el medio, y a las cuales el individuo debe adaptarse para dar una respuesta adecuada y rápida usando todos los recursos disponibles a su disposición, provocando que el individuo realice un esfuerzo agotador para lograr tal respuesta (Vásquez, 2007).

El estrés se presenta de distinta manera según el tipo de individuo, pero en forma general es posible reconocer dos tipos de estrés: Eustrés (estrés positivo) y Distrés (estrés negativo) (Santos). Santos, al respecto señala que: El EUTRES es el estrés positivo, el cual es una respuesta a una situación adecuada; se considera la sal de la vida, ya que constituye con frecuencia una alternativa frente al aburrimiento e indiferencia, proporciona motivación y energía para enfrentar los obstáculos que podrían dañar la felicidad y autoestima. Y el DISTRES es el estrés negativo, en el que la reacción de excitación es mantenida cuando no es necesaria, ya que existe la amenaza real.

Cuando las personas reaccionan de una manera afirmativa y positiva frente a las exigencias, resolviéndolas objetivamente hablamos de eustrés. Pero, caso contrario, cuando la reacción es negativa debido a demandas excesivas y falta de recursos para solucionarlas estamos frente al distrés o estrés negativo, el responsable de que generemos emociones negativas.

Fases y componentes del Estrés laboral

Según Melgosa (1999 citado en Campos, 2006) el estrés tiene dos componentes básicos:

- Los agentes estresantes o estresores.
- La respuesta al estrés.

Los llamados agentes estresores son todas las situaciones que ocurren a nuestro alrededor y que nos producen estrés, siendo estas situaciones provocadas por personas, grupos o conjuntos de grupos.

Al respecto, Santos (2004) llama estresores a todos los factores que originan estrés y es enfático en que el nivel de activación del individuo se estima como el nivel inicial de una condición de estrés.

Según Peiró (1992), los estresores se pueden identificar en las siguientes categorías:

- Estresores del ambiente físico: Ruido, vibración, iluminación, etc.
- Demandas estresantes del trabajo: Turnos, sobrecarga, exposición a riesgos.
- Contenidos del trabajo: Oportunidad de control, uso, habilidades, variedad de tareas, feedback, identidad de tarea, complejidad del trabajo.
- Estrés por desempeño de roles: Conflicto, ambigüedad y sobrecarga.
- Relaciones interpersonales y grupales: Superiores, compañeros, subordinados, clientes.
- Desarrollo de carrera: Inseguridad en el trabajo, transiciones, estresores en diferentes estadios.
- Nuevas tecnologías: Aspectos ergonómicos, demandas, adaptación a cambios, implantación.
- Estructura organizacional.

- Clima organizacional.
- Estrés por la relación trabajo y otros ámbitos de la vida (familia, etc.): Parejas en las que los dos trabajan.

La respuesta al estrés puede entenderse como la reacción que presenta el individuo frente a los agentes estresores causantes de tal estrés. Esta respuesta presentada por el individuo frente a una situación estresante puede ser de dos tipos: (Campos, 2006)

- Respuesta en armonía, adecuada con la demanda que se presenta.
- Respuestas negativa, insuficiente o exagerada en relación con la demanda planteada, lo cual genera desadaptación.

En este punto se pueden notar significativas diferencias individuales, ya que mientras para unas personas unas experiencias resultan agotadoras, difíciles o con un fortísimo efecto negativo sobre el organismo, para otras personas estas vivencias resultan solo ligeramente alteradores y no ocasionan daños en el sistema nervioso y en ninguna parte del organismo.

Como se definió anteriormente, el estrés es un proceso, y como tal implica una secuencia de etapas o fases para que se desarrolle totalmente y llegue a su máxima expresión implicando muchas consecuencias negativas. Cabe mencionar que el estrés puede detenerse en cualquiera de estas etapas, lo que implica que el estrés puede aliviarse o empeorarse hasta alcanzar su pleno desarrollo.

Según Melgosa (1999 citado en Campos, 2006) las fases por las que pasa estrés son las siguientes:

- Fase de Alarma: Fase donde ocurre el aviso o se detecta la presencia de un agente estresor.
- Fase de Resistencia: Fase generada cuando el sujeto enfrenta y trata de resolver la situación que produce el estrés. Si el sujeto logra resolver la situación el estrés no logra concretarse.
- Fase de Agotamiento: Fase producida cuando el sujeto no logra resolver la situación de estrés, causando una disminución en la capacidad de respuesta y en el organismo del sujeto principalmente fatiga, ansiedad y depresión.

Consecuencias del estrés laboral

El estrés, en su forma de estrés laboral, es capaz de causar en los trabajadores muchas consecuencias que quizá en los individuos nunca se habían presentado, hasta que entraron al mercado laboral y éste comenzó a exigir más y más recursos causando un desequilibrio.

El estrés laboral genera efectos tanto físicos (consecuencias físicas) como psicológicos (consecuencias psicosociales) en los individuos. A su vez hay cambios en: la percepción, las respuestas emocionales y afectivas, la apreciación primaria y secundaria, las respuestas de afrontamiento (Peiró, 1992).

Tipos de Estrés Laboral

Dependiendo del trabajador o individuo, y según como sea su carácter y otras características personales, así será la respuesta que presentará ante una situación de estrés y este estrés será diferente para cada individuo, ya que ciertas situaciones muy estresantes para unos pueden ser poco estresantes para otros.

Según Slipack (1996, citado en Campos, 2006) existen dos tipos de estrés laboral:

1. El episódico: Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo.
2. El crónico, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:
 - 1) Ambiente laboral inadecuado.
 - 2) Sobrecarga de trabajo.
 - 3) Alteración de ritmos biológicos.
 - 4) Responsabilidades y decisiones muy importantes

El estrés crónico es aquel que se presenta varias veces cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá.

Causas del Estrés Laboral

En la actualidad, el estrés es considerado como un proceso interactivo en los que influyen tanto los aspectos de la situación (demandas) como las características del sujeto (recursos)(Cano, 2002). Cuando las demandas superan a los recursos la tendencia será a producir una situación de estrés en la que, para cubrir las demandas, el sujeto intentará producir más recursos llegando el estrés en ocasiones hasta su fase final que es el agotamiento del sujeto.

Esta situación de demandas – recursos está directamente relacionada con los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral. Estos factores psicosociales se consideran en múltiples acepciones: como riesgos, consecuencias, fuentes de vulnerabilidad, recursos y estrategias o barreras para la prevención (Peiró & Salvador, 1992). Entonces, al considerarse estos factores psicosociales como fuente de riesgos, producen consecuencias psicosociales que afectan directamente al individuo.

Entonces, como causa directa del estrés laboral se tienen los factores psicosociales íntimamente relacionados por un lado con el tipo de trabajo, actividad, o profesión que el individuo ejerza y por otro lado con el ambiente laboral que rodea al individuo y la cantidad de recursos que se demanden a cada trabajador. Esto puede afectar a cada trabajador de distinta forma, ya que las exigencias son dictadas para todos independientemente de sus diferencias individuales.

Algunos ejemplos de exigencias en los trabajos de hoy en día son: prisa, inmediatez, exactitud, precisión, gran esfuerzo físico, gran esfuerzo mental, gran responsabilidad en el sentido de que las consecuencias de un error pueden ser vitales, etc. (Cano, 2002). Las exigencias varían según el trabajo, por lo que se puede deducir de lo anterior que existen profesiones más estresantes que otras.

Cano (2002) señala que “cualquier situación o condición que presiona al individuo en su actividad laboral puede provocar la reacción de estrés”. En consecuencia, aunque se hiciera un muy detallado y exhaustivo listado de factores psicosociales que pueden causar estrés, este listado siempre será incompleto.

Algunos factores psicosociales que causan estrés laboral son: (Cano, 2002)

- Exceso y falta de trabajo.
- Tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio para nosotros y para los demás.
- Ausencia de una descripción clara del trabajo, o de la cadena de mando.
- Falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral.
- No tener oportunidad de exponer las quejas.
- Responsabilidades múltiples, pero poca autoridad o capacidad de tomar decisiones.
- Superiores, colegas o subordinados que no cooperan ni apoyan.
- Falta de control o de satisfacción del trabajador por el producto terminado fruto de su trabajo.
- Inseguridad en el empleo, poca estabilidad de la posición laboral.
- Verse expuesto a prejuicios en función de la edad, el sexo, la raza, el origen étnico o la religión.
- Exposición a la violencia, a amenazas o a intimidaciones.
- Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas.
- No tener oportunidad de servirse eficazmente del talento o las capacidades personales.
- Posibilidad de que un pequeño error o una inatención momentáneos tengan consecuencias serias o incluso desastrosas.
- Cualquier combinación de los factores anteriores.

Síntomas, efectos y consecuencias del estrés laboral

El estrés supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social. La mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son perceptibles para el ser humano y se precisan procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de la reacción. Sin embargo, a nivel psicológico muchos síntomas producidos por el

estrés pueden ser fácilmente identificados por la persona que está sufriendo dichos cambios. La reacción más frecuente cuando nos encontramos sometidos a una reacción de estrés es la ansiedad.

Los síntomas de ansiedad más frecuentes son: (Cano, 2002)

Tabla 3. Síntomas de ansiedad en el estrés laboral

AREA	SINTOMAS
Cognitivo – subjetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Preocupación, • temor, • inseguridad, • dificultad para decidir, • miedo, • pensamientos negativos sobre uno mismo, • pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros, • temor a que se den cuenta de nuestras dificultades, • temor a la pérdida del control, • dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse, etc.
Fisiológico	<ul style="list-style-type: none"> • Sudoración, • tensión muscular, • palpitaciones, • taquicardia, • temblor, • molestias en el estómago, • otras molestias gástricas, • dificultades respiratorias, • sequedad de boca, • dificultades para tragar, • dolores de cabeza, • mareo, • náuseas,

- tiritar, etc.

Motor y observable

- Evitación de situaciones temidas,
- fumar, comer o beber en exceso,
- intranquilidad motora (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, etc.),
- ir de un lado para otro sin una finalidad concreta,
- tartamudear,
- llorar,
- quedarse paralizado, etc.

Fuente: Diana Hernandez 2014

El estrés, además de producir ansiedad, puede producir enfado o ira, irritabilidad, tristeza-depresión, y otras reacciones emocionales, que también podemos reconocer.

Pero además de estas reacciones emocionales podemos identificar claramente otros síntomas producidos por el estrés, como son el agotamiento físico, la falta de rendimiento, etc.

Finalmente, si el estrés es muy intenso y se prolonga en el tiempo, puede llegar a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales; en definitiva problemas de salud.

Como prevenir el estrés laboral

Algunas medidas preventivas son: (Banchs, 1997)

- Facilitar una descripción clara del trabajo que hay que realizar, de los medios materiales de que se dispone y de las responsabilidades.
- Asegurarse de que las tareas sean compatibles con las capacidades y recursos de los individuos.
- Controlar la carga de trabajo.
- Establecer rotación de tareas y funciones en actividades monótonas y en las que entrañan una exigencia de producción muy elevada
- Proporcionar el tiempo que sea necesario para realizar la tarea de forma satisfactoria, evitando prisas y plazos de entrega ajustados.

- Favorecer iniciativas de los individuos en cuanto al control y el modo de ejercer su actividad.
- Explicar la función que tienen el trabajo de cada individuo en relación con toda la organización
- Diseñar horarios laborales que no entren en conflicto con las responsabilidades no relacionadas con el trabajo
- Evitar ambigüedades en cuestiones como la duración del contrato de trabajo y el desarrollo de la promoción profesional
- Fomentar la participación y la comunicación en la empresa a través de los canales que sean más idóneos para cada organización.

3.3 MARCO LEGAL

Existen normativas vigentes que citan aspectos sobre los factores de riesgo psicosocial, a continuación se citan brevemente:

LEY 100 de 1993

Decreta preámbulo.

La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

TITULO PRELIMINAR SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Capítulo I PRINCIPIOS GENERALES Artículo 1. Sistema de Seguridad Social Integral. El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten. El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro.

CODIGO DEONTOLOGICO DE LA PSICOLOGIA LEY 1090 de 2006

Donde se citan las condiciones de investigación con participantes humanos. El capítulo VII DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, LA PROPIEDAD INTELECTUAL Y LAS PUBLICACIONES. Artículo 49. Los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma,

del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización.

LEY 1265 DE 2012

Esta ley menciona las principales modificaciones del nuevo Sistema de Riesgos Laborales, entre estas: Renombra el Sistema de Riesgos Profesionales por Sistema de Riesgos Laborales. Amplia la cobertura al hacer obligatoria la afiliación de contratistas con contrato cuya vigencia sea superior a un mes. Establece como obligatoria la afiliación de los trabajadores independientes que ejerzan actividades de alto riesgo. Redefine el concepto de accidente de trabajo, al extender la cobertura del sistema al evento que ocurra durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. Ampara a los trabajadores en misión.

LEY 776 DE 2002 (diciembre 17). Diario Oficial No. 45.037, de 17 de diciembre de 2002 Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETA: ARTÍCULO 1o. DERECHO A LAS PRESTACIONES. <Ver nota del editor> Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas.

Decreto 776 de abril 30 de 1987. Modifica las tablas de evaluación de incapacidades resultantes de accidentes de trabajo.

Decreto 2177 de setiembre 21 de 1989. Readaptación Profesional y el empleo de personas inválidas: Principios Generales, Calificación de invalidez, Del trabajo y empleo, Rehabilitación por reubicación profesional, Entidades especiales a los patronos que contraten trabajadores inválidos, Consejo coordinador, Disposiciones finales.

DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994

Organización y administración de Sistemas Gerenciales de Riesgos Profesionales. Diario Oficial No. 41.405, del 24 de junio de 1994 “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”. CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES ARTICULO 1o. DEFINICION. El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan. El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes trabajo y enfermedades profesionales y el

mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este decreto, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Profesionales. Nota. Existe diferencia entre salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales y al respecto tenemos que: 1. Se entiende por salud ocupacional: la rama de la salud pública orientada a promover y mantener en el mayor grado posible el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolo en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud (OMS/OIT), por lo tanto la salud ocupacional se encarga de la salud de los trabajadores en los puestos o centros de trabajo.

Se entiende por sistema general de riesgos profesionales: el conjunto de entidades públicas como el Ministerio de La Protección Social, Superfinanciera, ISS (hoy ARP Positiva), etc. Y privadas como ARP, gremios, instituciones educativas y las empresas que son directamente responsables de implementar ejecutar y desarrollar las normas en salud ocupacional y las normas en este sistema, con todas las disposiciones anteriores y posteriores que se incorporen al presente decreto ley 1295 de 1994.

Decreto 1831 de 3 agosto de 1994. Expide la tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y dicta otras disposiciones.

Decreto 1833 de 3 agosto de 1994. Determina la administración y funcionamiento del Fondo de Riesgos Profesionales. Reglamenta la Integración y Funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales

Decreto 1832 de 1994. Adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales

RESOLUCIÓN 2400 DE 1979 (mayo 22)

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. EL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL en uso de las facultades que le confiere el Artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo, el Artículo 10 del Decreto No. 13 de Enero 4 de 1967 y el Decreto No.062 de Enero 16 de 1976, reorgánico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

3.4 MARCO GEOGRÁFICO.

Ubicación **BHB INGENIERIA S.A.S** Se encuentra ubicada en el departamento del Casanare, municipio de Yopal, en la Carrera 5 N 48-33 en el sector de la salida para vereda morichal, en su entorno se encuentran Ubicados la nueva plaza de mercado, la estación de gasolina la campanilla entre otras actividades comerciales.

4 METODOLOGIA

4.1. *Diseño de investigación*

El presente estudio se realizó siguiendo la metodología de investigación cuantitativa, que es definido por Clark, 2002 como:

Aquella que trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede.

Este enfoque utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

En la presente investigación se utiliza dicho enfoque ya que plantea un problema de estudio delimitado y concreto, tomando como base la revisión de literatura para la construcción del marco teórico. De igual manera, se desarrolla en base a una batería de pruebas de riesgo para medir el estrés laboral, que permite la recolección de datos numéricos acerca del fenómeno estudiado. Desde otro punto se hace un análisis exhaustivo, que sustentan y explican el fenómeno de investigación de forma objetiva, estableciendo de esta manera variables influyentes. Por último, cabe mencionar que se busca generar estándares de validez interna y externa que generen un conocimiento confiable acerca del tema de investigación.

Es importante mencionar que el estudio es no experimental ya que se analizará el fenómeno en condiciones naturales, razón por la cual ninguna variable será manipulada ni alterada.

4.2 *Tipo de investigación*

El presente estudio manejo un diseño transversal de tipo – descriptivo; debido a que el propósito de éste es describir variables y analizar su incidencia en un determinado momento y en un tiempo único.

Según Hernández, Fernández y Baptista, 2006 quienes definen la investigación transeccional o transversal como:

“Investigaciones que recolectan datos en un momento y en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar la incidencia e interrelación en un momento dado”

De acuerdo a lo anterior, en el presente estudio se recogieron los datos en un momento determinado por medio de la aplicación de la batería de pruebas para medir el riesgo de estrés laboral y según esta información se realizó el análisis de resultados.

En cuanto al tipo del estudio es descriptivo, el cual según Barry, Kantowitz, y Elmes, 2001, quienes refieren que:

“Son aquellos que estudian situaciones que ocurren en condiciones naturales. Conciernen y son diseñados para describir la distribución de variables, sin considerar hipótesis causales o de otro tipo. De ellos se derivan frecuentemente eventuales hipótesis de trabajo susceptibles de ser verificadas en una fase posterior”

El estudio se enmarca en este diseño y tipo de investigación ya que se pretende determinar la incidencia de variables sobre el desarrollo del estrés laboral.

4.3 Población

El universo poblacional está conformada por 40 trabajadores administrativos y operativos de la empresa **BHB INGENIERIA S.A.S** de la ciudad Yopal, Casanare.

En la investigación se trabajó con 15 empleados de la empresa dado que los 25 restantes son personas que trabajan bajo una OPS (orden de prestación de servicios) por ende la muestra se desarrolló desde el tipo de contrato, indefinido; con diferentes clases sociales, nivel educativo, edades y sexo; la mayoría de los empleados han realizado estudios técnicos y tecnológicos, profesionales también, esta población oscila entre los 20 a 45 años de edad.

4.4 Muestra

Para el desarrollo del estudio se utilizó una muestra no probabilística, también llamada muestras dirigidas; es una selección informal. Allí, la selección los participantes no se hacen al azar sino que son elegidas según el criterio del investigador; por lo tanto no se pueden incluir ecuaciones de probabilidad, ya que no aplica ninguna teoría de dicha disciplina. Por ende no se puede calcular datos como margen de error o nivel de confianza y el costo de dicho muestreo es barato comparado con el muestreo probabilístico. Este tipo muestreo se clasifica en: por conveniencia, según criterio, diseño bola de nieve y secuencial (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2006).

En el presente estudio se utilizó un muestro intencional o conveniencia; en donde el investigador selecciona directa e intencionadamente los individuos de la población. El caso más frecuente de este procedimiento el utilizar como muestra los individuos a los que se tiene fácil acceso (Ferris y Ritchey, 2001). En este caso se escogió la muestra según criterios de los investigadores y la accesibilidad a la población.

4.5 Procedimiento

Para dar inicio con el presente estudio se realizó una reunión con el personal administrativo y directivo realizando la solicitud para avalar la autorización para realizar el proceso (siendo trabajadora de la empresa)

Conseguida la autorización de las directivas de la empresa fue importante la aprobación de los empleados quienes irían a conformar la muestra de estudio. Posterior a eso se realizó una presentación de lo que se pretendía realizar con la investigación, dando a conocer objetivos, justificación, instrumentos e importancia del estudio a los directivos de la empresa.

Luego se dio las fases de la batería de pruebas de factores riesgo psicosocial y estrés de acuerdo al grupo poblacional correspondiente. Se diseñó la estrategia de aplicar de forma individual el cuestionario para evitar posibles sesgos de la información, presión de grupo y/ o directivos.

Pasada la etapa de recolección de datos, se efectuó la correspondiente clasificación, tabulación, análisis e interpretación de los resultados.

4.6 Instrumentos

Batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y estrés

Según la perspectiva de la batería que comprende los factores de riesgo psicosociales, como las “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. La batería permite recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral.

Así mismo, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

La batería está conformada por instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales). Adicionalmente incluye la última versión del Cuestionario para la evaluación del estrés modificado y validado por Villalobos G. (2005 y 2010).

Los instrumentos que conforman la batería son:

- a. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- e. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Ver anexos

Cada uno de estos instrumentos podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial.

Para la aplicación de la batería se relacionan tres condiciones que deben ser contempladas al momento de utilizar cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería; ellas son:

- . Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos.
- . Reserva de la información y consentimiento informado.
- . Integridad de los instrumentos aplicados.

Características y variables del instrumento

La operacionalización de las variables se hizo teniendo en cuenta el manual de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales. A continuación se presenta las tablas que resumen las variables y dimensiones que se evalúan en el cuestionario, las cuales tienen como fuente el manual de la batería.

Tabla 4. Variables Intralaboral

Nominación		Indicador
Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo		Características de liderazgo
		Relaciones sociales en el trabajo
		Retroalimentación del desempeño
Control Sobre El Trabajo		Claridad del rol
		Capacitación
		Participación y manejo del cambio
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos
		Control y autonomía sobre el trabajo

Demandas Del Trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico
	Demandas emocionales
	Demandas cuantitativas
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
	Demandas de carga mental
	Demandas de la jornada de trabajo
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
	Reconocimiento y compensación

Fuente: Manual batería de Riesgos Psicosociales

Tabla 5. Variables Extralaboral

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

Fuente: Manual batería de Riesgos Psicosociales

Tabla 6. Variables evaluación del Estrés

Nominación	Indicador
Síntomas Fisiológicos	Problemas de salud
Síntomas de comportamiento Social	Trastornos emocionales
Síntomas Intelectuales y Laborales	Dificultad en las relaciones
Síntomas Psicoemocionales	Comportamientos anormales

Fuente: Manual batería de Riesgos Psicosociales

En el marco teórico se presenta una descripción de cada cuestionario según el manual de la batería. Y a su vez se presentan los anexos de cada cuestionario para que el lector tenga una mejor comprensión y conocimiento de la batería.

4.7 Consideraciones éticas

En el desarrollo del presente estudio se tuvo en cuenta los principios éticos recomendados por Kantowitz, Roedinger, Elmes, 2001 y Coolican, 1994 citados por Chaves, 2006. Lo cual permite tomar como base los principios éticos aprobados por la asociación americana de psicología (APA). Desde este punto, los participantes serán informados de los objetivos de la investigación, para que la decisión de hacer parte del estudio sea libre (consentimiento informado). Por otro lado, la confidencialidad de los datos será respetada.

Para efectos de la presente investigación se resaltarán los principios de responsabilidad, estándares morales y éticos, confidencialidad e investigación con participantes humanos; en donde se aceptan con responsabilidad los propios actos y el compromiso de asegurar y utilizar la información con fines investigativos de forma correcta.

A su vez, se aborda la investigación respetando la dignidad y bienestar de los participantes con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación.

5. RESULTADOS

Para realizar la determinación del nivel de riesgo psicosocial en la empresa BHB INGENIERIA S.A.S. como ya se ha mencionado se utilizaron los cuestionarios a nivel intralaboral forma A ó B, extralaboral, estrés y la ficha de datos sociodemográficos y ocupacionales.

Para iniciar con la formulación de los resultados es importante resaltar que los resultados se realizan por dominio y dimensiones pertenecientes a cada dominio. Se inicia presentando los resultados acerca de las condiciones intralaborales, luego las extralaborales y se finaliza con los hallazgos sobre estrés.

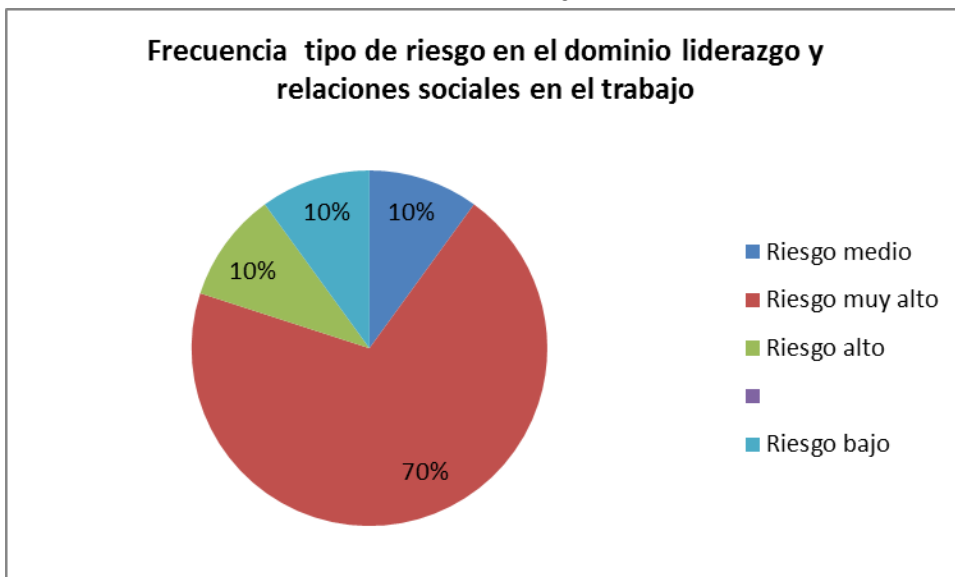
5.1. Resultados Sobre Las Condiciones Intralaborales Forma A

Como antes se ha mencionado los cuestionarios están divididos en dominios y dimensiones a continuación se presentan los resultados de dicha forma. Al finalizar se realiza un análisis general del comportamiento del riesgo en el cuestionario intralaboral forma A.

Dominio: Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo

Teniendo en cuenta que este dominio se subdivide en 4 dimensiones; se inicia mostrando las gráficas sobre el dominio y luego las gráficas y tablas correspondientes a cada dimensión.

Grafica 2. Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo – forma A



Fuente: Diana Hernandez Bedon 2014

Según la imagen anterior se evidencia que el riesgo muy alto es el porcentaje mayor con un 70% (7 participantes) de la población participante, lo que permite deducir que existe una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por es necesario una intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. En cuanto a los porcentajes mas bajos encontramos el riesgo medio, alto y bajo con un 10% es decir una frecuencia de 1 participante por tipo de riesgo.

A continuacion se visualiza la tabla que muestra las puntuaciones para cada tipo de riesgo.

Tabla 7. Puntuaciones dominio: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

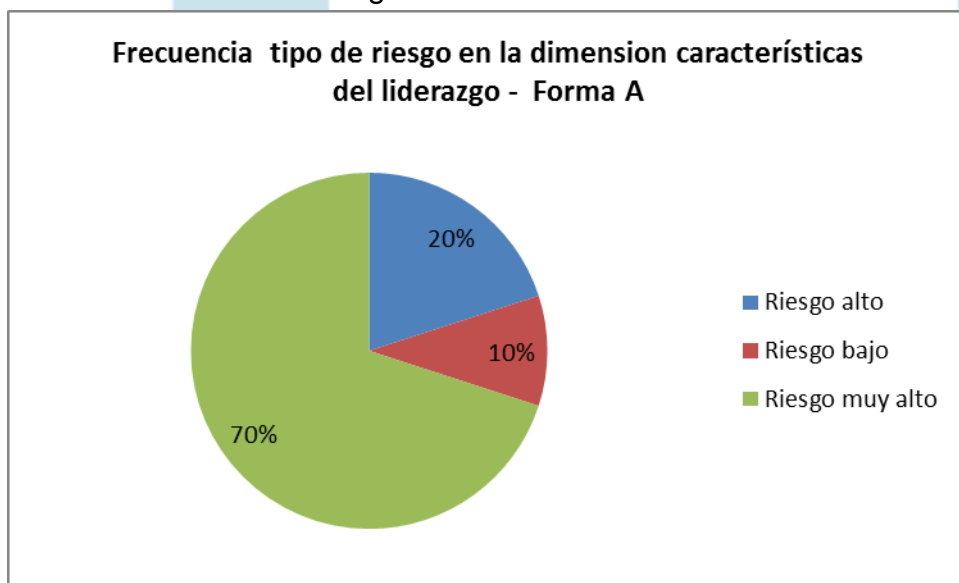
PUNTUACIONES: DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	
RIESGO ALTO	29.3

RIESGO BAJO	17.7
RIESGO MEDIO	25.6
RIESGO MUY ALTO	43.9
	40.9
	40.2
	35.4
	50.6
	38.4
	45.7

Fuente: Diana Hernandez 2014

▪ **Dimensión características del liderazgo**

A continuación se presentan los resultados para la primera dimensión denominada características del liderazgo.



Fuente: Diana Hernandez 2014

Teniendo en cuenta esta grafica se visualiza que en esta dimensión el mayor porcentaje corresponde al riesgo muy alto con un 70% (7 personas). El riesgo alto y bajo no son tan significativos con porcentaje del 20% (2 trabajadores) y 10% (1 trabajador). Según dichos hallazgos se podría decir que es necesaria una intervención inmediata.

Se presentan también la tabla de puntuaciones de dicha dimensión.

Tabla 8. Características del liderazgo

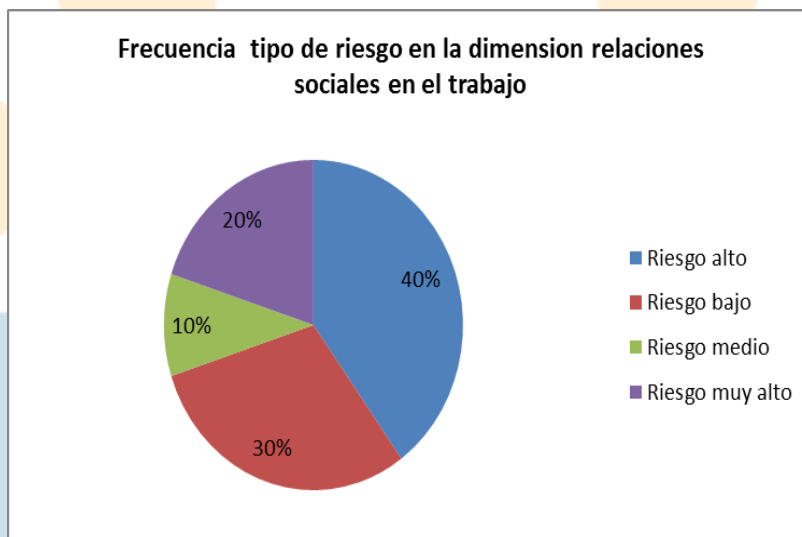
PUNTUACIONES: CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	
TIPO DE RIESGO	PUNTAJE
RIESGO MUY ALTO	57.7
	88.5
	65.4
	96.2
	53.8
	55.8
	50
RIESGO ALTO	34.6
	38.5
RIESGO BAJO	13.5

Fuente: Diana Hernandez 2014

- **Dimensión Relaciones sociales en el trabajo**

A su vez se muestran los resultados para la segunda dimensión denominada relaciones sociales en el trabajo.

Gráfica 4. Dimensión Relaciones sociales en el trabajo



Fuente: Diana Hernandez 2014

Según la imagen antes presentada se interpreta que en esta dimensión los porcentajes están equilibrados, ya que el 40% (4 personas) corresponde al mayor porcentaje y hace referente al riesgo alto. Esto significa que puede haber respuestas de estrés y es necesario realizar intervención. Luego se citan los porcentajes del riesgo alto, muy alto y medio con el 30%, 20% y 10% respectivamente.

Es necesario dar a conocer la tabla de puntuaciones de la dimensión.

Tabla 9. Puntuaciones: dimensión relaciones sociales en el trabajo

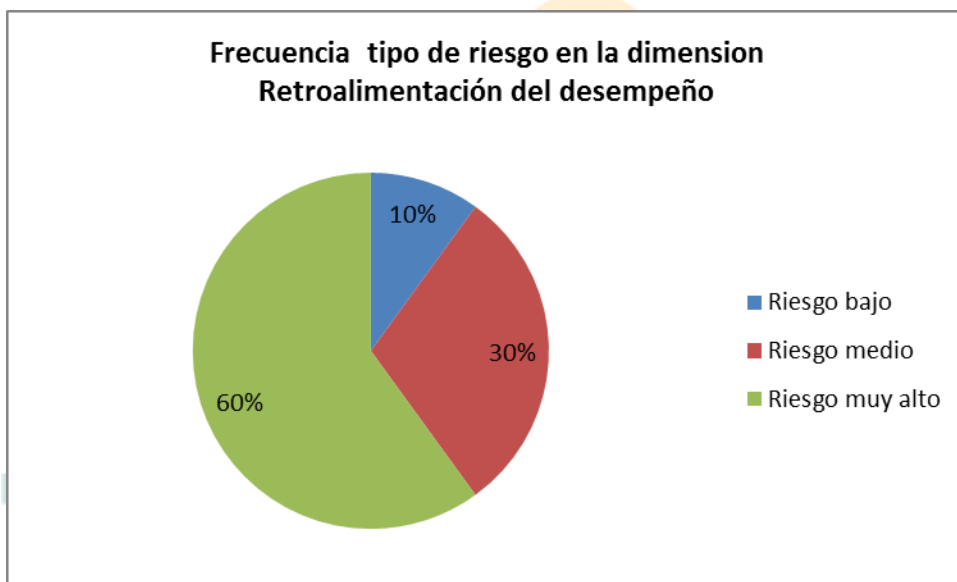
PUNTUACIONES: Dimensión relaciones sociales en el trabajo	
TIPO DE RIESGO	PUNTAJE
RIESGO ALTO	26.8
	28.6
	37.5
	28.6
RIESGO BAJO	16.1
	7.1
	7.1
RIESGO MEDIO	23.2
RIESGO MUY ALTO	50
	48.2

Fuente: Diana Hernandez 2014

- **Dimensión Retroalimentación del desempeño**

A continuación se presentan los resultados para la tercera dimensión denominada retroalimentación del desempeño.

Gráfica 5. Dimensión de Retroalimentación del desempeño



Fuente: Diana Hernandez 2014

Teniendo en cuenta esta grafica se visualiza que en esta dimensión el mayor porcentaje corresponde al riesgo muy alto con un 60% (6 personas). El riesgo medio con un 30% (3 personas) y el bajo con el 10%. Esto permite interpretar que existe una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés; por es necesario una intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

También es necesario conocer la puntuación de esta dimensión por lo que se presenta la tabla.

Tabla 10. Puntuaciones Dimensión retroalimentación del desempeño

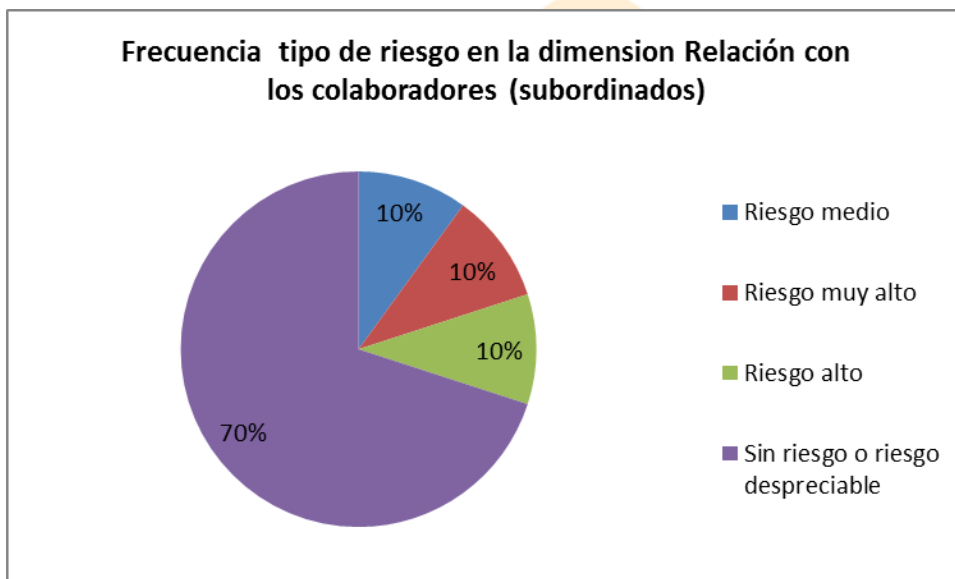
PUNTUACIONES: Dimensión retroalimentación del desempeño	
RIESGO BAJO	25
RIESGO MEDIO	30
	40
	30
RIESGO MUY ALTO	70
	60
	65
	100
	100
	65

Fuente: Diana Hernandez 2014

- **Dimensión Relación con los colaboradores (subordinados)**

A su vez se muestran los resultados para la cuarta dimensión, dando a conocer la gráfica junto con su tabla y puntuaciones correspondientes.

Gráfica 6. Dimensión Relación con los colaboradores (subordinados)



Fuente: Diana Herandez 2014

Según la imagen anterior se evidencia que el porcentaje mas alto es el ranfo de sin riesgo o riesgo despreciable con un 70% (7 participantes) de la poblacion participante; lo que permite mencionar que esta area requiere una atencion a nivel de promocion y no presenta riesgo para los empleados. Luego aparece el riesgo alto, muy alto y riesgo medio con un 10% respectivamente. Esto permite deducir que la relacion con los empleados es asertiva y funcional.

Tabla 11. Puntuaciones: Dimensión Relación con los colaboradores (subordinados)

PUNTUACIONES: Dimensión Relación con los colaboradores (subordinados)	
RIESGO MEDIO	33.3
RIESGO MUY ALTO	52.8
RIESGO ALTO	38.9
SIN RIESGO	0

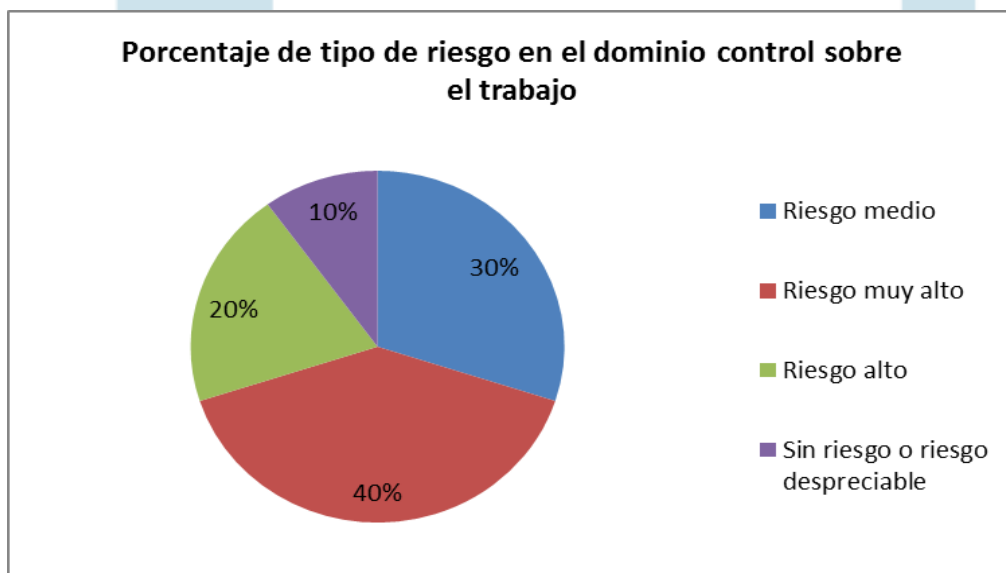
0
0
0
0
0
0

Fuente: Diana Hernández 2014

Dominio: Control Sobre El Trabajo – Forma A

Teniendo en cuenta el dominio control sobre el trabajo se subdivide en 5 dimensiones; se inicia mostrando las gráficas sobre el dominio y luego las gráficas y tablas correspondientes a cada dimensión.

Grafica 7. Dominio Control Sobre El Trabajo – Forma A



Fuente: Diana Hernández

PUNTUACIONES: DOMINIO: CONTROL SOBRE EL TRABAJO	
RIESGO ALTO	33.3
	33.3
RIESGO MEDIO	28.6
	27.4

Según la imagen anterior se evidencia que el riesgo muy alto es el porcentaje mayor con un 40% (4 participantes) de la población participante, lo que permite deducir que existe una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por es necesario una intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. En cuanto a los porcentajes mas bajos encontramos el riesgo medio, con un 30%, riesgo alto 20% y sin riesgo 10%.

A continuación se visualiza la tabla que muestra las puntuaciones para cada tipo de riesgo.

Tabla 12. Puntuaciones: Dominio: Control Sobre El Trabajo

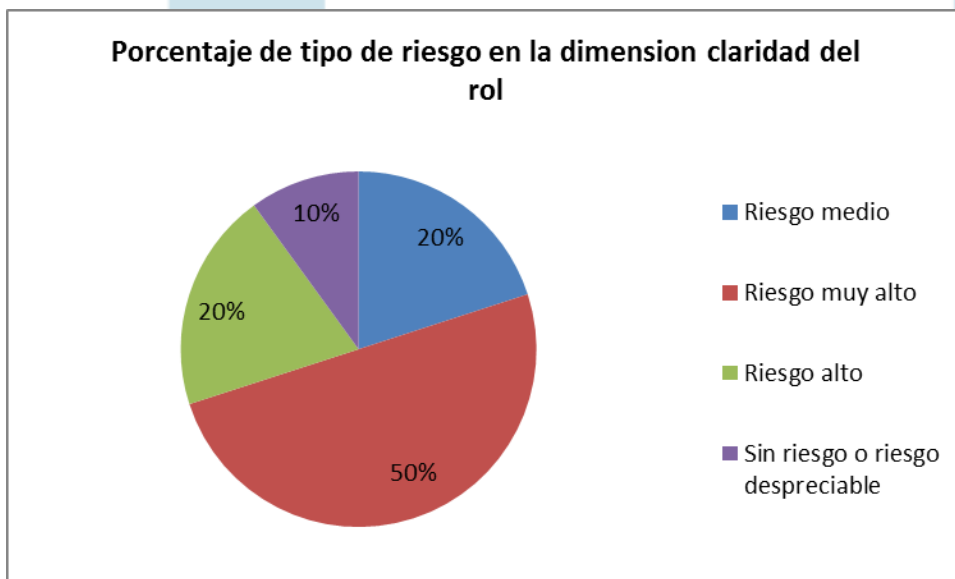
	27.4
RIESGO MUY ALTO	42.9
	56
	50
	56
SIN RIESGO	3.6

Fuente: Diana Hernández. 2014

▪ **Dimensión claridad de rol**

También se muestran los resultados para la primera dimensión denominada claridad del rol; se muestra la gráfica y tabla de puntuaciones.

Gráfica 8. Dimensión claridad del rol



Fuente: Diana Hernandez. 2014

Teniendo en cuenta esta grafica se visualiza que en esta dimensión el mayor porcentaje corresponde al riesgo muy alto con un 50% (5 personas). El riesgo medio y alto con un 20% correspondientemente (2 personas) y con un 10% sin riesgo. Esto permite interpretar que existe una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés; por es necesario una intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. En la tabla se observa los puntajes para cada tipo de riesgo.

Tabla 13. Puntuaciones: Dimension Claridad De Rol

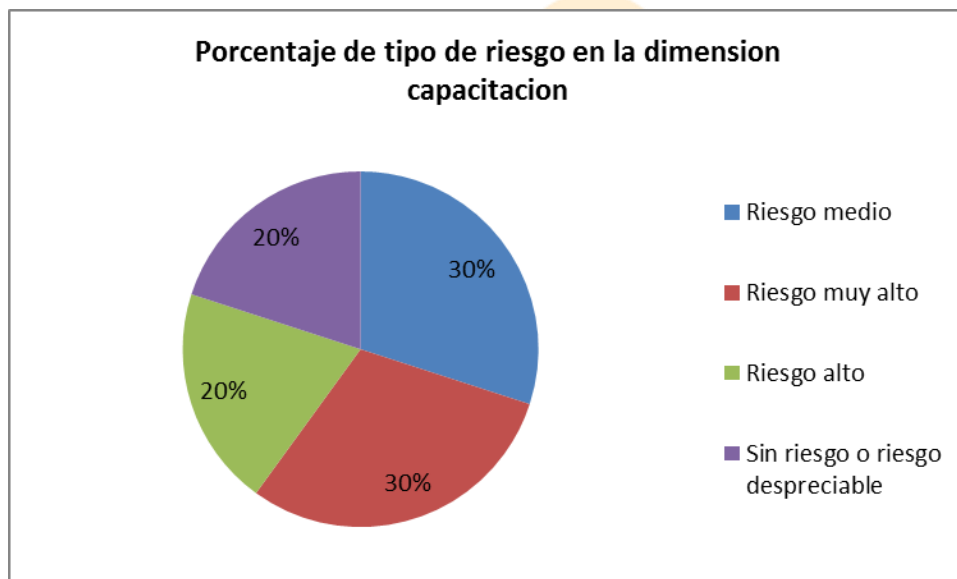
PUNTUACIONES: DIMENSION CLARIDAD DE ROL	
RIESGO ALTO	35.7
	25
RIESGO MEDIO	17.9
	21.4
RIESGO MUY ALTO	50
	71.4
	75
	57.1
	42.9
SIN RIESGO	0

Fuente: Diana Hernandez. 2014

- **Dimensión capacitación**

Aquí se observan las gráficas y tablas que muestran los resultados para la segunda dimensión denominada capacitación.

Gráfica 9. Dimensión capacitación



Fuente: Diana Hernandez. 2014

En esta grafica visualizamos que en esta dimensión los porcentajes son equitativos; el riesgo medio, muy alto juntos con un porcentaje del 30%. Luego el riesgo alto y sin riesgo con un porcentaje del 20%. A pesar que los resultados no son altos y significativos si podríamos afirmar que hay que realizar seguimiento a esta dimensión y así evitar signos y síntomas de estrés graves que eleven el nivel del riesgo.

Tabla 14. Puntuaciones: Dimencion capacitación

PUNTUACIONES: DIMENSION CAPACITACION	
RIESGO ALTO	41.7
	50
RIESGO MEDIO	33.3
	33.3
	25

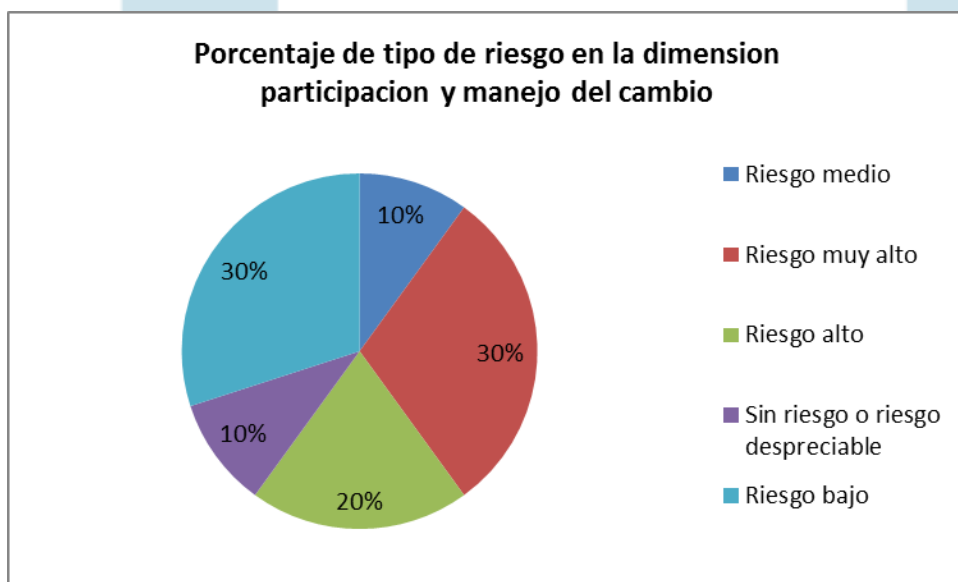
RIESGO MUY ALTO	58.3
	100
	66.7
SIN RIESGO	0
	0

Fuente: Diana Hernandez. 2014

▪ **Dimensión Participación y manejo del cambio**

En este apartado se muestran las gráficas y tablas que muestran los resultados para la tercera dimensión denominada participación y manejo del cambio.

Gráfica 10. Dimensión Participación y manejo del cambio



Fuente: Diana Hernandez. 2014

Teniendo en cuenta esta grafica se observa que en esta dimensión los porcentajes organizan equitativamente, ya que con un 30% el riesgo bajo y muy alto se cita como el porcentaje mayor, lo que nos lleva pensar que es importante realizar seguimiento a los procesos y realizar actividades de prevención. El

riesgo medio y sin riesgo con un 10% correspondientemente (1 personas) y con un 20% el tipo de riesgo alto.

A continuación se muestra la tabla de puntuaciones correspondiente.

Tabla 15. Puntuaciones: Dimensión participación y manejo del cambio

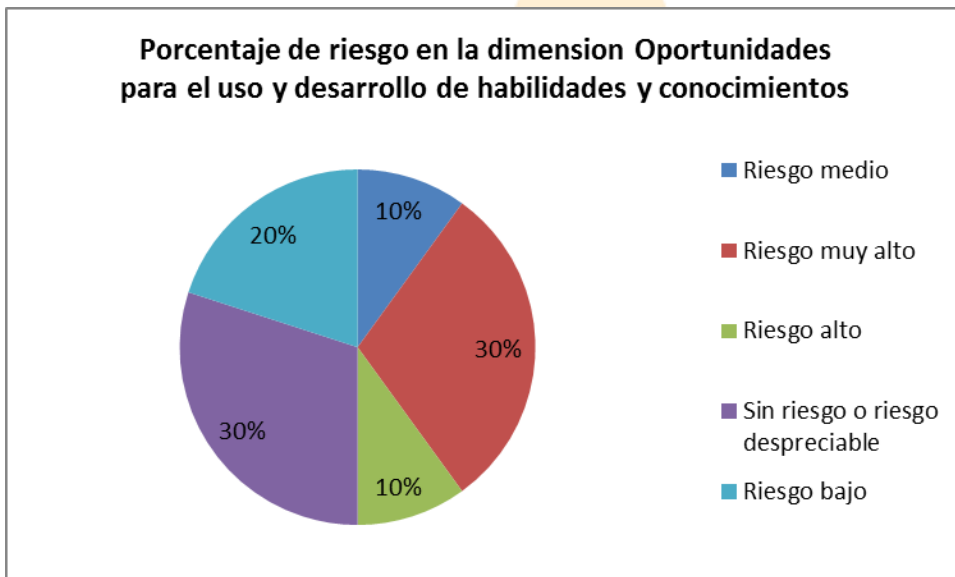
PUNTUACIONES: DIMENSIÓN PARTICIPACION Y MANEJO DEL CAMBIO	
RIESGO ALTO	50
	50
RIESGO MEDIO	37.5
SIN RIESGO	6.3
RIESGO MUY ALTO	56.3
	56.3
	75
RIESGO BAJO	18.8
	25
	25

Fuente: Diana Hernandez

- **Dimensión Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos**

Aquí se muestran las gráficas y tablas que muestran los resultados para la cuarta dimensión. Se presentan la gráfica y tabla que visualizan los hallazgos de la investigación.

Grafica 11. Dimensión Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos



Fuente: Diana Hernandez. 2014

En este apartado se encuentra la gráfica de dicha dimensión los porcentajes organizan equitativamente; el riesgo muy alto y sin riesgo con un 30%; el riesgo bajo con un 20% y el riesgo medio y alto con un 10%. Teniendo en cuenta esto se podrían realizar actividades de promoción y prevención y sobre todo realizar seguimiento a los empleados.

Seguidamente se muestra la tabla de puntuaciones para dicha dimensión.

Tabla 16. Puntuaciones: Dimensión Oportunidades Para El Uso y Desarrollo De Habilidades y Conocimientos

PUNTUACIONES: DIMENSION OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	
RIESGO ALTO	31.3
RIESGO MEDIO	18.8

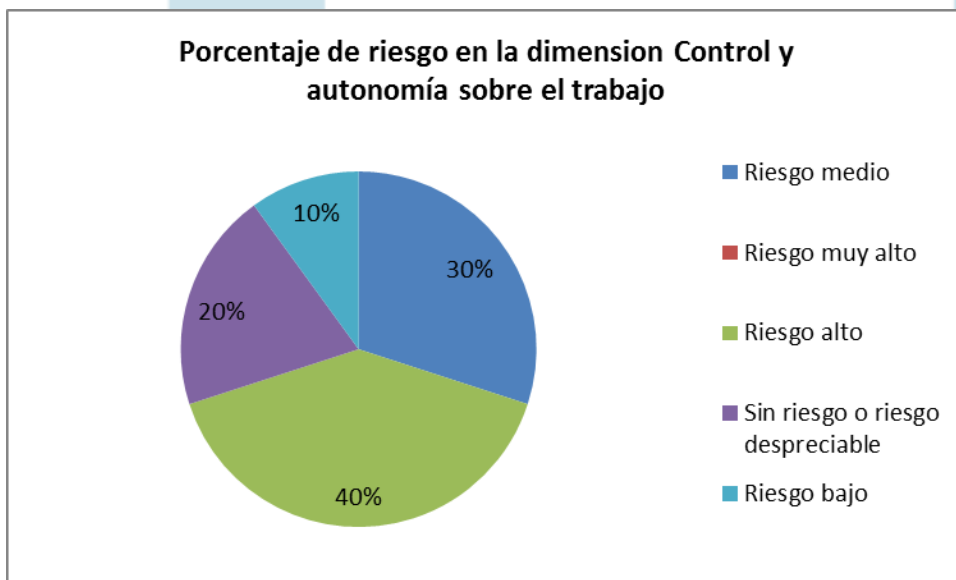
RIESGO MUY ALTO	68.8
	43.8
	50
RIESGO BAJO	6.3
	6.3
SIN RIESGO	0
	0
	0

Fuente: Diana Hernandez. 2014

- **Dimensión Control y autonomía sobre el trabajo**

A su vez se visualizan las gráficas y tablas que muestran los resultados para la quinta dimensión. Se presentan los hallazgos del estudio.

Gráfica 12. Dimensión Control y autonomía sobre el trabajo



Fuente: Diana Hernandez 2014

Teniendo en cuenta esta grafica se observa que en esta dimensión los porcentajes organizan equitativamente, ya que con un 40% el riesgo alto se cita como el porcentaje mayor, lo que nos lleva pensar que es importante realizar seguimiento a los procesos y realizar actividades de prevención. El riesgo medio se comportó con un 30% y luego se aparece el rango de sin riesgo con un 20% y con un 10% el tipo de riesgo bajo.

Tabla 17. Puntuaciones: Dimensión Control y Autonomía Sobre el Trabajo

PUNTUACIONES: DIMENSION CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO	
RIESGO ALTO	50
	50
	58.3
	50
RIESGO BAJO	25
RIESGO MEDIO	33.3
	33.3
	33.3
SIN RIESGO	8.3
	0

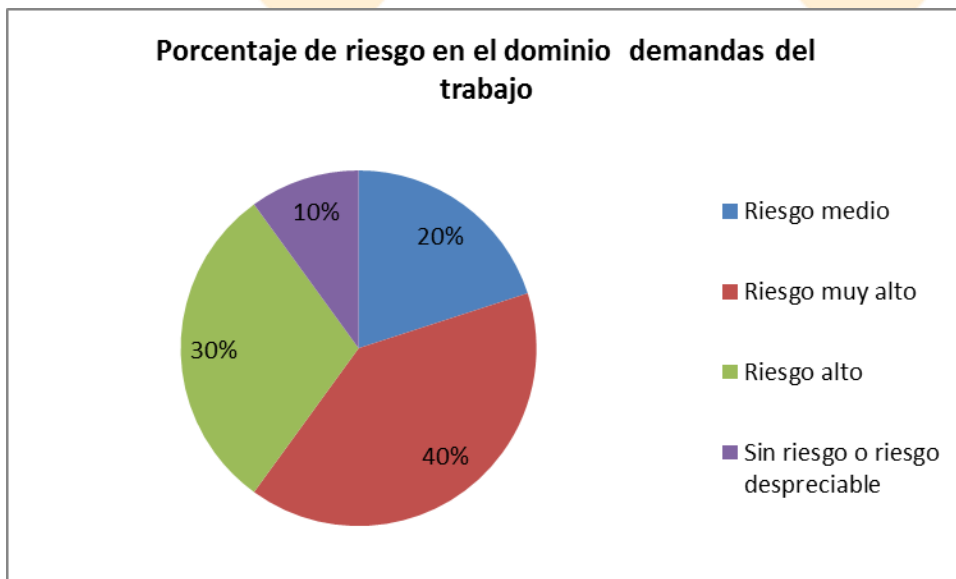
Fuente: Diana Hernandez 2014

Dominio: Demandas Del Trabajo – Forma A

Teniendo en cuenta el dominio demandas del trabajo que se subdivide en 8 dimensiones; en este caso se muestra la gráfica y tabla en general del dominio

porque al realizar el análisis no se encuentra información relevante y significativa por lo tanto era más importante evidenciar a nivel general el comportamiento de las variables en el dominio.

Gráfica 13. Dominio demandas del trabajo



Fuente: Diana Hernandez 2014

Aquí se puede observar los resultados del tercer dominio. Se observa un porcentaje mayor en el riesgo muy alto con un 40%, luego encontramos el riesgo alto con un 30% y por último el riesgo medio y sin riesgo con un 20% y 10% respectivamente. Se analizan de la gráfica que en este dominio es necesario realizar programas de seguimiento y de vigilancia epidemiológica para evitar un nivel alto de estrés y así disminuir los porcentajes actuales.

Seguidamente se muestra la tabla de puntuaciones para dicho dominio.

Tabla 18. Puntuaciones: Dominio Demandas Del Trabajo

PUNTUACIONES: DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO	
RIESGO ALTO	44.5
RIESGO ALTO	47.5

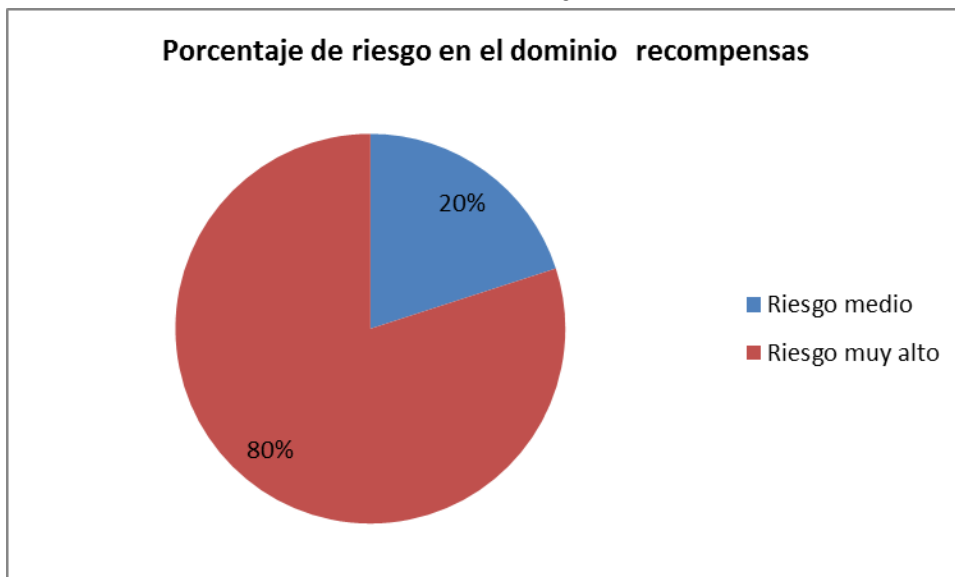
	47
RIESGO MEDIO	38
	39.5
RIESGO MUY ALTO	50
	62
	64
	59.5
SIN RIESGO	25.5

Fuente: Diana Hernandez 2014

Dominio: Recompensas

Seguidamente encontramos el último dominio denominado recompensas que se subdivide en 2 dimensiones; en este caso se muestra la gráfica y tabla en general del dominio porque al realizar el análisis no se encuentra información relevante y significativa por lo tanto era más importante evidenciar a nivel general el comportamiento de las variables en el dominio.

Gráfica 14. Dominio Recompensas



Fuente: Diana Hernandez 2014

Aquí se puede observar los resultados del cuarto dominio. Se observa un porcentaje mayor en el riesgo muy alto con un 80%, luego encontramos el riesgo medio con un 20%. Se analizan que este nivel de riesgo tiene una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente estos dominios requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Seguidamente se muestra la tabla de puntuaciones transformadas para dicho dominio.

Tabla 19. Dominio Recompensas

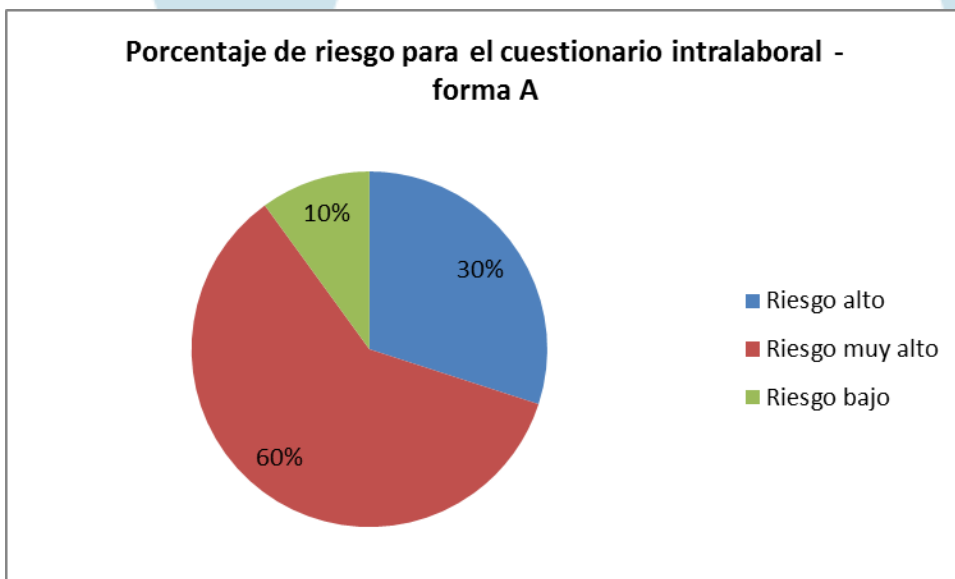
PUNTUACIONES: RECOMPENSAS	
RIESGO MEDIO	18.2
	18.2
RIESGO MUY ALTO	34.1
	81.8
	40.9

	54.5
	77.3
	45.5
	31.8
	31.8

Fuente: Diana Hernandez 2014

Resultados Generales Para El Cuestionario Intralaboral Forma A

Gráfica 15. Comportamiento del riesgo en el cuestionario intralaboral forma A



Fuente: Diana Hernandez 2014

Según esta gráfica se puede afirmar que las condiciones intralaborales forma A, el porcentaje mayor es el de riesgo muy alto con un 60%. Luego el riesgo alto con el 30% y se finaliza con el 10% con un riesgo bajo. Se interpreta que las condiciones intralaborales forma A, amerita una atención inmediata frente al riesgo muy alto lo que debe estar generando problemas de estrés, bajo rendimiento laboral entre otros. Es decir algunas características del trabajo y de su organización están influyendo en la salud y bienestar de los trabajadores del instituto de fracturas.

Acontinuacion se presenta la tabla de puntuaciones transformadas para las condiciones intralaborales Forma A.

Tabla 20. Puntuaciones Cuestionario Intralaboral Forma - A

PUNTUACIONES: CUESTIONARIO INTRALABORAL FORMA – A	
RIESGO ALTO	35.4
	33.5
	37.4
RIESGO BAJO	21.1
RIESGO MUY ALTO	41.5
	48.6
	58.5
	51.4
	46.7
	42.5

Fuente: Diana Hernandez 2014

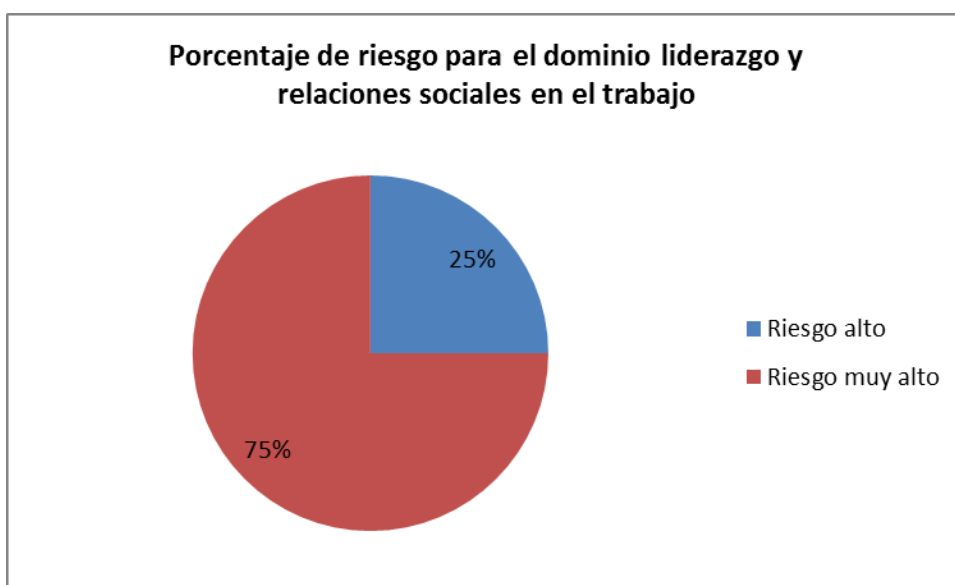
5.2 Resultados Sobre Las Condiciones Intralaborales Forma B

En este apartado se pueden visualizar los resultados de los dominios y dimensiones pertenecientes a la forma B de la batería. Al finalizar se realiza un análisis general del comportamiento del riesgo en el cuestionario intralaboral forma B. Es importante mencionar que se citan las gráficas más significativas y relevantes para el estudio.

Dominio: Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo

Teniendo en cuenta que este dominio se subdivide en dimensiones; al realizar el análisis de los resultados se evidencia que es relevante citar la gráfica que permite visualizar el comportamiento de la muestra a nivel general en dicho dominio, esto teniendo en cuenta que la muestra en la forma B es de 4 personas.

Gráfica 16. Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo



Fuente: Diana Hernandez 2014

Según la imagen anterior se deduce que el riesgo muy alto con un porcentaje del 75% por ciento es el más significativo y que amerita atención inmediata. Luego el riesgo alto con un porcentaje del 25%. Al realizar atención inmediata se debe enfocar en las relaciones a nivel interno en la IPS, debido que puede existir tensión o problemáticas que impiden el funcionamiento integral de los empleados por lo que se evidencia con los porcentajes antes citados.

Tabla 21. Puntuaciones Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

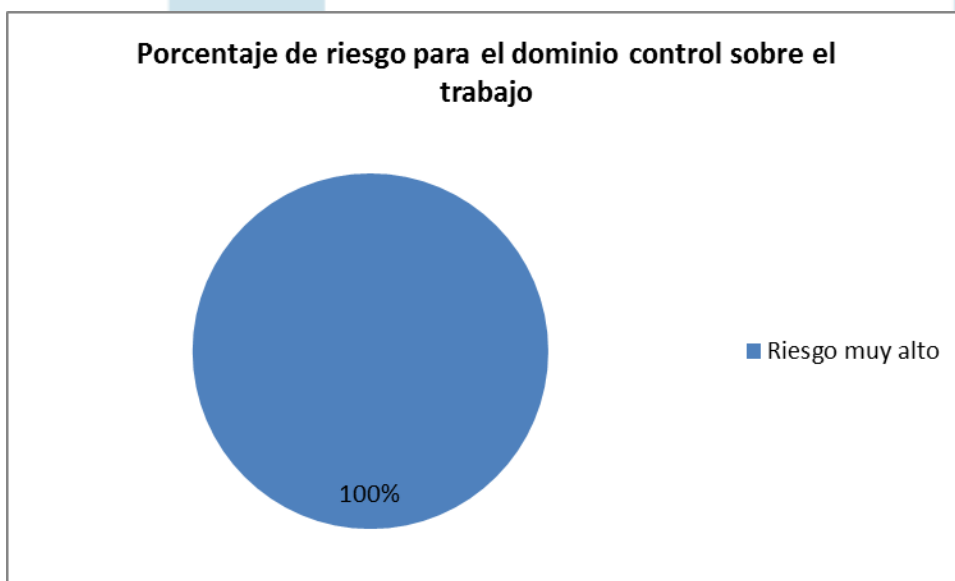
PUNTUACIONES: DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	
RIESGO ALTO	31.7
RIESGO MUY ALTO	54.2
	55
	65.8

Fuente: Diana Hernandez 2014

Dominio: Control Sobre El Trabajo

Teniendo en cuenta la muestra (4 trabajadores) en las condiciones intralaborales forma B, los resultados se hacen a nivel general.

Gráfica 17. Dominio control sobre el trabajo



Fuente: Diana Hernandez 2014

Teniendo en cuenta la imagen anterior se deduce que el riesgo muy alto con un porcentaje del 100% por ciento es muy significativo y que amerita atención inmediata. Se tienen que diseñar programas de vigilancia epidemiológica para evitar las condiciones de estrés. Se analiza que en la empresa los trabajadores se ven limitados a la hora de tomar decisiones, la 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 de alguna forma se ven cohibidos, lo que tiene que ser atendido de manera inmediata.

A continuación se presentan las puntuaciones transformadas del dominio antes mencionado.

Tabla 22. Puntuaciones Dominio control sobre el trabajo

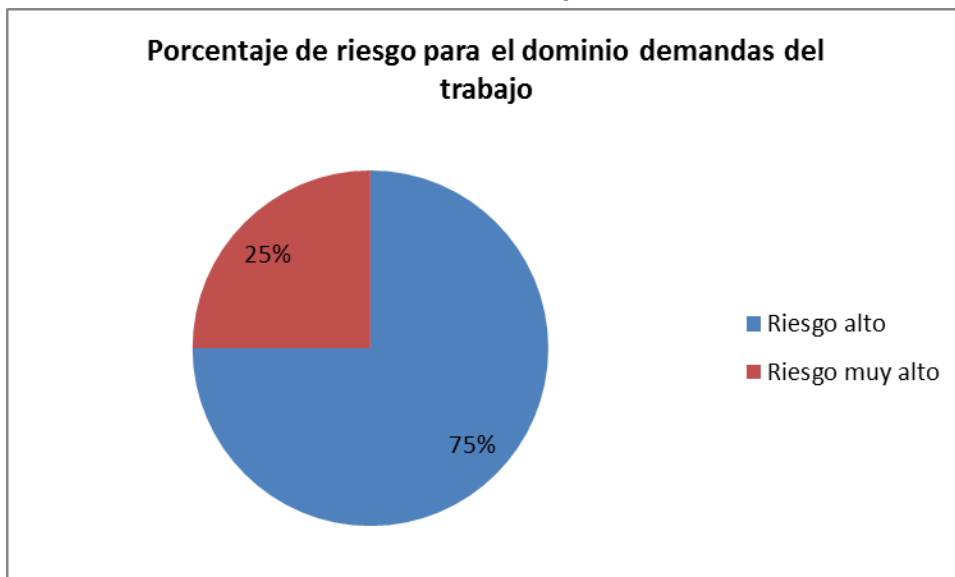
PUNTUACIONES: DOMINIO: CONTROL SOBRE EL TRABAJO	
RIESGO MUY ALTO	50
	90.3
	94.4
	59.7

Fuente: Diana Hernandez 2014

Dominio: Demandas Del Trabajo

A continuación se citan los resultados correspondientes a dicho dominio, se presentan los porcentajes significativos para el estudio. A nivel de gráfica – porcentaje y tabla con puntuaciones transformadas.

Grafica 18. Dominio: demandas del trabajo



Fuente: Diana Hernandez 2014

Según la imagen anterior se deduce que el riesgo alto es el mas significativo con un porcentaje del 75% por ciento, esto amerita atencion inmediata. Luego el riesgo muy alto con un porcentaje del 25%. Este nivel de riesgo requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Esto evidencia que las exigencias que el trabajo impone al individuo dentro de la empresa son altas, que podrían ser de naturaleza cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo, por lo que hay necesidad de realizar intervención a dicho dominio.

Tabla 23. Puntuaciones Dominio demandas del trabajo

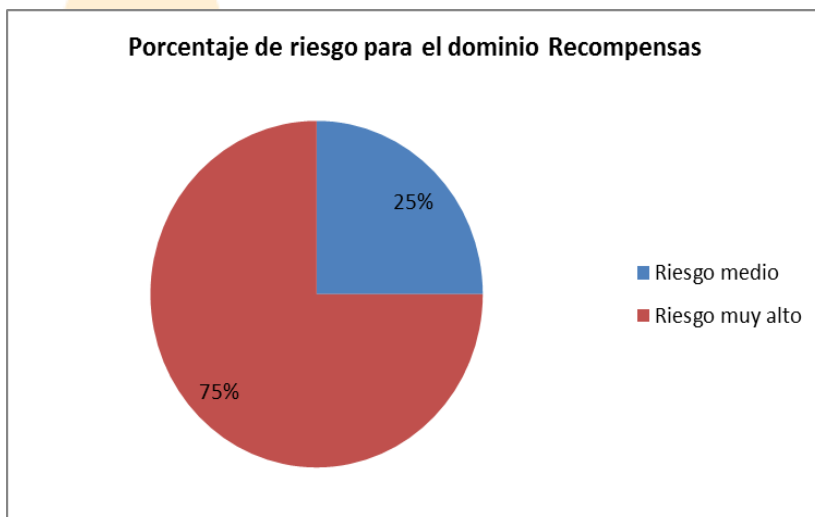
PUNTUACIONES: DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO	
RIESGO ALTO	41
	43.6
	39.1
RIESGO MUY ALTO	55.1

Fuente: Diana Hernandez 2014

Dominio: Recompensas

Este apartado cita los resultados correspondientes a dicho dominio, se presentan los porcentajes significativos para el estudio. A nivel de grafica – porcentaje y tabla con puntuaciones transformadas.

Grafica 19. Dominio: recompensas



Fuente: Diana Hernandez 2014

Teniendo en cuenta la grafica anterior se observa que el riesgo muy alto es el mas significativo con un porcentaje del 75% por ciento, esto amerita atencion inmediata por medio de programas de intervencion e indagacion sobre la satisfaccion en los medios de retribucion, ya sea 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; esto genera hipotesis frente a las condiciones de retribucion de los trabajadores de la empresa que se ven afectados por multiples causas.

Se muestra tambien la tabla con las puntuaciones transformadas de dicho dominio.

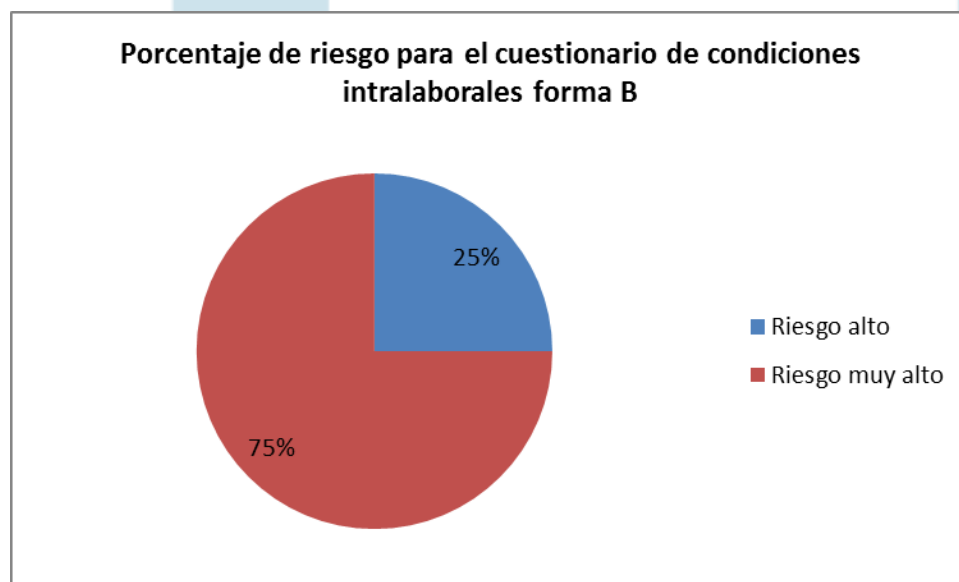
Tabla 24. Puntuaciones Dominio Recompensas

PUNTUACIONES: DOMINIO RECOMPENSAS	
RIESGO MEDIO	17.5
RIESGO MUY ALTO	70
	55
	60

Fuente: Diana Hernandez 2014

Resultados Generales Para El Cuestionario Intralaboral Forma B

Gráfica 20. Comportamiento del riesgo en el cuestionario intralaboral forma B



Fuente: Diana Hernandez 2014

Según esta gráfica se puede afirmar que las condiciones intralaborales forma B, el porcentaje mayor es el de riesgo muy alto con un 75%. Luego el riesgo alto con el 25%. Se interpreta que las condiciones intralaborales forma B, amerita

una atención inmediata frente al riesgo muy alto lo que debe estar generando problemas de estrés, bajo rendimiento laboral entre otros. Es decir algunas características del trabajo y de su organización están influyendo en la salud y bienestar de los trabajadores de la empresa BHB INGENIERIA S.A.S. Asimismo, es relevante mencionar que la muestra en este cuestionario fue de 4 personas, obteniéndose de dicha forma los resultados de los mismo. En si es necesario que las directivas realicen programas de vigilancia epidemiológica para evitar problemas de estrés o enfermedades laborales.

A continuación se presenta la tabla de puntuaciones transformadas para las condiciones intralaborales Forma B.

Tabla 25. Puntuaciones Cuestionario Intralaboral Forma - B

PUNTUACIONES: CUESTIONARIO INTRALABORAL FORMA B	
RIESGO ALTO	38.4
RIESGO MUY ALTO	49.7
	57
	66.2

Fuente: Diana Hernandez 2014.

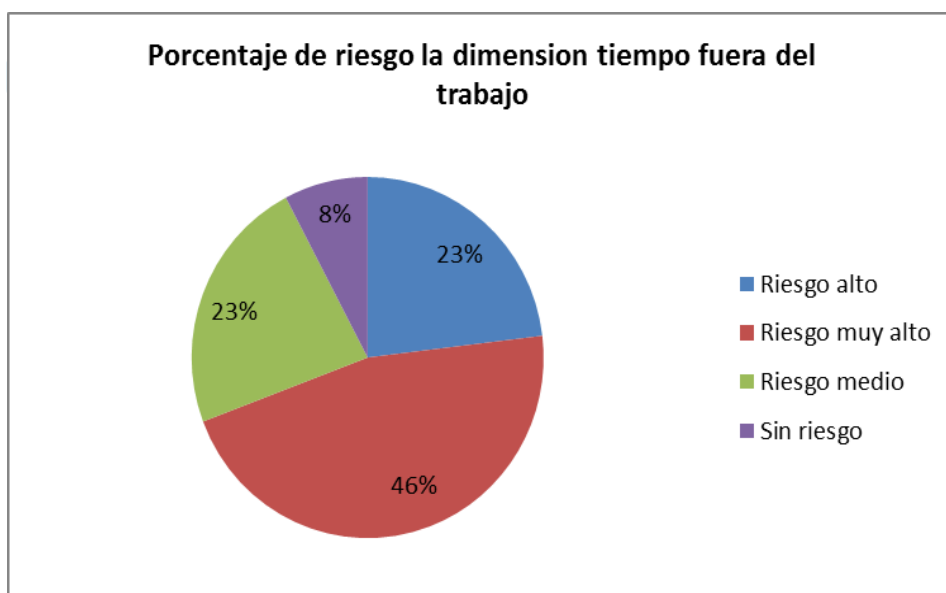
5.3 Resultados Sobre Las Condiciones Extralaborales

En este apartado se encuentran los resultados de las condiciones extralaborales a nivel de cada dimensión y a manera general en cuanto al comportamiento de los datos para el cuestionario.

▪ **Dimensión: Tiempo fuera del trabajo**

En este apartado se muestran las gráficas y tablas que muestran los resultados para la primera dimensión denominada tiempo fuera del trabajo que pertenece a las condiciones extralaborales.

Gráfica 21. Dimensión tiempo fuera del trabajo



Fuente: Diana Hernandez 2014

Teniendo en cuenta esta grafica se observa que en esta dimensión los porcentajes se organizan de la siguiente manera: un riesgo muy alto con un 46%, seguido de riesgo medio y alto con el mismo porcentaje 23% y se finaliza con el 8% sin riesgo alguno. Según el análisis de esta grafica es necesario realizar capacitaciones para el manejo del tiempo, interviniendo de manera funcional. Este porcentaje significativo podría ser producto de la falta o limitada de recreación, la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

A continuación se muestra la tabla de puntuaciones correspondiente.

Tabla 26. Puntuaciones: tiempo fuera del trabajo

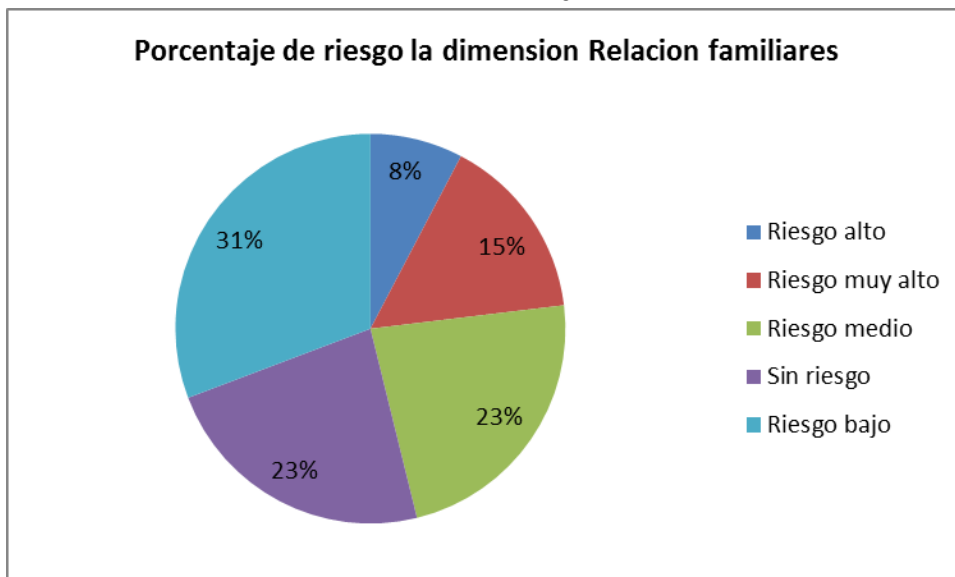
PUNTUACIONES: DIMENSION TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	
RIESGO ALTO	50
	50
	43.8
RIESGO MEDIO	37.5
	37.5
	31.3
RIESGO MUY ALTO	87.5
	75
	75
	81.3
	81.3
	56.3
SIN RIESGO	0

Fuente: Diana Hernandez 2014

▪ **Dimensión: Relaciones familiares**

Aquí se visualizan las gráficas y tablas que muestran los resultados para la segunda dimensión denominada relaciones familiares.

Gráfica 22. Dimensión relaciones familiares



Fuente: Diana Hernandez 2014

Según lo anterior, se interpreta que en esta dimensión los porcentajes se organizan de la siguiente manera: un riesgo bajo con un 31%, seguido de riesgo medio y sin riesgo con el mismo porcentaje 23%, luego el 15% de riesgo muy alto y se finaliza con el 8% con riesgo alto. Según lo anterior dicha dimensión no presenta ningún riesgo lo que quiere decir que los empleados manejan adecuadas interacciones con su núcleo familiar.

Seguido se visualiza la tabla de puntuaciones transformado en dicha dimensión.

Tabla 27. Puntuaciones: relaciones familiares

PUNTUACIONES: DIMENSION RELACIONES FAMILIARES	
RIESGO ALTO	50
RIESGO BAJO	25
	25
	25

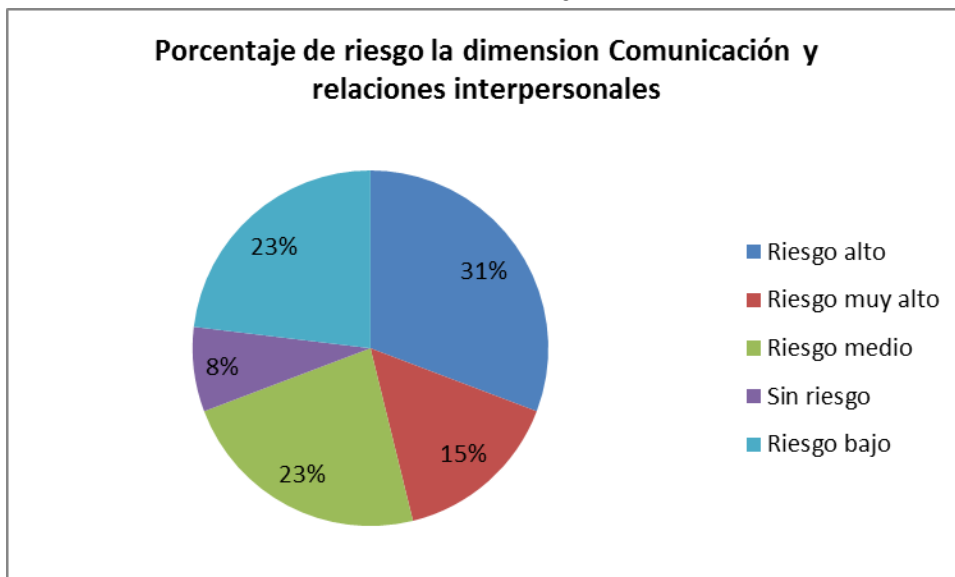
	25
RIESGO MEDIO	33.3
	33.3
	33.3
RIESGO MUY ALTO	58.3
	58.3
SIN RIESGO	8.3
	8.3
	0

Fuente: Diana Hernandez 2014

- **Dimensión: Comunicación y relaciones interpersonales**

En este campo se muestran las gráficas y tablas que reúnen los resultados para la tercera dimensión denominada comunicación y relaciones interpersonales.

Gráfica 23. Dimensión comunicación y relaciones interpersonales.



Fuente: Diana Hernandez 2014

Teniendo en cuenta la imagen anterior, se analiza que en esta dimensión los porcentajes se organizan de la siguiente manera: un riesgo alto con un 31%, seguido de riesgo medio y riesgo bajo con el mismo porcentaje 23%, luego el 15% de riesgo muy alto y se finaliza con el 8% sin riesgo. Según lo anterior dicha dimensión presenta un riesgo alto lo que quiere decir que los empleados necesitan una atención por medio de programas de vigilancia epidemiológica; las posibles causas hipotéticamente hablando serian la comunicación con el área social es escasa o deficiente, la relación con amigos o allegados es conflictiva y recibe poca ayuda de los mismos. Por ende es necesario realizar programas con un grupo interdisciplinar dentro de la empresa.

A continuación se muestra la tabla de puntuaciones transformado en dicha dimensión.

Tabla 28. Puntuaciones: comunicación y relaciones interpersonales.

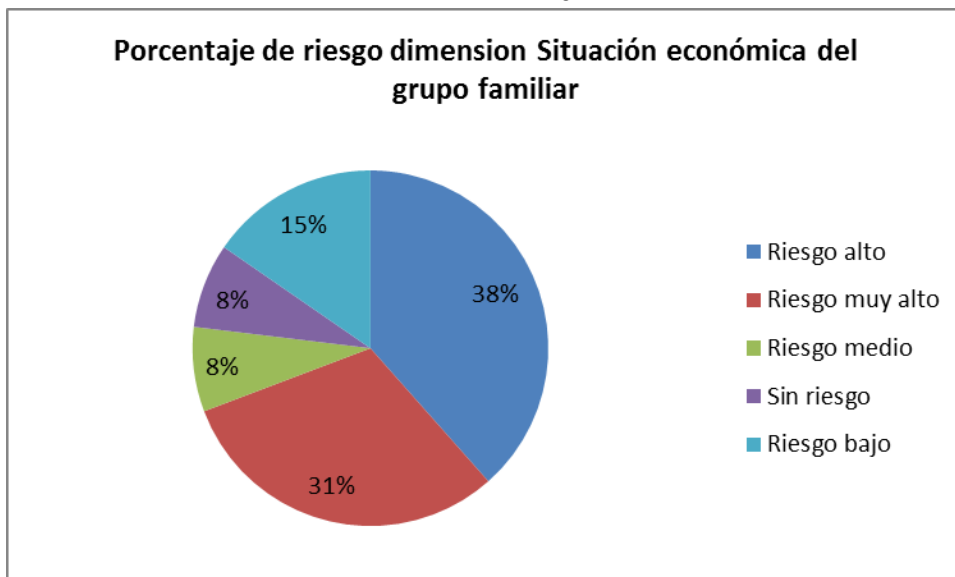
PUNTUACIONES: DIMENSION COMUNICACIÓN RELACIONES INTERPERSONALES		Y
RIESGO ALTO	25	
	25	
	30	
	30	
RIESGO BAJO	5	
	5	
	15	
RIESGO MEDIO	20	
	20	
	15	
RIESGO MUY ALTO	70	
	45	
SIN RIESGO	5	

Fuente: Diana Hernandez 2014

- **Dimensión: Situación económica del grupo familiar**

Aquí se evidencian las gráficas y tablas que reúnen los resultados para la cuarta dimensión perteneciente al cuestionario extralaboral.

Gráfica 24. Dimensión Situación económica del grupo familiar



Fuente: Diana Hernandez 2014

Según la imagen antes presentada, se deduce lo siguiente: un riesgo alto con un 38%, seguido de riesgo muy alto con un 31%, luego el 15% sin riesgo y se finaliza con el rango sin riesgo y riesgo medio con el mismo porcentaje de 8%. Por lo tanto dicha dimensión presenta un riesgo alto lo que quiere decir que los empleados tienen dificultades relacionadas con los ingresos familiares y podrían verse en dificultades para satisfacer necesidades básicas y pagar deudas. Esta información encontrada debe ser un medio para que los administrativos mejoren procesos a nivel de economía y pagos a empleados.

Tabla 29. Puntuaciones: Situación económica del grupo familiar

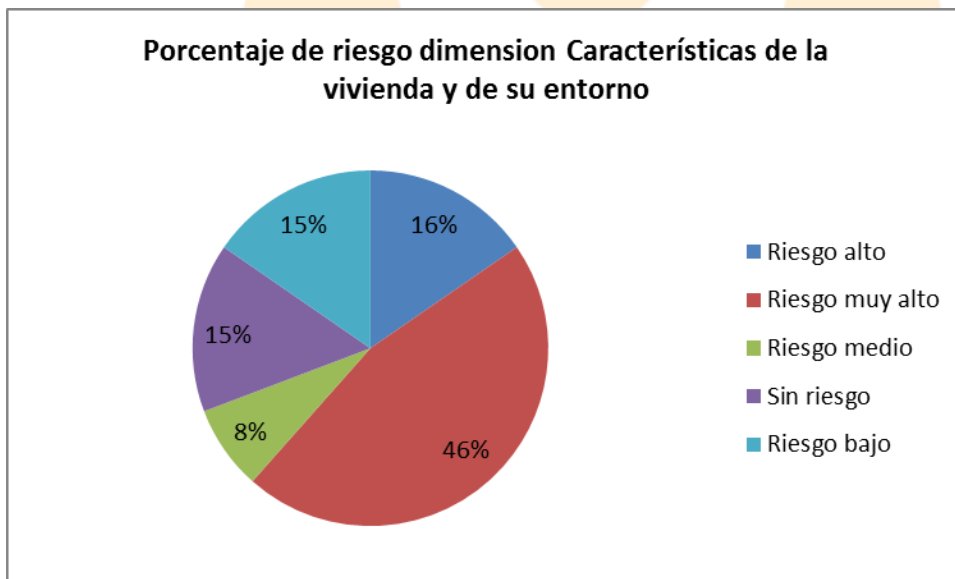
PUNTUACIONES: DIMENSION SITUACION ECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR	
RIESGO BAJO	25
	25
RIESGO ALTO	41.7
	50
	50
	50
	41.7
RIESGO MEDIO	33.3
RIESGO MUY ALTO	75
	58.3
	58.3
	58.3
SIN RIESGO	8.3

Fuente: Diana Hernandez 2014

▪ **Dimensión: Características de la vivienda y de su entorno**

A continuación se encuentran los hallazgos para la quinta dimensión perteneciente al cuestionario extralaboral.

Gráfica 25. Dimensión Características de la vivienda y de su entorno



Fuente: Diana Hernandez 2014

Según la gráfica anterior, se deduce lo siguiente: un riesgo muy alto con un 46%, seguido de riesgo alto con un 16%, luego el 15% riesgo bajo y sin riesgo con igual porcentaje y se finaliza con el rango de riesgo medio con el 8%. Por lo tanto dicha dimensión presenta un riesgo muy alto lo que amerita una atención rápida por medio de programas de intervención biopsicosocial. Las hipótesis sobre la causa de dicho porcentaje de riesgo podrían ser por que las viviendas desfavorecen el descanso del trabajador, el acceso a la vivienda es difícil, el uso de transporte y salud tiene dificultades.

Tabla 30. Puntuaciones: Características de la vivienda y de su entorno

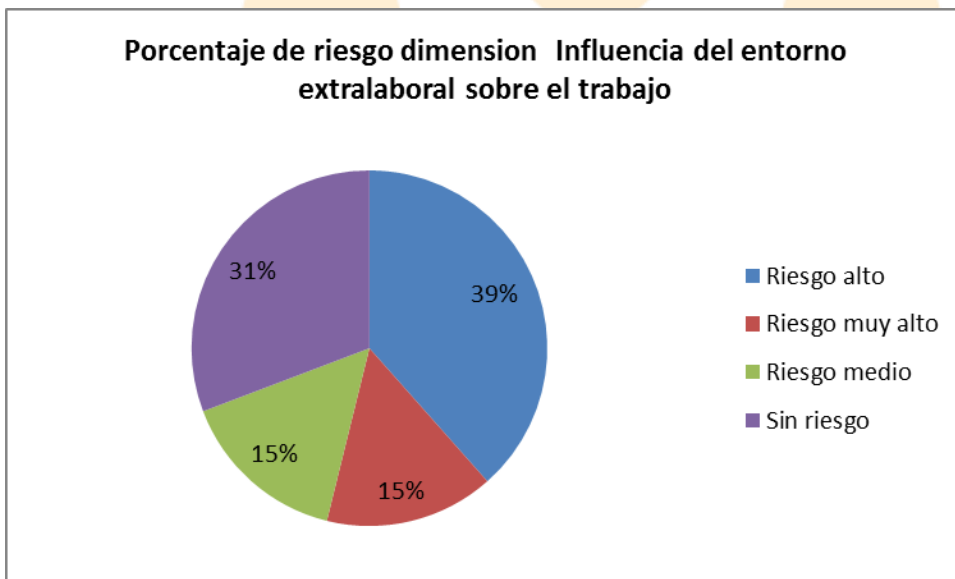
PUNTUACIONES:		DIMENSION
CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO		
RIESGO ALTO	19.4	
	27.8	
RIESGO BAJO	8.3	
	11.1	
RIESGO MEDIO	13.9	
RIESGO MUY ALTO	50	
	66.7	
	27.8	
	27.8	
	30.6	
	55.6	
SIN RIESGO	0	
	0	

Fuente: Diana Hernandez 2014

- **Dimensión: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo**

A continuación se encuentran los resultados de la sexta dimensión perteneciente al cuestionario extralaboral, tanto la gráfica como la tabla de puntuaciones transformadas.

Gráfica 26. Dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo



Fuente: Diana Hernandez 2014

De acuerdo a lo que se observa en la gráfica se interpreta lo siguiente: el riesgo más significativo es el alto con un 39%, seguido de riesgo sin riesgo con un 31%, luego el 15% riesgo muy alto y riesgo medio con el mismo porcentaje. Por lo tanto dicha dimensión presenta un riesgo alto lo que amerita una atención y seguimiento por medio de programas de intervención biopsicosocial. Se puede decir que la situación de la vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo, son variables que se correlacionan entre sí.

Tabla 31. Puntuaciones: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

PUNTUACIONES: DIMENSION INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	
RIESGO ALTO	41.7
	41.7

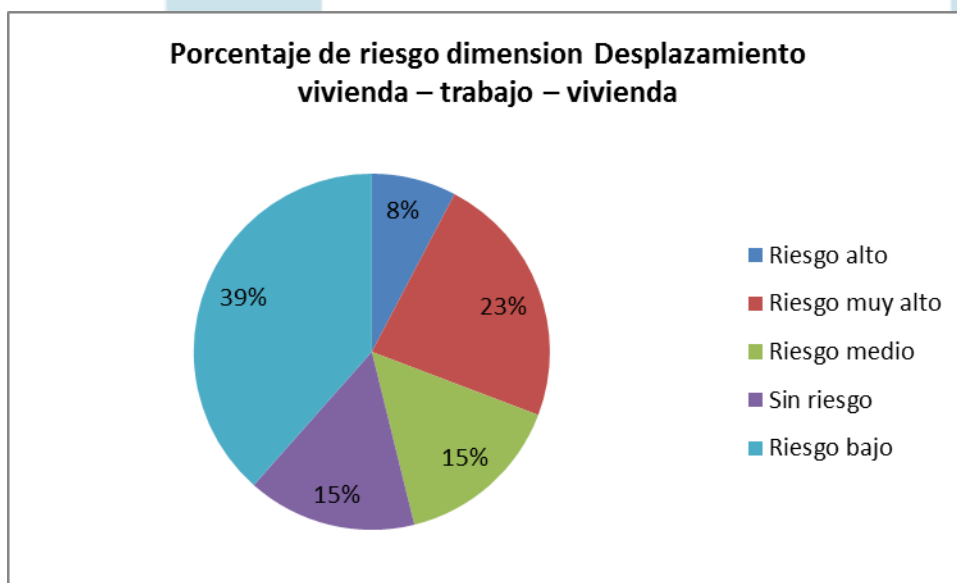
	41.7
	41.7
	41.7
RIESGO MEDIO	25
	25
RIESGO MUY ALTO	66.7
	50
SIN RIESGO	0
	0
	0
	0

Fuente: Diana Hernandez 2014

▪ **Dimensión: Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda**

Se muestran los resultados de la séptima dimensión perteneciente al cuestionario extralaboral, se podrán visualizar tanto la gráfica como la tabla de puntuaciones transformadas.

Gráfica 27. Dimensión Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda



De acuerdo a lo que se observa en la gráfica se interpreta lo siguiente: el riesgo más significativo es el bajo con un 39%, seguido de riesgo muy alto con un 23%, luego el 15% riesgo medio y sin riesgo con el mismo porcentaje. Finalizando con el 8% de riesgo alto. Por lo tanto dicha dimensión no presenta un riesgo aunque es importante tener en cuenta el segundo porcentaje de riesgo muy alto para posteriores intervenciones. Es decir el comportamiento de dicha variable es dividida podría ser que un cantidad de trabajadores presentan dificultades al desplazarse al trabajo o vivienda, mientras que otros no; de ahí los porcentajes encontrados.

Al igual se muestra la tabla de puntuaciones de la variable.

Tabla 32. Puntuaciones: Dimensión Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

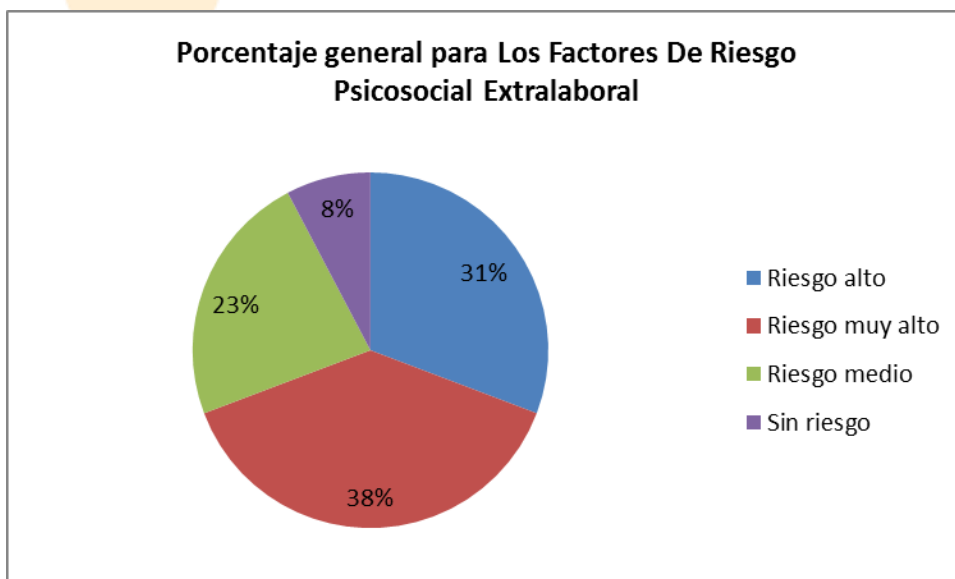
PUNTUACIONES: DIMENSION DESPLAZAMIENTO VIVIENDA - TRABAJO – VIVIENDA	
RIESGO ALTO	43.8
RIESGO BAJO	12.5
	6.3
	12.5
	12.5
	6.3
RIESGO MEDIO	18.8
	25
RIESGO MUY ALTO	50
	50
	50
SIN RIESGO	0

	0
--	---

Fuente: Diana Hernandez 2014

Resultados Generales Para Los Factores De Riesgo Psicosocial Extralaboral

Grafica 28. Resultados Generales Para Los Factores De Riesgo Psicosocial Extralaboral



Fuente: Diana Heranandez 2014

Según esta gráfica se puede afirmar que las condiciones extralaborales, el porcentaje mas significativo es el de riesgo muy alto con un 38%. Luego el riesgo alto con el 31%. En cuanto a los porcentajes mejores se observa el riesgo medio y sin riesgo. Se interpreta que las condiciones extralaborales, amerita una atencion inmediata frente al riesgo muy alto que se evidencia lo que permite interpretar que los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador podrian no ser tan funcionales. A su vez, las condiciones del lugar de vivienda, pueden estar influyendo en la salud y bienestar del los empleados en la empresa lo que podria mediar en la calidad de los servicios prestados.

Acontinuacion se presenta la tabla de puntuaciones transformadas para las condiciones extralaborales.

Tabla 33. Puntuaciones condiciones extralaborales

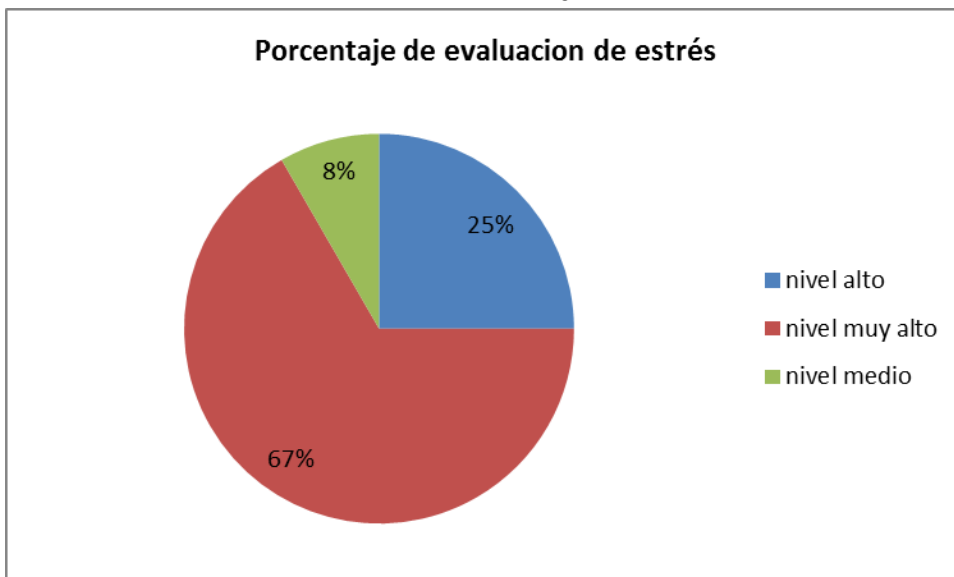
PUNTUACIONES: TOTAL GENERAL RIESGO EXTRALABORAL	
RIESGO ALTO	28.2
	26.6
	25.8
	27.4
RIESGO MEDIO	20.2
	21
	21.8
RIESGO MUY ALTO	47.6
	55.6
	33.9
	46.8
	39.5
SIN RIESGO	11.3

Fuente. Diana Hernandez 2014

5.4 Resultados Evaluación De Estrés

En este apartado se presentan los resultados de la evaluación de estrés, se realiza un análisis por medio de gráficas y tablas de puntuaciones.

Gráfica 29. Porcentaje evaluación estrés



Fuente: Diana Hernandez 2014

Como se puede observar la grafica permite entender que el nivel de estrés con mayor prevalencia y porcentajes es el muy alto con un 67% (8 personas de la muestra), luego le sigue el porcentaje del 25% con el nivel alto de estrés y finaliza el 8% con un estrés medio. En base a estos resultados es necesario la atencion inmediata a la sintomatologia de estrés presente en los empleados de la empresa; esto se podria realizar implementando actividades ludicas o de relajacion y manejo de estrés dirigidas por profesionales, evitando asi posteriores enfermedades laborales.

A continuacion se encuentra la tabla de puntuaciones transformadas para el estrés.

Tabla 34. Puntuaciones evaluación de estrés.

PUNTUACIONES: EVALUACION DE ESTRÉS	
NIVEL ALTO	22.1
	19.2
	18.8
NIVEL MEDIO	15.4
NIVEL MUY	46.6

ALTO	56
	30.6
	31
	29.1
	46.8
	59
	30.3

Fuente: Diana Hernandez 2014

Así se finaliza con la presentación de los resultados encontrados en la presente investigación.

6. ANALISIS DE RESULTADOS

Seguidamente se presenta el análisis de resultados, el cual se realiza por cuestionario aplicado teniendo en cuenta hallazgos del estudio y teoría del manual de la batería aplicada.

Condiciones intralaborales forma A y B

Como se ha mencionado el cuestionario intralaboral se divide en forma A y B; el primero fue diseñado para jefes y profesionales o técnicos y el segundo para auxiliares y operarios.

Como se muestra en los resultados el mayor porcentaje de riesgo se encuentra en los participantes que hacen parte de las condiciones intralaborales forma B. Lo que permite referir que esto podría ser debido el tiempo del que se dispone un empleado 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.

También podría tener explicación dicho porcentaje de riesgo porque los empleados se deben exigir demasiado en cada tarea que realicen o la información es excesiva, compleja y poco detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo. A su vez intervienen los estados emocionales que son de transferencia lo que significa que al interior de la empresa se corre el riesgo de perjudicar a otros según el estado de ánimo.

Dentro de BHB INGENIERIA S.A.S se podría mencionar que ese porcentaje elevado de riesgo podría estar sujeto a las jornadas prolongadas o sin pausas que los profesionales deben realizar para obtener sueldos medianamente buenos. Lo que los obliga a atender un alto número de pacientes por día; debido a dicha causa el empleado se ve afectado negativamente en su área personal y familiar.

A su vez, en ocasiones las tensiones y dificultades pueden presentarse por la falta de comunicación asertiva, o el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre procesos de cambio a nivel organizacional. También el acceso a las actividades de capacitación es limitado o no se tiene en cuenta dichos procesos de actualización.

No hay que olvidar los factores que giran en torno a los jefes ya que en ocasiones la falta de dialogo efectivo, planificación de procesos, estimulación y participación de los empleados limitan el desempeño de cada profesional; el apoyo social de los jefes es un tema que en una empresa cobra mayor importancia para el rendimiento de sus subalternos.

Una empresa debe garantizar efectividad en los procesos internos, porque si un trabajador percibe inestabilidad laboral, o no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan su desempeño no será el más adecuado y funcional.

Un punto fundamental es la remuneración, podría ser otra causa de niveles de riesgo altos es que los empleados, ya que consideran que su sueldo no es coherente con su esfuerzo y logros. O simplemente el salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. Según los resultados este factor es uno de los que requiere mayor vigilancia y planes de acción inmediatos.

Se concluye este análisis mencionando que este nivel de riesgo es multicausal debido a las condiciones internas de la empresa; tal vez los modelos organizacionales implementados requieren una revisión más a fondo, esto es reportado por los trabajadores que hicieron parte del estudio. En este análisis se

citaron posibles causas que son predisponentes a niveles de riesgo muy altos y que necesitan ser atendidas por un grupo interdisciplinar.

Condiciones extralaborales

En cuanto a los resultados del factor extralaboral se evidencia que los porcentajes más altos son los de riesgo muy alto y alto, lo que permite analizar las posibles variables que intervienen en dicho resultado.

Según los datos obtenidos en los cuestionarios se observa que el tiempo que se destina para el descanso o el compartir familiar o social en ocasiones se ve limitado por las obligaciones laborales. A su vez las relaciones familiares son variables que median el desempeño laboral de una persona, porque si las relaciones son conflictivas o no hay apoyo de un núcleo familiar la persona se percibe como sola, depresiva, triste y la motivación laboral se ve disminuida.

El área social de los trabajadores debería ser un espacio de compartir y de distensiones corporales, pero cuando el contacto social es escaso o deficiente el trabajador se encierra en un círculo asfixiante que le generan ineficiencias laborales.

Otro área es la carga de responder por una familia es un área que genera niveles de riesgo altos, esto porque si los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar, existen deudas económicas difíciles de solventar el empleado se siente ahogado de responsabilidades que intervienen en sus diferentes áreas de interacción.

Lo anterior se cita para referir posibles fuentes de estrés y de riesgo psicosocial que impiden el desarrollo integral de los empleados del Instituto de fracturas.

Condiciones de estrés

Para el análisis del cuestionario de estrés es importante citar que el porcentaje encontrado BHB INGENIERIA S.A.S. fue del 67%, es decir un porcentaje significativo frente a las otras dimensiones de la prueba.

Como se cita en el marco teórico el estrés es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales.

En la empresa se encontró que los niveles de estrés son muy altos, es decir la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Por lo que es relevante implementar intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, que contrarreste la sintomatología en los trabajadores y de esta forma la interrelación de variables sea de forma positiva, evitando fases crónicas de estrés o enfermedades de tipo laboral.

CONCLUSIONES

Según el cuestionario aplicado al personal de BHB INGENIERIA S.A.S. y los análisis realizados se puede concluir que:

El 70% de los participantes del estudio presentan riesgo alto en el dominio de liderazgo y relaciones en el trabajo; es decir dentro de la empresa se están presentando problemas a nivel de relaciones laborales entre compañeros generando ambientes de tensión y falta de apoyo entre directivos y empleados; lo que permite deducir la importancia de generar programas de intervención inmediata.

Se concluye para el dominio de control sobre el trabajo el 40% de la muestra presenta un riesgo muy alto, de lo que se interpreta que los trabajadores tienen dificultades en la organización de los tiempos laborales, la autonomía y decisión podría estar mediada por los superiores cohibiendo a los empleados de ser totalmente funcionales.

Para el dominio denominado demandas del trabajo se observa que el 40% de los empleados presentan riesgo muy alto, de lo que se deduce que los trabajadores están manejando niveles de esfuerzo físico o adaptivo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o están afectando negativamente el desempeño del trabajador. Por otro lado tal vez este tipo de riesgo es producto de jornadas prolongadas de atención a pacientes.

El dominio de recompensas concluye con el 80% de los empleados del instituto de fracturas presentan nivel de riesgo muy alto. Es decir al interior de la organización se presentan problemas con los la efectividad y oportunidad de los pagos viendo el trabajo como inestable y poco funcional para el sustento familiar.

Para las condiciones intralaborales tanto la para el cuestionario A y B se identificó que el riesgo es muy alto siendo del 60% y el 75% respectivamente. Por lo que se analiza que al interior de la empresa, características del trabajo y organización están influenciando de manera negativa la salud y el bienestar del individuo.

En cuanto a los factores de riesgo extralaboral se interpretó lo siguiente: el 38% de los empleados tienen un riesgo muy alto, lo que amerita atención inmediata. Se puede deducir que los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador están siendo poco funcional. También es relevante tener presente las condiciones del lugar de vivienda de cada trabajador que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Al realizar el análisis de la evaluación del cuestionario de estrés se determinó que el 67% de los empleados presentan sintomatología relacionada con el estrés, es decir más de la mitad de la muestra. Esta sintomatología es multicausas que si no se implementan programas de vigilancia epidemiológica evolucionan a estrés laboral crónica o algún tipo de enfermedad laboral. Este nivel de riesgo es perjudicial para la salud y para el buen desempeño en el trabajo, debido a que sus necesidades fisiológicas, de comportamiento social, intelectuales, laborales y psicoemocionales están siendo afectadas por los diferentes factores psicosociales intralaborales y extralaborales.

El nivel de estrés identificado permite corroborar los resultados encontrados en los factores de riesgo intralaboral y extralaboral.

Teniendo en cuenta los factores de riesgo psicosocial evaluados durante el estudio se logró determinar en su totalidad los niveles de riesgo de manera cuantitativo y cualitativo, dando cumplimiento así a los objetivos planteados paso a paso.

RECOMENDACIONES

Es fundamental intervenir de forma inmediata todos los procesos organizacionales, motivación laboral, relaciones interpersonales que están elevando los niveles de estrés en los trabajadores de la empresa BHB INGENIERIA S.A.S..

Implementar programas de vigilancia epidemiológica para los diferentes factores de riesgo psicosocial.

La empresa debe manejar organizadamente los pagos oportunos y justos para los empleados, para que así se perciba estabilidad económica a nivel familiar disminuyendo así las problemáticas familiares y sociales.

Crear programas de clima organizacional, recompensas y reconocimiento social para los trabajadores éticos y responsables en su rol.

Las directivas deben generar espacios de integración de trabajadores, capacitación, terapias enfocadas a la disminución del estrés y actualización que permitan mejorar los procesos de atención a usuarios y funcionalidad integral de las personas de la empresa.

Realizar programas de promoción y prevención de estrés y enfermedades profesionales que afecten directamente la salud del empleado y el desempeño de la empresa.

Que las directivas tengan coherencia en exigencias de cargos y asignación de tareas a los empleados evitando las dificultades de adaptación y esfuerzo inadecuado de cada persona.

BIBLIOGRAFÍA

- Barry, H., Kantowitz, D y Elmes. G (2001). Psicología experimental: cómo entender las investigaciones psicológicas. Editorial, Cengage Learning. Pp. 596.
- Clark - Carter (2002). Investigación cuantitativa en Psicología: del diseño experimental al reporte de investigación. Ed. Oxford. Pp. 652
- Ferris J. Ritchey, (2001) Estadística para la Ciencias Sociales. Editorial McGraw-Hill. Pp. 321.
- Chaves, A. (2006). Bienestar psicológico y su influencia en el rendimiento escolar de estudiantes de nivel medio superior. Tesis. pp. 38-41.
- Vásquez, D (2007). Estrés laboral. Universidad de El Salvador. Tesis. Pp. 3 – 9.
- Cano, A. (2002). La Naturaleza del Estrés. Extraído el 19 de Enero, 2013 de http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm
- Peiró, J. M., Salvador, A. (1992). Desencadenantes del Estrés Laboral (1ª. ed.). España: Editorial UDEMA S. A.
- Banchs, R. M., González, P., Morera, J. (1997). Estrés Laboral. ERGA – Formación Profesional, Suplemento Especial, 3-4.
- Campos, M. A. (2006). Causas y efectos del estrés laboral. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.
- Santos, J. A. Diccionario del Retcambio.

Santos, J. A. (2006). Retcambio: Un Contrafuego de Posibilidades. San Salvador, El Salvador: Acción Consultores.

Montero-Marín, Jesús; García-Campayo, Javier (2010). «A newer and broader definition of burnout: Validation of the "Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-36)»». BMC Public Health (10): pp. 302.

Savio, Silvana A. (2008). EL SÍNDROME DEL BURN OUT : UN PROCESO DE ESTRÉS LABORAL CRÓNICO. HOLOGRAMÁTICA - Facultad de Ciencias Sociales UNLZ Año V, Número 8, V1, pp.121-138

URL del Documento : <http://www.cienciared.com.ar/ra/doc.php?n=829>

Villalobos, G., Vargas, A., Escobar, J., Jiménez, M., Rondón, M. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Ministerio de la Protección Social. Primera edición.

ANEXOS

1. Ficha técnica de batería de pruebas

1. FICHA TÉCNICA

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación:	Julio de 2010.
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que componen la batería:	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de datos generales (información socio-demográfica 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. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).
Población a quien va dirigida:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
Puntuaciones:	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
Objetivo de la batería:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
Alcance:	Identificar datos socio–demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.



Ministerio de la Protección Social
 Investigación Científica



Pontificia Universidad
JAVERIANA
 Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

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

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
 Respuesta definitiva

↑
 Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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



Ministerio de la Protección Social
 Previsión Social



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					





Ministerio de la Protección Social
 República de Colombia



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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					





Ministerio de la Protección Social
 República Colombiana



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					





		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					





Ministerio de la Protección Social
 República de Colombia



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					





		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					





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

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





Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					



3. Cuestionario intralaboral Forma A



Ministerio de la Protección Social
 República de Colombia



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **trabajo**.

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

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		X		

↑
 Respuesta definitiva

↑
 Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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





Ministerio de la Protección Social
 República de Colombia



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					





		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					





Ministerio de la Protección Social
 República de Colombia



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					



Ministerio de la Protección Social
 República Colombiana



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					





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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					





Ministerio de la Protección Social
 República de Colombia



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					



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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					





Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					



4. Cuestionario

factor

extralaboral



Ministerio de la Protección Social
Instituto Colombiano



CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		✗		

↑ Respuesta definitiva ↑ Respuesta equivocada

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

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.



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

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



Ministerio de la Protección Social
 República Colombiana



Pontificia Universidad
JAVERIANA
 1863

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

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



Ministerio de la Protección Social
Previdencia General



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

5. Cuestionario de estrés



Ministerio de la Protección Social
 República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
 Bogotá

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

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