

Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en la empresa Technology Oil Services S.A.S
en la ciudad de El Yopal

Angélica Gutiérrez Infante, ✉janyi26@hotmail.com

Proyecto de grado para optar al título de Especialista en psicología de las organizaciones y del
trabajo

Asesor: Dra. Maritza Pomare Grinard, Charter MSC, BSC. Psychologist



Universidad de San Buenaventura de Colombia

Facultad de Psicología

Especialización Psicología de las organizaciones y del trabajo

Medellín, Colombia

2017

Citar/How to cite	(Gutiérrez, 2017)
Referencia/Reference	Gutiérrez. (2017). <i>Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en la empresa Technology Oil Services S.A.S en la ciudad de El Yopal</i> . (Trabajo de grado Especialización en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo). Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Psicología, Medellín.
Estilo/Style: APA 6th ed. (2010)	



En convenio con la Universidad Fundación Católica del Norte



Especialización en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, Cohorte XVI

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social

Bibliotecas Universidad de San Buenaventura



Biblioteca Digital (Repositorio)

<http://bibliotecadigital.usb.edu.c>

- Biblioteca Fray Alberto Montealegre OFM - Bogotá.
- Biblioteca Fray Arturo Calle Restrepo OFM - Medellín, Bello, Armenia, Ibagué.
- Departamento de Biblioteca - Cali.
- Biblioteca Central Fray Antonio de Marchena – Cartagena.

Universidad de San Buenaventura Colombia

Universidad de San Buenaventura Colombia - <http://www.usb.edu.co/>

Bogotá - <http://www.usbbog.edu.co>

Medellín - <http://www.usbmed.edu.co>

Cali - <http://www.usbcali.edu.co>

Cartagena - <http://www.usbctg.edu.co>

Editorial Bonaventuriana - <http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/>

Revistas - <http://revistas.usb.edu.co/>

Dedicatoria

Dedico este proyecto de grado a mi hija y a mi esposo que fueron el motor y el apoyo para realizar esta especialización.

Agradecimientos

Le agradezco a Dios por guiarme en mi camino y poder seguir adelante.

A la empresa Technology Oil Services S.A.S por su disponibilidad y colaboración.

A mi familia por su paciencia, comprensión y apoyo incondicional.

A la Doctora Maritza Pomare, por asesorarme y guiarme en este trabajo, el cual pude realizar en esta investigación.

Tabla de contenido

Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
1 Planeamiento del problema	13
1.1 Formulación del problema	14
2 Justificación.....	15
3 Objetivos	17
3.1 Objetivo general	17
3.2 Objetivos específicos.....	17
4 Hipótesis.....	18
4.1 Hipótesis nula.....	19
4.2 Hipótesis alterna.....	20
5 Marco referencial	21
5.1 Marco teórico	21
5.1.1 La actividad metalmecánica.....	21
5.1.2 Descripción general de la actividad de la organización.....	22
5.1.3. Gestión del riesgo.	22
5.1.4. Factores de riesgo psicosocial:.....	25
5.1.5 Clima y cultura organizacional:	31
5.1.6 Estrés laboral.....	35
5.1.7. Investigación del riesgo psicosocial:	38
5.2 Marco conceptual:	41

5.3. Marco legal.....	43
6 Metodología	44
6.1 Enfoque metodológico	44
6.2 Tipo de estudio	44
6.3 Diseño de investigación	45
6.4 Selección de población.....	45
6.5 Método para la recolección de datos	45
6.6 Procedimientos	45
6.7 Cuestionarios para medición:	46
6.8 Estructura de los cuestionarios.....	46
6.8.1 Cuestionario para la identificación de factores de riesgos psicosociales intralaboral Forma A y B.....	46
6.8.2 Cuestionario para la identificación de factores de riesgos psicosociales extralaboral..	47
6.8.3 Cuestionario para la identificación de datos generales.	47
6.8.4 Cuestionario para la identificación de niveles de estrés.	47
6.8.5 Coeficientes de confiabilidad:.....	47
6.8.6 Proceso de calificación de los cuestionarios:.....	47
7 Análisis de resultados	49
7.1 Resultados de sociodemográfica	49
7.2 Genero de los Empleados.....	50
7.1.2 Edad de los empleados.....	50
7.1.3 Estado civil de los empleados.	51
7.1.4 Grado de escolaridad.....	52
7.1.5 Estrato socioeconómico.	52
7.1.6 Tipo de vivienda.	53

7.1.7 Número de personas a cargo.	54
7.1.8 Antigüedad en la empresa.	54
7.1.9 Tipo de cargo.	55
7.1.10 Tipo de contrato.	56
7.2 Resultados de factores de riesgos psicosociales intralaboral forma a y b	56
7.2.1 Interpretación del nivel de riesgo intralaboral y extralaboral.	57
7.2.2. Interpretación del nivel de estrés.	57
7.2.3 Resultados de factores de riesgos psicosociales intralaboral forma A.	57
7.2.4 Resultados de factores de riesgos psicosociales intralaboral forma B.....	61
7.3 Resultados de factores de riesgos psicosociales extralaboral.....	66
7.4 Resultados para la identificación de niveles de estrés.....	68
8 Conclusiones	70
9 Recomendaciones.....	72
Referencias	74
Anexos.....	77

Lista de tablas

Tabla 1. Hipótesis.....	19
Tabla 2. Hipótesis alterna.....	20
Tabla 3. Resultados de encuesta ficha de datos generales.....	49

Listas de figuras

Figura 1. Hipótesis	17
Figura 2. Proceso calificación de cuestionario factores de riesgo psicosocial	48
Figura 3. Genero de los empleados	50
Figura 4. Edad de los empleados	51
Figura 5. Estado civil de los empleados.	51
Figura 6. Grado de escolaridad.....	52
Figura 7. Estrato socio económico	53
Figura 8. Tipo de vivienda	53
Figura 9. Número de personas a cargo.	54
Figura 10. Antigüedad en la empresa	55
Figura 11. Tipo de cargo	55
Figura 12. Tipo de gráfico.....	56
Figura 13. Baremos de dominio de liderazgo y relaciones en el trabajo tipo A.	58
Figura 14. Baremos de dominio de control sobre el trabajo tipo A.	59
Figura 15. Baremos de dominio demandas del trabajo tipo A.....	60
Figura 16. Baremos de dominio de recompensa tipo A.	61
Figura 17. Baremos de dominio de liderazgo y relaciones en el trabajo tipo B.....	62
Figura 18. Baremos de dominio de control sobre el trabajo tipo B.	63
Figura 19. Baremos de dominio de demanda del trabajo tipo B.....	64
Figura 20. Baremos de dominio de recompensa tipo B.....	65
Figura 21. Baremos de forma tipo A y forma tipo B.	66
Figura 22. Factores de riesgo psicosocial extralaboral	67
Figura 23. Factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral.	68
Figura 24. Resultados para la identificación de niveles de estrés.	69

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo realizar una evaluación de factores de riesgo psicosociales de la empresa Technology Oil Services S.A.S, en la ciudad de El Yopal, se realizó con el diseño de orden transversal-descriptiva-correlacional-interpretativo, la muestra que se utilizó, es de 6 empleados de la organización, los cuales 4 personas son operativos y 2 personas administrativos, participando de forma voluntaria en la investigación.

En el estudio se utilizó la batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales, diseñada por el Ministerio de protección Social. En el instrumento utilizado se tuvieron en cuenta las variables de factores intralaborales, extra-laborales e individuales, sus dimensiones psicosociales y de los niveles de estrés a partir de las percepciones que tiene el colaborador de estos en su sitio de trabajo.

A partir de los resultados de esta evaluación y con base en los hallazgos, se plantean unas conclusiones y recomendaciones para que la organización cumpla con lo establecido por la Resolución 2646 de 2008.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, gestión del riesgo, clima laboral, estrés laboral.

Abstract

The present research aimed to conduct an evaluation of psychosocial risk factors of the company Technology Oil Services SAS, in the city of El Yopal, was performed with the design of transverse-descriptive-correlational-interpretative order, the sample that was used, Is 6 employees of the organization, which 3 people are operational and 3 administrative staff, participating voluntarily in the investigation.

The study used the battery of instruments for the evaluation of psychosocial factors, designed by the Ministry of Social Protection. The instrument used took into account the variables of intra-labor, extra-labor and individual factors, their psychosocial dimensions and stress levels based on the perceptions that the employee has in their workplace.

Based on the results of this evaluation and based on the findings, some conclusions and recommendations are proposed for the organization to comply with the provisions of Resolution 2646 of 2008.

Key words: Psychosocial risk factors, risk management, work climate, work stress.

Introducción

El clima organizacional es un tema que por décadas no se le ha dado la importancia que conlleva, pero con la globalización y las nuevas tecnologías, se ha tenido que reestablecer la relevancia que tiene el recurso humano.

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (Organización Internacional del trabajo [OIT], 1986, p. 3).

La necesidad de identificar en las organizaciones los factores de riesgos psicosociales se están llevando a cabo ampliamente ya que la exposición del desarrollo psicológico y emocional se ve envuelto con los factores laborales y familiares. La tendencia de realizar las actividades con más rapidez, mejor desempeño, las condiciones económicas, el avance tecnológico, el aumento en la producción, no solo obedece a los diferentes procesos que maneje la organización, sino también de las condiciones de trabajo y clima organizacional, además del bienestar de los empleados y su entorno familiar.

En Colombia los factores de riesgo psicosociales no solo están relacionados con la cultura y clima laboral, sino también a todo un conjunto de problemas demográficos, económicos, sociales y condiciones de salud de los empleados.

Los factores de riesgos psicosociales, comprenden los aspectos Intralaborales, los Extralaborales y las condiciones individuales o sus niveles de estrés, todos estos factores influyen para el desarrollo, desempeño y productividad organizacional, a través de estrategias de prevención y control siempre velando por el bienestar físico y mental del empleado en las empresas.

Para que una organización permanezca en el mercado y no fracase con los rápidos cambios que han traído consigo fenómenos como la globalización, la tecnología y el calentamiento global, deben permanecer en un mejoramiento continuo, con una eficacia y eficiencia demostrable. El éxito de una empresa ya no solo depende de sus ventas o producción, sino de qué también cumpla con las metas establecidas por los accionistas, clientes, grupos de interés y empleados, la calidad del recurso humano en cuanto a su formación y entrenamiento, como también a nivel personal, ya que su estabilidad y equilibrio dependen de un conjunto de factores que permiten el bienestar del recurso humano en la organización.

Si el clima y la cultura de la organización, así como los elementos que están en armonía, el trabajo asume estabilidad y tranquilidad en sí mismos, aumenta la motivación, la creatividad, el aforo del trabajo, el agrado en general y mejora su salud mental y física.

1 Planeamiento del problema

La exposición a los factores de riesgos intralaborales, extralaborales y niveles de estrés, no solo se asemejan a la cultura y clima organizacional, sino también al nivel de riesgos a los que están expuestos.

La prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados. La encuesta en mención se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales (Ministerio de Protección Social [MPS] 2007).

De acuerdo a esta realidad, se demuestra la necesidad de investigar a través de evaluaciones con resultados de hechos existentes, valorando estadísticamente datos obtenidos de muestras reales; y teniendo en cuenta que la organización Technology Oil Services S.A.S, se encuentra fortaleciendo el mejoramiento continuo, en liderazgo, clima laboral, grupos de trabajo y comunicación asertiva, se hace necesario realizar la evaluación de factores de riesgos psicosocial en la empresa.

Por otra parte, el éxito y la estabilidad de una organización, se basa en la satisfacción del cliente, el producto o servicio siendo de la mejor calidad, además del factor humano en cuanto al nivel de formación, como también a nivel personal, ya que su permanencia y equilibrio dependen de un conjunto de factores que permiten el bienestar del individuo en la organización.

En términos generales, un trabajador saludable es aquel en que la presión sobre el empleado se corresponde con sus capacidades y recursos, el grado de control que ejerce sobre su actividad y el apoyo que recibe de las personas que son importantes para él. Dado que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (Organización Mundial de la salud [OMS], 1986).

La mayoría de las organizaciones no contemplan planes de acción para mejorar el clima laboral, y siempre recurren a suponer que la calidad de vida laboral es estable solo porque el empleado es callado y no refiere cualquier clase de queja o reclamo a ningún nivel, se establece que la cultura organizacional y los factores de riesgo extralaborales son estables.

1.1 Formulación del problema

Lo anteriormente expuesto, conlleva a la formulación del siguiente interrogante:

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales en la empresa Technology Oil Services S.A.S, en la ciudad de, El Yopal?

2 Justificación

La empresa tradicional ha quedado atrás, debido a los cambios que se han generado a raíz de los procesos organizacionales que han tenido cambios por la globalización y nuevas tecnologías, dado que la competencia continua en el amplio mercado, requiere altos estándares de calidad, mejoramiento continuo y organizaciones emprendedoras que puedan adaptarse fácilmente a los cambios fluctuados en un entorno voluble y riguroso donde el recurso humano es imprescindible, por lo tanto es necesario que en las empresa se identifiquen los factores de riesgos laborales que puedan afectar directamente el empleado y por su defecto la producción y estabilidad de puestas en marcha, y se diseñen, implementen y monitoreen, acciones de promoción y prevención o mitigación y así obtener un clima laboral saludable para el bienestar físico y mental de los trabajadores y fortalecer la dinámica laboral.

Technology Oil Services S.A.S, desea mejorar en su nivel de cumplimiento de los parámetros de la Resolución 2646 de 2008, para la prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial, requiriendo establecer lineamientos para el Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST), por eso se establece el requerimiento de realizar de acuerdo a las normas legales, como proyecto de grado para obtener el título de especialización en Psicología de las organizaciones y del trabajo, un modelo de intervención y prevención de los factores de riesgos psicosociales en la organización; así mismo servirá para mitigar e intervenir presumiblemente, en circunstancias que puedan alterar el bienestar físico y mental de los empleados y el desempeño de la empresa en sus servicios.

A través de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, se evaluarán los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral e individual así como los niveles de estrés a los que está expuesto. La propuesta involucra una serie de ciclos de sensibilización, donde se pretende llegar a todos los niveles de la organización y diagnosticar, buscando recolectar la información necesaria que permita la identificación de la presumible problemática a abordar, así como sus planes de acción a corto, mediano y largo plazo.

El interés de la investigación tiene como finalidad, establecer la estructura del Área de Gestión Humana y salud en el trabajo, ya que en esta organización no se han realizado estudios similares de riesgos psicosociales, ni encuestas que generalicen alguna clase de medición o informe que pueda confirmar características bajo el enfoque de gestión de riesgos psicosocial.

3 Objetivos

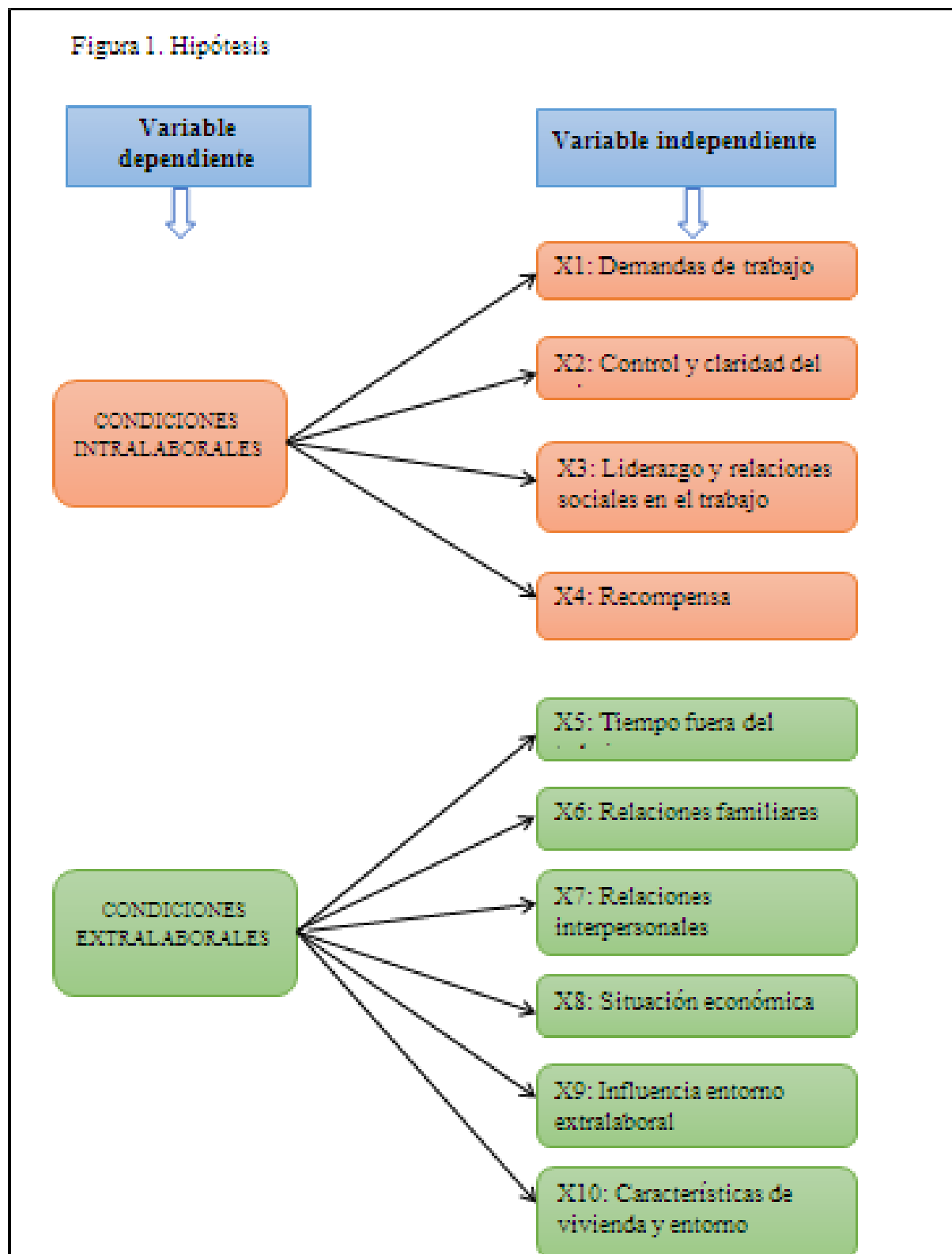
3.1 Objetivo general

Identificar y evaluar la exposición de los empleados de la empresa Technology Oil Services S.A.S a factores de riesgo psicosocial.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar los niveles y Riesgos Psicosociales presentes en la población trabajadora de la empresa Technology Oil Services S.A.S, con el fin de determinar parámetros de intervención.
- Mejorar en la empresa el nivel de cumplimiento de los parámetros de la Resolución 2646 de 2008, para la prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial.
- Analizar los resultados los factores de riesgo Psicosociales Intralaborales, Extralaborales y de Estrés en los empleados de la empresa Technology Oil Services S.A.S.
- Establecer medidas de intervención para disminuir la incidencia y prevalencia presumible relacionados con el clima laboral de la organización.

4 Hipótesis



4.1 Hipótesis nula

Tabla 1. *Hipótesis*

Variable Independiente	Hipótesis
X1	Las demandas de trabajo, influyen en las condiciones intralaborales
X2	El control sobre el trabajo, influye en las condiciones intralaborales.
X3	El liderazgo y las relaciones sociales, influyen en las condiciones intralaborales
X4	Las recompensas en el trabajo, influyen en las condiciones intralaborales
X5	El tiempo laborado fuera del trabajo, influye en las condiciones extralaborales
X6	Las relaciones familiares, influyen en las condiciones extralaborales
X7	Las relaciones interpersonales, influyen en las condiciones extralaborales
X8	La situación económica, influye en las condiciones extralaborales
X9	La influencia en el entorno extralaboral, influye en las condiciones extralaborales.
X10	Las características de vivienda y del entorno, influyen en las condiciones extralaborales

4.2 Hipótesis alterna

Tabla 2. *Hipótesis alterna.*

Variable	
Independiente	Hipótesis
X1	Las demandas de trabajo, no influyen en las condiciones intralaborales
X2	El control sobre el trabajo, no influye en las condiciones intralaborales
X3	El liderazgo y las relaciones sociales, no influyen en las condiciones intralaborales
X4	Las recompensas en el trabajo, no influyen en las condiciones intralaborales
X5	El tiempo laborado fuera del trabajo, no influye en las condiciones extralaborales
X6	Las relaciones familiares, no influyen en las condiciones extralaborales
X7	Las relaciones interpersonales, no influyen en las condiciones extralaborales
X8	La situación económica, no influye en las condiciones extralaborales
X9	La influencia en el entorno extralaboral, no influye en las condiciones extralaborales.
X10	Las características de vivienda y del entorno, no influyen en las condiciones extralaborales

5 Marco referencial

5.1 Marco teórico

5.1.1 La actividad metalmecánica.

La Industria Metalmecánica comprende un diverso conjunto de actividad manufacturera que, en mayor o menor medida, utilizan entre sus insumos principales productos de la siderurgia y/o sus derivados, aplicándoles a los mismos algún tipo de transformación, ensamble o reparación. Abarca desde la fabricación de elementos menores hasta la de material que demanda una a base tecnológica sofisticada. Como puede intuirse por su alcance y difusión, la Industria Metalmecánica constituye un eslabón fundamental en el entramado productivo de una nación. No sólo por su contenido tecnológico y valor agregado, sino también por su articulación con distintos sectores industriales. Prácticamente todos los países con un desarrollo industrial avanzado cuentan con sectores metalmecánicos consolidados. En otros términos, es una “industria de industrias”. Provee de maquinarias e insumos claves a la mayoría de actividades económicas para su reproducción, entre ellas, la industria manufacturera, la construcción, el complejo automotriz, la minería y la agricultura, entre e otros (Bronzini, Canbiaghi, Cirvini, Gentili y Oliva, 2011). Citado por Guvkg (2012, p.8).

5.1.2 Descripción general de la actividad de la organización.

La organización cumple con las actividades de metalmecánica para el sector de hidrocarburos e industrial, con prestación de servicios de mecanizado industrial con equipo y herramienta de tornos y fresadoras, servicios de soldadura eléctricas, autógenas y especiales, servicios de mantenimiento e inspección de herramientas.

La organización realiza las actividades de reparación, reconstrucción y acondicionamiento de componentes de equipos industriales, de acuerdo a los diseños originales suministrados por el cliente a través de planos, especificaciones o piezas de todo tipo, con personal técnico idóneo para dichas actividades.

5.1.3. Gestión del riesgo.

La responsabilidad, como el riesgo, es un concepto nebuloso que desafía la definición. El diccionario identifica 26 definiciones separadas de la palabra, aunque generalmente significa "enumerar" o "ser responsable de". El Queensland, el Gobierno de Australia (Oficina de la Comisión de Servicio Público [OCSP], 2004, p. 2) Sugiriendo además que la rendición de cuentas significaba:

Cómo sus responsabilidades se están cumpliendo en las acciones Corregir los problemas y asegurar que no vuelvan a ocurrir. Implica aceptar consecuencias personales por problemas que podrían haber sido evitados por que el individuo actuó apropiadamente.

Esta definición no puede aplicarse fácilmente a la evaluación o gestión del riesgo en las actividades laborales, sobre todo porque se centra en corregir los problemas y garantizar una no recurrencia después de la acción apropiada. Estos términos no son conducentes a la comprensión, pero quizás sean más apropiados para resolver problemas administrativos o mecánicos (Houston y Griffiths, 2000, p. 27).

Por ejemplo, sugieren que un enfoque de la organización en materia de evaluación de riesgos y rendición de cuentas. Estos autores citan el modelo de Handy (1985).

Organizaciones que se desarrollan en tres fases secuenciales:

- la fase pionera, el período inicial en una organización donde es paternalista, Experto y tiene pocos procedimientos.
- la fase científica, cuando las organizaciones se preocupan por los sistemas, burocracia y procedimientos a raíz de una mayor demanda de los clientes.
- la fase integrada, que es más eficaz para satisfacer las necesidades de los clientes, pasando de la burocracia a la adaptabilidad y la innovación basada en la participación y la democracia.

La falta de "burocracia" permite tomar riesgos, imparcialidad y flexibilidad.

Se utiliza la analogía de "casi accidente" de la industria de la aviación para subrayar la necesidad de colaboración interinstitucional y de intercambio de información aprender de los errores del pasado. Los autores definen "casi accidentes" como incidentes donde algo pudo haber salido mal pero se lo impidió, o algo salió mal pero no se causó daño grave. Sugieren que la cultura organizacional actual en trabajo ha hecho que se pasaran por alto las necesidades de los grupos en riesgo hasta el daño es inminente. Argumentan fuertemente por una mayor participación de los usuarios y en la identificación y gestión del riesgo y de una manera más franca y abierta discusión sobre errores pasados y oportunidades futuras de aprendizaje. El informe SCIE también desarrolla el concepto de "casi incidente", donde el daño o daños potenciales son identificados como resultado de la incapacidad de una organización para mantener a un empleado seguro (Scie, 2005, p. 9).

Si bien la identificación de estos incidentes puede generar una cultura de aprendizaje, los autores con la necesidad de 'calificar' tales incidentes, lo que bien podría, en teoría al menos, resultar en trabajo administrativo para los profesionales que, a su vez, pudieran cuidarse en su trabajo y crear aún más de una "mentalidad de obligación " entre el personal directivo . Sin embargo, el informe del SCIE concluye que la cultura actual de la culpa no fomenta la denuncia o

registro de incidentes o errores, y mucho menos el aprendizaje de ellos, a pesar de que los profesionales acogen con aceptación a la posibilidad:

La mayoría de las personas que participaron en este estudio fueron capacitadas individualmente, apoyando la idea de aprender de los errores antes de que el daño sea causado, pero sentía fuertemente que, debido a limitaciones organizacionales, sus manos permanecían firmemente atado (Scie, 2005, p. 46).

Tradicionalmente, se han aplicado metodologías probabilísticas de gestión del riesgo resultados adversos seleccionados asociados principalmente con la salud y medio ambiente y finanzas, tales como la probabilidad de accidentes en el lugar de trabajo, crisis nuclear o quiebra. Por ejemplo, el análisis de riesgo fue significativamente desarrollado en la década de 1960 en el sector nuclear cuando se utilizó para demostrar la probabilidad de fusión de la planta fue relativamente baja, limitando así la necesidad de medidas prohibitivamente costosas para prevenir desastres catastróficos (Huber, 2008, p. 8).

De hecho las dependencias peligrosas de la trayectoria pueden ser creado como la seductora, ordenada comodidad de cálculo de las rutinas de gestión de riesgos desplazar la atención de la gestión de los procesos organizativos de múltiples capas a través del cual se generan riesgos y se construyen tolerancias.

Ciertamente, tales conclusiones de una teoría organizacional más amplia que sugiere los intentos de racionalizar las reglas y los comportamientos de la organización pueden resultar en la creación de estructuras simbólicas de control disociadas de la práctica organizativa real.

(Gray, 2005, P. 4) También argumenta que el enfoque de "política de riesgo" culpa a las deficiencias. Deficiencias individuales en lugar de factores externos y permite que tales riesgos Para ser manejados cambiando las actitudes y el comportamiento del individuo más bien que teniendo que buscar mejoras para la sociedad en general.

Los debates sobre el riesgo están intrínsecamente vinculados a los debates sobre la gestión y el liderazgo. Tales debates prometen cierto grado de certidumbre, una ilusión de objetividad Y diagnósticos aparentemente inequívocos. Bessant también sostiene que una preocupación Evaluación y gestión de riesgos permite a los gobiernos regular y controlar «Problemáticas» en

lugar de abordar los problemas subyacentes a los que se Poblaciones. Los usuarios de servicios son tomados fuera del contexto de sus entornos y Evaluados en un vacío de los déficits individuales y comportamientos problemáticos. Tal Enfoque está informado y satisface las demandas populistas de acción para reducir el riesgo.

Las organizaciones también pueden externalizar responsabilidades por fracaso de maneras que valores y metas organizacionales. Tales estrategias comúnmente construyen tales fracasos como acontecimientos excepcionales, por ejemplo, centrándose en causas proximales de como los conductores de tren que aceleran a través de las luces rojas o los banqueros que hacen imprudente inversiones.

Como observan (Clarke, 1993, p. 387), al "descargar casi todos responsabilidad de las personas, el error humano ayuda a mantener los sistemas funcionando hecho sea error propenso. Las estrategias de externalización también pueden adaptaciones a las arquitecturas organizativas, como el uso de mecanismos de externalizar las responsabilidades financieras, o externalizar actividades arriesgadas para externalizar responsabilidades legales. De hecho, la creación de organizaciones los acuerdos crean un margen considerable para las responsabilidades de «blanqueo».

5.1.4. Factores de riesgo psicosocial:

A nivel mundial, más del 80% de la pequeñas y medianas empresas. Es probable que esto sea más algunos países en desarrollo, donde la mayor fuerza de trabajo se puede encontrar sector económico informal. Por ejemplo, en la India la economía informal genera alrededor del 60% de la renta nacional y de 88 millones de trabajadoras sólo 4,5 millones trabajan en el sector organizado.

Los estudios demuestran que África se ha beneficiado menos de la mundialización en términos de condiciones de empleo (Takala & Hämmäläinen, 2009, p. 13).

Empresas que tienen estado de maquiladora Incluyen Wal-Mart, Sony, General Electric, entre otros. En esta industria, el 90% de los trabajadores son mujeres o niños, y los puestos de trabajo se caracterizan a menudo por trabajos inestables,

salarios bajos, horas, acoso sexual, contratos temporales y subcontratación (Gutiérrez, 2000, p. 26).

El riesgo de accidentes mortales puede ser de 10 a 20 veces más alta en los nuevos países industrializados y en desarrollo que en países industrializados. Se consideró esencial que las normas de salud y seguridad rápidamente posible a nivel mundial a la luz de las pruebas de muertes y enfermedades relacionados con la exposición al riesgo ocupacional.

Se han asignado víctimas mortales en diferentes sectores a la minería, construcción y los sectores de transporte, que representan los sectores más peligrosos, seguido por la administración pública, comercio al por mayor, fabricación, comercio al por menor, servicios, finanzas y seguros (Viscusi, 2003, p. 67).

Claramente, junto con la pobreza y la mala salud, el problema se agrava en países en desarrollo con la mano de obra migrante, que en su mayoría se enfrentan a riesgos. Usualmente realizan trabajos poco atractivos y a menudo peligrosos. Y en trabajadores migrantes no calificados de los países en desarrollo accidentes del trabajo que no siempre aparecen en los registros de accidentes.

Por consiguiente, parece desafortunado que la salud ocupacional sigue siendo desatendida en los países en desarrollo debido a los desafíos sociales, económicos y políticos que compiten. En general, hay pruebas sustanciales que sugieren que las malas condiciones de trabajo físico, en general, pueden afectar experiencia de estrés y su salud psicológica y física (Warr, 1992, p. 42).

Más recientemente, un estudio Colombiano extenso examinó los orígenes de las enfermedades derivadas de trabajo y se registró en 14 ciudades. El 40% de los casos se personal de servicios de seguridad, y el 33% ocurrió en diferentes empresas de servicios.

Se encontró que el 0,5% de las enfermedades profesionales eran causadas por el estrés y que la violencia es una de las causas más importantes de los trastornos de estrés ocupacional en el país. Entre 1994 y 2004, sólo el 22% de las enfermedades se consideraron relacionadas con el trabajo, un número sorprendentemente bajo dado el número que realmente reportó estrés laboral. Esto sugiere que hay una falta de conciencia del estrés como un precursor, pero también falta de conocimiento

sobre las causas, consecuencias, métodos de evaluación y gestión y su aplicación (La Federación Colombiana de Compañías de Seguros [FASECOLDA], 2002, p. 3).

En los niveles de organización y de trabajo, el contenido incluye la naturaleza de las tareas, la carga de trabajo y el ritmo, el número de horas trabajadas, así como el nivel de participación y control sobre la carga de trabajo y los procesos de trabajo. El contexto de trabajo se refiere al desarrollo profesional oportunidades, el estatus, el nivel de pago, el rol en la organización y su nivel de claridad, relaciones interpersonales (conflicto, acoso psicológico), la naturaleza de la cultura organizacional, así como la interfaz trabajo-hogar en términos de apoyo, conflictos y efectos indirectos. Debe tenerse en cuenta que los riesgos psicosociales están presentes en lugar de trabajo, y no pueden plantear un problema siempre y cuando estén dirigida y preventiva. Sin embargo, pueden representar una amenaza para la salud debido a la falta de riesgos (y la consiguiente inacción), mala gestión de dichos riesgos, falta de prevención y, en cierta medida, la exposición continúa a dichos riesgos en ocupaciones. Por lo tanto, la exposición a riesgos psicosociales en categoría no puede ser igual a cero.

Una pregunta importante es por qué todavía hay tan poco que se está haciendo en los países en desarrollo en el ámbito de la salud ocupacional en general y riesgos psicosociales en particular. Algunos expertos afirman que la asignaciones de fondos impide el desarrollo de programas internacionales de Salud, en parte debido al hecho de que otros problemas de salud ocupacional.

El absentismo debido a lesiones o enfermedades profesionales es una preocupación creciente globalmente, pero también lo es el ausentismo debido a problemas de salud mental relacionados con el trabajo. El impacto en la salud de los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo afecta trabajadores y sus familias, así como las empresas, ya que la enfermedad de los relacionados con los resultados que pueden tener un impacto financiero en las empresas. Estas variables incluyen las ausencias por enfermedad, el costo oculto del enfermo está presente en el trabajo y no es plenamente productivo, y desempleo. Los efectos también son visibles a nivel nacional e incluso global. Niveles de hecho, el costo de la pérdida de salud relacionada con el trabajo y la pérdida de productividad representa alrededor del 4-5% del PIB (Takala, 2002, p. 81).

También es importante entender que los actores en el proceso de formulación de políticas tienen la capacidad de mantener las cuestiones fuera de la agenda que controlan. Esto puede ser insuficiencia de equipamiento, falta de dinero para capacitar o sostener al personal, la falta de inspecciones, la falta de herramientas para la evaluación y gestión de riesgos.

Las principales conclusiones para los países en desarrollo indican que a) los riesgos psicosociales necesitan ser abordados debido a su impacto en la salud de los trabajadores; B) salud ocupacional y las prioridades de seguridad han cambiado durante la última década señalando la necesidad para la vigilancia de los riesgos psicosociales y la necesidad de abordar los problemas del estrés, la violencia, el acoso y los comportamientos no saludables junto con otros peligros del lugar de trabajo; C) condiciones socioeconómicas y procesos de globalización necesitan atención en el estudio de los riesgos psicosociales y se requiere un paradigma de investigación extendido; Y d) existe una necesidad siempre presente para la creación de capacidad, la movilización de las partes interesadas, el intercambio internacional y colaboración para abordar todos los peligros del lugar de trabajo. Los países en desarrollo no están exentos del impacto sanitario y económico de los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo, y habrá que abordar estas cuestiones mediante el desarrollo de políticas.

Sin lugar a dudas, una de las consecuencias a largo plazo más importante de la exposición a factores de riesgo psicosocial es el estrés relacionado con el trabajo. El estrés ha sido concebido como resultado de condiciones laborales perjudiciales, sino también como mala salud física y mental (Cox et al., 2000, p. 31).

(Hu y Schaufeli, 2010, p.) Estudiaron el impacto de la inseguridad laboral pasada y la salud mental de los trabajadores chinos de negocios familiares. Encontraron que los efectos negativos de la inseguridad laboral en el bienestar de los empleados (es decir, agotamiento, insatisfacción laboral, compromiso deficiente con la organización y dejar de fumar) se debieron exclusivamente al temor a la inseguridad laboral futura. Por ejemplo, empleados que han experimentado una reducción de tamaño de sus empresas anticipar reducciones en sus empleos actuales. Esto puede resultar en condiciones de mala salud mental como se ve en los trabajadores chinos.

(Direktion für Arbeit [DFA] 2015, p. 53) Los riesgos psicosociales son los riesgos de efectos adversos para la salud tales como el estrés y el acoso que, debido a las influencias surgen en la psique del entorno profesional. Esto se debe principalmente

a las características desfavorables de la obra y diseño de la organización y las relaciones sociales. En términos concretos, se hace una distinción entre:

- Los atentados contra la integridad personal por psicosocial Molestias tales como la intimidación, el acoso sexual, violencia, etc.
- Sobrecarga mental o baja carga, como el estrés, la monotonía, etc. por el estrés psicológico debido a las características desfavorables la situación de trabajo Con "psique" es la totalidad del pensamiento humano, sentimiento, y la experiencia significaba.
- Piense en los procesos cognitivos como la atención incluye ser, concentrarse, recordar, decidir, planificar.
- Sensación y experiencia incluyen el comportamiento emocional de percibir al consciente tratar con las emociones como la alegría, El orgullo, la inseguridad, el miedo, la ira, la vergüenza, la bondad, la tristeza, Empatía.

El análisis de los factores de riesgo psicosocial presenta dos alternativas:

Primero, su identificación e intervención para propiciar bienestar en la población de trabajadores. En segundo lugar, su identificación e intervención, no sólo para mejorar las condiciones de bienestar, sino para prevenir la enfermedad derivada de los mismos. Bajo este escenario, se requiere el establecimiento de un sistema de vigilancia epidemiológica, que permita monitorear el factor de riesgo en función de prevenir la ocurrencia de patologías o, en su defecto, para disponer la rehabilitación. Los beneficios de la vigilancia epidemiológica consideran el conocimiento de la distribución de la enfermedad en una población y las que condicionan su presentación, así como el aporte de datos para investigaciones de tipo epidemiológico, que permitan establecer asociaciones causales y por tanto aporten elementos para la definición de políticas de prevención y control. Finalmente, la vigilancia epidemiológica facilita el seguimiento a las acciones de intervención y permite evaluar el impacto de la prevención, así como definir necesidades de investigación en salud (Villalobos, 2004, p. 79).

En Colombia existen algunos estudios con el modelo demanda-control en poblaciones con diversas ocupaciones (Arango, 2007; Marulanda, 2007) o específicas que demuestran su validez y la relación de la tensión laboral con indicadores de salud física y mental.

En Colombia, (Díaz granados et al. 2006, p. 45) realizaron un estudio con 562 docentes de 25 instituciones educativas distritales (sector público) de Bogotá. En este estudio realizado "con el ánimo de determinar cuáles son las principales problemáticas que rodean el quehacer de los docentes del Distrito, el impacto que tienen sobre su bienestar psicosocial, y los saberes y habilidades que usan para minimizar sus efectos negativos", se encontró que el horario laboral, las horas de clase asignadas y el volumen de tareas, entre otras, fueron señaladas por la gran mayoría de los participantes como condiciones positivas. Otros factores como el tiempo de desplazamiento que usan entre la residencia y la institución, el tiempo con que cuentan para preparar el trabajo y el clima laboral en la institución también fueron evaluados positivamente. Sin embargo, aspectos del contexto laboral tales como el salario devengado, el número de alumnos por aula, las oportunidades de ascenso laboral y los criterios de evaluación se consideraron por la mayoría como aspectos que no favorecen su bienestar. En cada institución, entre más percibieron los docentes que había aspectos del contexto laboral que no beneficiaban su bienestar, hubo mayor reporte de malestar psicológico y físico. Se encontró que las características de la población estudiantil atendida tienen el impacto más negativo sobre el bienestar docente.

Al respecto, (Karasek y Theorell, 1990, p. 43) y (Villalobos, 1999, p. 76) señalan que estos factores de riesgo psicosocial deben entenderse como toda condición que experimenta el hombre, por cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que lo rodea.

Como se ha mencionado a lo largo de este artículo, entre las condiciones de la tarea se consideran la carga física y mental de trabajo, los conocimientos de la tarea, la definición del rol, la identificación con la tarea y el nivel de responsabilidad del cargo. En cuanto a las condiciones de la organización, se tienen en cuenta las

características de la gestión (estilo de liderazgo, manejo del cambio, etc.); las características del grupo social de trabajo (cohesión de grupo, conflictos intra e intergrupales y personales), y las características de la organización (modalidad de la organización del trabajo, tecnología y automatización y patrones de desgaste, autonomía e iniciativa, jornada y horario de trabajo, estatus social y sistemas de comunicación). Por medio de 52 ítems, evalúa las variables de la organización, para así lograr contrastar con su aplicación la teoría con la realidad percibida por los trabajadores de diversas empresas tanto del sector público, como del privado, con respecto a los factores de riesgo psicosocial relacionados con la organización (P&S Protección y Seguridad, 1999, p. 19).

5.1.5 Clima y cultura organizacional:

En los últimos 20 años, las organizaciones han introducido diversos métodos para trabajar a distancia, en un intento a mejorar la operación, eficiencia y rentabilidad y como consecuencia del potencial ofrecido por la información y comunicación Tecnologías (TIC). Tradicionalmente, los empleados que viajan a un específico lugar de trabajo donde ellos deben tener las herramientas y Materiales necesarios para sus Tareas designadas. Ellos deben además tener la oportunidad de interactuar con Colegas en el lugar de trabajo y discutir cuestiones relacionados a su trabajo cara a cara. Similar, en un ambiente de oficina, los empleados deberían tener su propio escritorio o incluso su propia oficina y aún más estructurada la interacción de las reuniones. Ahora, este patrón de trabajo está reemplazado para muchos empleados por nuevos métodos de trabajo tal como Teletrabajo, trabajando en casa, temporal o trabajando tiempo parcial, externalización, pasantías Etc. Estos nuevos enfoques tienen obviamente ventajas para empleadores, quienes no tendrán que proporcionar el mismo nivel de alojamiento a sus empleados. Estos métodos tienen además el estado de promoción teniendo Beneficios para algunos empleados quienes tendrán una mejor vida laboral equilibrada.

Por ejemplo, Padres con la ventaja en condiciones de siempre que niño cuidado. También, para aquellos quien son todavía basado en un Más tradicional lugar de trabajo, nosotros tener Visto Cambios de esperanzas de heredar tal como exceso trabajando Horas devenir el norma. Sin

embargo, a veces estas nuevo Métodos dar subir a Desventajas; para ejemplo, algunos empleados encontrar trabajando de casa hace eso difícil a mantener un vida laboral equilibrar.

Además, varios estudios tener mostrado ese empleados encontrar nuevo trabajando métodos tal como teletrabajo al ser trabajando a 100% capacidad a todas veces en orden a proporcionar mejor Servicio a los clientes.

Reciente investigación por (González, Et Alabama, 2010, p. 23) tiene mostrado ese estas Cambios tener además aumentado Riesgos tal como estrés relacionado enfermedad o reducido seguridad.

Los resultados de la calidad del trabajo se pueden conceptualizar de acuerdo con dos dimensiones:

A nivel individual, el trabajador expresará más o menos la seguridad de la carrera y del empleo, realizan un cierto nivel del desarrollo de la habilidad y disfrutar de una buena conciliación de la vida laboral y no laboral. En un nivel de la empresa, niveles de productividad, movilidad de los trabajadores y influido por la calidad del trabajo ofrecido. Y en un nivel macro, podemos tener una tasa de empleo más alta, ya que los empleos de buena calidad pueden atraer a mercado y mantener a los trabajadores mayores en el trabajo.

Una tercera dimensión para dividir los resultados de calidad de trabajo que queremos introducir es la división entre los resultados positivos y negativos de la calidad del trabajo, entre resultados y aspectos motivacionales. Lo tradicional manera de analizar la calidad del trabajo se ha centrado en resultados problemáticos (De Witte et Al., 2010, p. 48).

Los factores de riesgo que existen en cualquier organización, crear sistemas de restricciones. Frente a estas limitaciones, individuos y colectivos desarrollan las estrategias de afrontamiento que utilizan los recursos a su prestación.

Estas estrategias están encaminadas a lograr tanta actividad y la construcción de una relación positiva a trabajo. Cuando estas estrategias fallan, los mecanismos psicosociales que sirven para permitir que el individuo tome el trabajo.

(DFA, 2015, p. 6) Una estructura organizativa significativa asegura condiciones apropiadas para llevar a cabo las tareas y proporciona suficientes oportunidades de recreación durante el trabajo.

Los aspectos importantes incluyen:

- Aclarar los objetivos, las responsabilidades y las interfaces. Es la Los empleados saben lo que son objetivos y que por su es responsable cumplimiento.
- Habilidad "operación sin problemas." incapacidad laboral por frecuentes interrupciones del trabajo, los equipos de trabajo inadecuados, etc. ser evitado.
- Promover la comunicación interna y la colaboración. Tareas que requieren la comunicación y la cooperación, proporcionar a la para obtener el reconocimiento y la promoción de la cohesión oportunidad.
- Crear margen de maniobra. El empleado debe influir en el contenido de trabajo, espacios libres en el calendario y el tener trabajo. Una gran sala de maniobra ayuda a las altas demandas de tratar y puede ser tan de consecuencias negativas proteger.

La interacción social tanto las relaciones jerárquicas así como aquellos con los compañeros o terceros como Los clientes son cruciales para el bienestar, sino también el rendimiento. Puede inspirar o hacer la vida más difícil. El comportamiento de los directivos es clave. Tiene tanto directos como indirectos Impacto en la manera de tratar unos con otros.

El clima laboral se estira entre los directivos y dirección entre los representantes del personal y la gestión a pesar de que este último, recién llegados, deseado para dar otro impulso al diálogo social. La estructura se organiza en equipos que comparten no ellos. Mientras que muchas herramientas de recolección existen datos juveniles, el material que sigue está poco explotada.

La identificación de factores de exposición es una herramienta valiosa para evaluar los riesgos psicosociales. Abordar los factores de riesgo permite una acción temprana (incluyendo la organización) y evita caer en un enfoque centrado en los individuos.

Los factores de riesgo son diversificados. Es difícil establecer una lista exhaustiva, más que en la actividad de la institución, su historia, su contexto que lo harán ampliamente. Sin embargo, una serie de temas puede ser examinada de manera sistemática:

La imprecisión de las misiones asignadas, la falta de control sobre el tareas de asignación y programación, la mala previsión la variación de la carga y la falta de herramientas de gestión la adecuación de las necesidades y recursos, la falta de reglas común déficit de formación trayectorias cuestiones de gestión profesionales, que no toman en cuenta las características individual en la distribución del trabajo, no hay gestión la previsión de habilidades, en los relaciones profesionales la falta de ayuda o apoyo de colegas y alto, poco gestión participativa, el déficit la eficacia de las herramientas de comunicación, un entorno operativo el trabajo físico y técnico mal diseño de lugares y espacios de trabajo (falta espacio, movimientos innecesarios debido a una mala configuración o no facilitar la comunicación, molestias Físico (ruido, calor, etc.) . Ellos tienen un impacto significativo el tema del riesgo psicosocial.

Es así como, las organizaciones han procurado establecer nuevas dinámicas en el desarrollo de procesos que garanticen o promuevan la consolidación de perspectivas basadas en la calidad, productividad, eficiencia, satisfacción, participación, compromiso individual y colectivo, el cual se ha convertido en práctica y génesis de los modelos de gestión que impulsan el desarrollo de las organizaciones; se concluye que los modelos más representativos en la actualidad son las gestiones estratégica y prospectiva, del talento, orientados desde una visión sistémica posibilitando que estos modelos se conviertan en fuentes fundamentales de desarrollo, y a su vez deberán ser vistos como unidades de estudio ampliamente integradas (Marseille, 2011, p. 23).

Organización del trabajo es una expresión del tipo de trabajo que hay que hacer y los métodos de trabajo a utilizar por los empleados. Un buen trabajo debe tener calidad tal trabajo desafiante e interesante, variación de tareas, responsabilidad, autonomía y oportunidades de aprendizaje. Las condiciones de trabajo se refieren principalmente a las circunstancias físicas de los empleados en sus locales de trabajo. Las características relevantes del trabajo son suelos de trabajo ruidosos, temperaturas altas / bajas, sustancias tóxicas, físicamente exigentes trabajo, situaciones de trabajo peligrosas, dispositivos de protección (Fevrier, 2013, p. 62).

Gran parte de la literatura sobre riesgo en el trabajo social destaca la dicotomía entre reducir los conflictos y garantizar la cooperación. Si bien la cooperación se Cliente / trabajador (y

trabajador / empleador) que se basa en la confianza mutua y El respeto, el conflicto crea riesgo y es generado por la asunción de riesgos. En términos de Cliente / trabajador identifican tres principios clave para Intervención eficaz:

- Confianza (entre trabajadores y clientes y entre trabajadores y gerentes).
- Autoridad (para que los profesionales trabajen con confianza en sus Habilidades / conocimiento); y negociación (entre y dentro de las agencias).

Argumentan que en los países de habla inglesa, la preocupación es con los umbrales y la intervención de crisis a corto plazo, dando lugar a la aversión al riesgo ya un profesional. En los países europeos, sin embargo, es la relación familia que genera confianza y toma de riesgos y valida el papel profesional. Los manuales técnicos tienden a no funcionar porque se convierten en parte del sistema más bien que fuera de ella. Las relaciones humanas no pueden predecirse como las máquinas manuales son también instrumentos estáticos que nunca pueden procesos humanos en evolución dinámica. El caos, argumentan, no tiene por qué falta de manuales y control técnico; Lo que se necesita es un método diferente de logrando el mismo resultado.

Se recomiendan la creación de espacios "donde los interesados puedan cooperar en la resolución de problemas sin recurso medidas conflictivas y obligatorias y establecer "foros de negociación" en los se toman medidas para resolver conflictos antes de recurrir a medios contradictorios (Cooper et al, 2003, p. 95).

Ellos también argumentan para:

Los derechos de los adultos y los niños a ejercer la máxima autonomía sobre sus propios asuntos, incluso en circunstancias de conflicto interpersonal y riesgo (Ibid, 2008, p. 32).

5.1.6 Estrés laboral.

Y los amigos, la salud, la libertad personal y los valores personales. Más importante aquí es la cuestión del trabajo, que es esencial para la felicidad no sólo por los ingresos que proporciona, sino por el significado añadido trae a la vida, y el auto-respeto y las relaciones sociales que crea. El desempleo es desastroso para la felicidad individual no sólo debido a la pérdida de ingresos,

sino porque el trabajo nos hace sentir necesarios y productivos. Crucialmente, sostienen que el trabajo que hacemos debe ser satisfactorio y ofrecer una auténtica experiencia de autonomía y creatividad. Aunque nuestros ingresos son importantes.

El bienestar de cada uno de los trabajadores deberá ser el objetivo principal de toda organización, ya que es importante que los trabajadores gocen de un nivel de vida saludable para cumplir satisfactoriamente con todas sus obligaciones y, de esta forma, lograr las metas planeadas. Los resultados de la investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo general de eventos de vida que muestran que las enfermedades las experiencias estresantes contribuyen a la depresión y, más importante aún, factores estructurales duraderos, que pueden diferir según la ocupación, también puede contribuir a los trastornos psicológicos (Tennant, 2001, p. 38).

La depresión es uno de los trastornos mentales más comunes que se encuentran en el comunidad y en el lugar de trabajo. La depresión puede ser difícil de diagnosticar y pueden manifestarse como síntomas físicos, tales como dolor de cabeza, dolor de espalda, estómago problemas, o angina.

Los factores de estrés laboral también se han asociado con trastornos psicológicos, como la depresión y la ansiedad. La depresión también ha sido el estrés laboral, y el 8% de la depresión ha sido atribuidos globalmente a los factores ambientales, en particular el estrés laboral (OMS, 2006, p. 97).

Aquí hay riesgos: Cuando descansar tiempo disponible no se puede utilizar, los recursos cada vez menos de lidiar con el estrés. Esto aumenta la recuperación necesita más, pero siempre es menos satisfecho (DFA, 2015, p. 15).

Esto tiene un impacto negativo medio a largo plazo en el Salud. Además, a menudo el comportamiento de la salud se deterioró en la nutrición y el consumo de alcohol y la nicotina. Las consecuencias para la salud van desde trastornos relacionados con el estrés de ser como la falta de energía, pérdida de interés hasta el agotamiento como el desgaste y mental y / o enfermedad física. Coloquialmente, el estrés puede significar dos cosas:

- Descripción de las situaciones más exigentes, por ejemplo, cuando se corrió de aquí para allá va o alguien frente a una difícil Es tarea.
- Identificación de su propio estado, si se tensan y la sensación nerviosa.

Las reacciones de estrés se pueden distinguir, por lo que las reacciones emocionales negativas tales como La tensión, la ira, la ansiedad, la frustración o la decepción mayor parte del corto y consecuencias a medio plazo del estrés de (Kahn y Boysiere, 1992, p. 39).

El trabajo puede tener un impacto en la vida familiar y personal. Por un lado, debido la presión del tiempo cuando el tiempo se reduce en el trabajo, el tiempo en casa, en segundo lugar, porque procesos psicológicos en términos de sesgo mental de la obra y en tercer lugar debido al reducido de energía cuando se sienta cansado y sin energía para el que tiene familia u otras actividades que quedan.

La suposición es, cuanto más estrés en la probabilidad de que los tres tipos de esta interferencia es la mano de obra con experiencia, la mayor experiencia (Pequeña y Riley, 1990, p. 17).

Layard concibe el estrés relacionado con el trabajo como un obstáculo para la felicidad; Como de hecho, una causa de infelicidad. Por lo tanto, acepta una definición de estrés, mezcla en elementos de presión y emoción y no preocuparse por su naturaleza precisa. Esto entonces se convierte en parte de una preocupación más grande sobre la felicidad misma, ya que no está claro que tal concepto pueda sostener examen.

La felicidad ciertamente tiene un poderoso significado cotidiano, pero la claridad necesaria para guiar la política social hasta ahora se le escapa.

Una severa segregación social que existe a nivel nacional y trabajar para salud pública. Por encima de un cierto umbral mínimo, es relativa, no la privación absoluta que hace una diferencia a la gente salud física y mental. Esto se debe a que las desigualdades de estatus producen experiencias diferentes y desiguales de autodeterminación y participación social.

Para las personas que superen un determinado umbral material de bienestar, otro tipo de bienestar es central. Autonomía – cuánto control que tiene sobre su vida - y las oportunidades que

para un compromiso social y la participación son cruciales, para la salud, el bienestar y la longevidad. Es la desigualdad en estos, que desempeña un papel importante en el gradiente social en salud. Grados del control y la participación subyacen al síndrome del estatus.

A pesar de los avances explicativos más amplios señalados por el trabajo de autores como Layard y Marmot, también hay un creciente escepticismo entre otros comentaristas respecto a gran parte evidencia presentada para niveles crecientes de estrés y las implicaciones.

En particular, se han planteado dudas sobre los enfoques existentes se utiliza para medir el estrés y también sobre los aspectos políticos y culturales implicaciones que se derivan de las afirmaciones de que los niveles de estrés son inexorablemente creciente.

El uso generalizado y la popularización del término han llevado a algunos observadores a argumentar que una mayor atención debe prestarse a la función que desempeña el estrés dentro de nuestra política y las culturas populares (Blaug, Kenyon y Lekhi, 2007, P. 108).

Diferenciar el estrés que está relacionado con el trabajo y lo que se relaciona con factores no laborales es importante, pero problemático.

Los estudios demuestran que aunque muchos empleadores pueden causas de estrés en su sector de empleo siguen creyendo que el estrés se origina en la vida personal de los empleados. Empleadores así, procurar conservar la distinción entre vida y trabajo. Sin embargo, Investigación ha desacreditado en gran medida este "mito de mundos separados", y sostiene que ya no existe una frontera firme entre la vida y el trabajo.

El colapso de esta frontera plantea la cuestión de si el estrés experimentado en respuesta a los factores estresantes del mismo tipo que el que se encuentra en otros entornos (por Familia), un resultado de conflictos entre dominios (por ejemplo, trabajo-familia)

5.1.7. Investigación del riesgo psicosocial:

Investigadores en salud ocupacional de los países industrializados investigan efectos del trabajo en la salud, dependiendo del proceso definido que traduce sus conclusiones científicas en las políticas. Como se discutió anteriormente, este enfoque es actualmente limitado al lugar de

trabajo. Por lo general, no debe suponerse que el cuerpo de investigación existente, incluidos los métodos de intervención disponibles países industrializados, se puede extrapolar a los países en desarrollo sin consideración adicional de aspectos más allá del lugar de trabajo y específicos laboral, de vida, político, sociocultural y económico.

Aunque el desempleo tiene efectos conocidos y significativos sobre la salud y el bienestar psicológico, los trabajos precarios también parecen tener problemas de salud consecuencias. Incluso si los efectos sobre los individuos no son tan graves como por el desempleo, el efecto global del empleo precario parece ser negativo (OMS, 2001, p. 19).

Las organizaciones, los resultados adversos y la aparición de administración, Los estudios organizacionales tienen desde hace mucho tiempo un interés en cómo las organizaciones Responder a los resultados adversos. Un tema central dentro de esa literatura se refiere a fundamentales que la prevención de resultados adversos, en Particular, accidentes desastrosos singulares, plantea a estructuras organizacionales, normas y culturas. Por ejemplo, ha señalado cómo la organización Estructuras que puedan estar bien adaptadas a la producción rutinaria de Los servicios puede dar forma a vulnerabilidades al fallo del sistema.

La construcción de la batería de estos instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales, partió de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente:

Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales (MPS, 2010, p. 17).

Condiciones intralaborales:

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

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 (MPS, 2010, p. 75)

Evaluación y gestión de riesgos, el uso de herramientas de evaluación de riesgos. El uso y la dependencia de las herramientas de evaluación de riesgos están estrechamente cultura organizacional (McIvor y Kemshall, 2002, p. 8).

Las herramientas de evaluación de riesgos a menudo han sido criticadas por ser demasiado En función del grupo de usuarios o de factores de riesgo específicos, en particular Justicia penal (ciertos instrumentos no pueden dar cuenta de los delitos cometidos por ejemplo) y el cuidado de

la comunidad (ciertas herramientas no pueden Diferentes tipos de enfermedades mentales). Aunque en la justicia penal esto no ha Uso de herramientas actuariales de evaluación del riesgo, en la atención comunitaria y Protección, existe una tendencia a recurrir al juicio profesional clínico como Para contrarrestar las limitaciones de ciertos instrumentos actuariales.

Gran parte del trabajo de atención comunitaria y protección de la infancia es impulsado por las crisis reactivas en lugar de proactivo y los plazos cortos en tales situaciones de emergencia no permiten Para evaluaciones que tardan horas, días o incluso semanas en completarse. Todo riesgo Tiempo y especialmente en el campo de la protección de la infancia, el tiempo es esencia.

Advierten, Menos positivo, que el trabajo interinstitucional es también considerado esencial por Las partes interesadas para evitar que una agencia sea responsable de los resultados adversos. Esto sugiere un enfoque de minimización del riesgo para la evaluación del riesgo en lugar de una toma de riesgos, Tal como se describe en (Davis, 1996, p. 45).

5.2 Marco conceptual:

Análisis del riesgo: Uso sistemático de la información disponible para determinar la frecuencia con la que puedan ocurrir eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias (MPS, 2010, p. 7).

Administración o Gestión de Riesgos: Es el conjunto de acciones que permite a las organizaciones Identificar y Evaluar aquellos eventos Internos y Externos que pueden Afectar el cumplimiento de la Misión y los Objetivos institucionales; con el fin de emprender las acciones necesarias para asumir, prevenir, eliminar el riesgo, proteger la institución y/o compartir las pérdidas ocasionadas por la ocurrencia de los riesgo (MPS, 2010, p. 7).

Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico (MPS, 2010, p. 8).

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea (MPS, 2010, p. 8).

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos (MPS, 2010, p. 8).

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales (MPS, 2010, p. 8).

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador (MPS, 2010, p. 8).

Riesgo: Es la probabilidad de que un evento ocurra (o no ocurra) y afecte desfavorablemente el desarrollo normal de las funciones de la Organización, el área o procesos y le impidan el logro de los objetivos propuestos.

- ¿Qué es la gestión de riesgos? Es un proceso sistemático, lógico, de mejora continua, de responsabilidad de toda la organización y aplicable a toda la organización.
- ¿Para que la gestión de riesgos? Para identificar eventos potenciales que puedan afectar a la organización y a través de la definición de estrategias le proporcionen una seguridad razonable sobre la consecución de los objetivos propuestos.
- Proteger y crear valor
- Enfrentar la incertidumbre
- Ganar eficiencia en costos
- Racionalizar estructura
- Poner atención y esfuerzos en hechos futuros
- Obtener ventajas competitivas

(Spaggiari, 2006, p. 8).

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica (MPS, 2010, p. 8).

5.3. Marco legal

- Ley 9 de 1979 Art. 80. Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo (Colombia. Congreso de la República, 1974)
- Acuerdo 496 de 1990. art 8, Mediante el cual se identifican los Factores de Riesgo Psicosocial en el Programa de Salud Ocupacional y en el Panorama de Factores de Riesgo de la empresa. Artículo 8: las empresas deberán incluir dentro de sus programas, la identificación de los riesgos psicosociales que generen tensión nerviosa y que afecten la salud física, mental y social del trabajador (Colombia. Presidencia de la República, 1990).
- Ley 100 de 1993. art 161, Se garantiza un ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social (Colombia. Congreso de la República, 1993).
- Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (Colombia. Congreso de la República, 2006).
- Resolución 2646 DE 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen

responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social, 2012).

- Decreto 2566 de 2009. Se reconoce legalmente que las condiciones de trabajo estresantes en la empresa son determinantes en la morbilidad de los trabajadores y por lo tanto es importante realizar las medidas preventivas en este campo (Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social, 2009).
- Resolución 652 de 2012. Estableció la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral en entidades (Colombia, Ministerio de trabajo, 2012).

6 Metodología

6.1 Enfoque metodológico

La investigación se realizó con métodos de investigación cuantitativa, continuando con un diseño transversal de clase descriptiva, el cual determina el nivel de riesgo de los factores psicosociales intralaboral, extralaboral y nivel de estrés, actualmente establecido en la organización. De igual forma se realizó el método de investigación cualitativo ya que se fundamenta en el procedimiento de recolección de datos de la batería destacando el cuestionario extralaboral donde se evidencian aspectos del comportamiento en el entorno social.

6.2 Tipo de estudio

Esta investigación se estableció según el tipo de informe y encuestas con dos enfoques: cuantitativo y cualitativo

6.3 Diseño de investigación

La investigación es de orden transversal-descriptiva-correlacional-interpretativo; ya que se designan los factores de riesgos psicolaborales, que en la investigación son: las oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, compensación y recompensas; en donde se relacionan los factores psicosociales y el nivel de estrés; después pasa a la fase interpretativa de los resultados de la investigación y por último se busca la construcción que los empleados le dan a los factores de riesgo psicosocial y su relación con nivel estrés.

6.4 Selección de población

La población los empleados de la empresa Technology Oil Services S.A.S de la ciudad de El Yopal, con 2 personas de nivel ejecutivo y directivo, representando el 33.3% de la población objeto de estudio y 4 personas del nivel técnico y auxiliar, representando el 66.7% de la población objeto de estudio.

6.5 Método para la recolección de datos

Muestreo de conveniencia, intencional según criterios como: sexo, generación, profesión, tipo de contrato, antigüedad en la profesión y en la organización, etc.

6.6 Procedimientos

Los criterios que se tienen en cuenta para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo son: la Evaluación de factores de riesgos Extralaborales (aplicada a todos los funcionarios), Evaluación de Factores de Riesgos Intralaborales y Evaluación del estrés.; esta información obtenida está sometida a reserva.

La recolección de la información se realizara, con la colaboración del Gerente de la empresa Technology Oil Services S.A.S. Tanto los jefes y profesionales, al igual que los operarios

y auxiliares serán abordados en su lugar de trabajo donde se les explicara sobre el instrumento de la Batería de Riesgos Psicosociales y su pretensión, se les solicitara la firma del consentimiento informado, garantizando la confidencialidad de los resultados.

La recolección de la información se realizara por medio de la Batería de instrumentos para la Evaluación de Riesgo Psicosocial, Forma A y B, en las connotaciones, Extralaborales y estrés.

Autor Institucional: Ministerio de la Protección Social Ministerio de la Protección Social, año de la publicación: Bogotá D.C., Julio de 2010.

Además de la realización de grupo focal a partir de los lineamientos de la batería con el objetivo de confrontar los resultados obtenidos y conocer las narrativas de los sujetos de investigación.

6.7 Cuestionarios para medición:

Se establecen los cuestionarios que se aplicaron como encuestas para la medición de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y niveles de estrés se encuentran en el anexo 1. Ficha técnica del estudio.

6.8 Estructura de los cuestionarios.

6.8.1 Cuestionario para la identificación de factores de riesgos psicosociales

intralaboral Forma A y B.

Se relacionan los cuestionarios para la identificación de factores de riesgos psicolaborales intralaborales forma A para el personal administrativo o jefes y la forma B para el personal operativo o técnico, el cual se establece para la medición de sus dominios. Anexo 2. Dominios y dimensiones intralaborales y extralaborales.

6.8.2 Cuestionario para la identificación de factores de riesgos psicosociales extralaboral.

Para la identificación de factores de riesgos psicosociales extralaboral se realizó el cuestionario anexo 3. Dominio y dimensiones extralaboral.

6.8.3 Cuestionario para la identificación de datos generales.

En el Anexo 4. Variable ficha de datos generales, se registran los datos generales que se establecieron para la identificación de datos generales.

6.8.4 Cuestionario para la identificación de niveles de estrés.

La cantidad de ítems de estrés, se establecen en el Anexo 5.

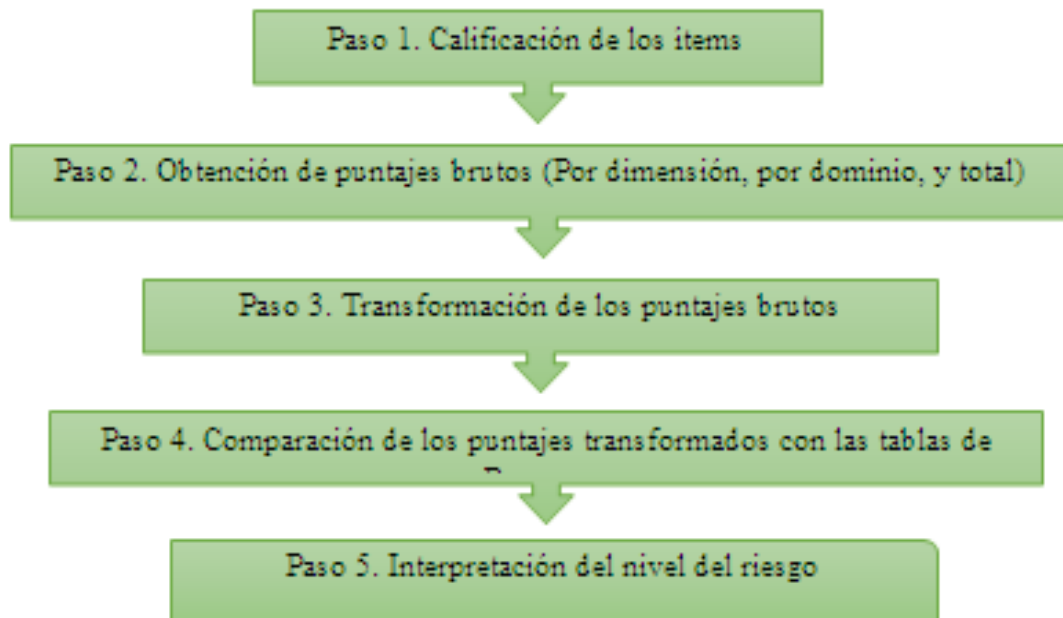
6.8.5 Coeficientes de confiabilidad:

En los cuestionarios origen del ministerio de protección social, se realizó la evaluación, a través del cálculo de los coeficientes de Alfa de Cronbach, con un alto nivel de consistencia interna, tal como se evidencia en el Anexo 6, 7, 8, 9, 10 y 11.

6.8.6 Proceso de calificación de los cuestionarios:

Siguiendo la metodología propuesta en las instrucciones para la aplicación y calificación de la batería de factores de riesgos psicosociales así:

Figura 2. Proceso calificación de cuestionario factores de riesgo psicosocial



Nota: (Ministerio de la protección social, 2010)

7 Análisis de resultados

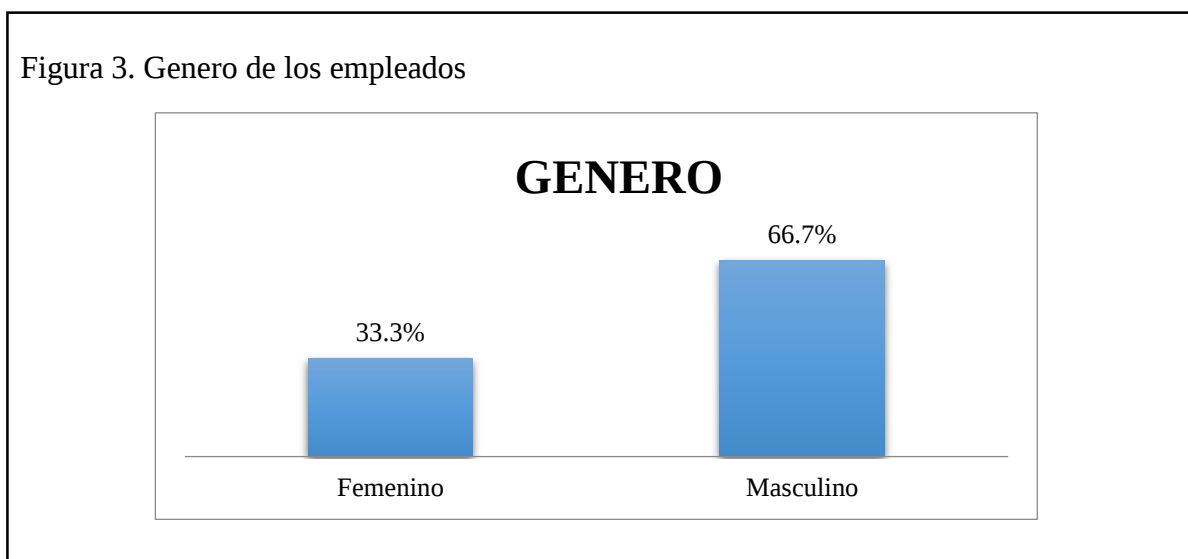
7.1 Resultados de sociodemográfica

Tabla 3. *Resultados de encuesta ficha de datos generales.*

VARIABLES		PORCENTAJE
Sexo	Femenino	33,3
	Masculino	66,7
	Total	100
Edad	De 18 a 30 años	33,3
	De 30 a 50 años	50
	Más de 50 años	16,7
	Total	100
Estado civil	Soltero	16,7
	Casado/unión libre	83,3
	Divorciado/separado	0
	Total	100
Grado de escolaridad	Bachillerato	16,7
	Técnico	50
	Tecnólogo	0
	Profesional	33,3
	Total	100
Estrato socioeconómico de la vivienda	Estrato 1	33,3
	Estrato 2	66,7
	Total	100
Tipo de vivienda	Propia	50
	Arriendo	50
	Total	100
Número de personas a cargo	0 personas	0
	De 1 a 2 personas	66,7
	De 3 a 5 personas	33,3
	Total	100
Antigüedad en la empresa	De 1 a 2 años	66,7
	De 3 a 5 años	0
	Más de 5 años	33,3
	Total	100
Tipo de cargo	profesional/analista/técnico/especialista	16,7
	jefatura/tiene personal a cargo	16,7

	asistente administrativo/auxiliar	16,7
	operador/operario/servicios generales	50
	Total	100
Tipo de contrato	Fijo	66,7
	Indefinido	33,3
	Total	100

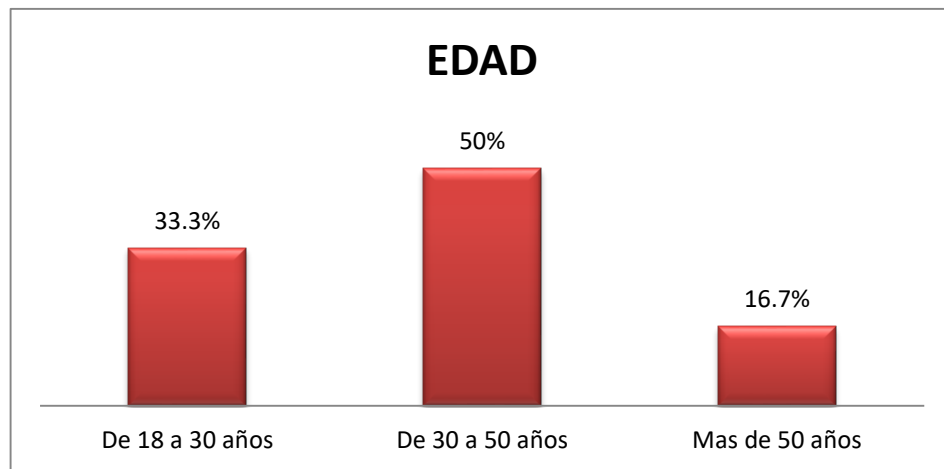
7.2 Genero de los Empleados.



En la gráfica se puede observar que hay mayor participación en la muestra de estudio es el género masculino con un 66.7% y un 33.3% del género femenino.

7.1.2 Edad de los empleados.

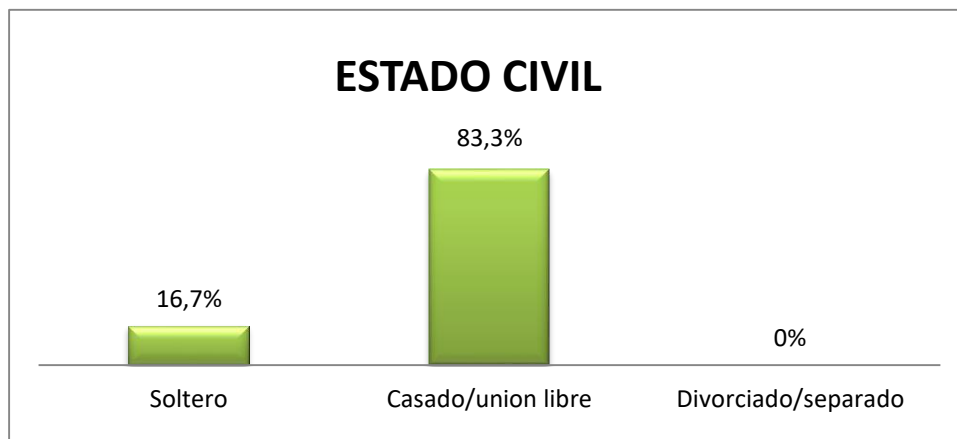
Figura 4. Edad de los empleados



En la gráfica se observa que el 50% de los empleados están en edades entre los 30 y los 50, el 33.3% están entre los 18 y los 30 años, y el 16.7% tienen edades de más de 50 años.

7.1.3 Estado civil de los empleados.

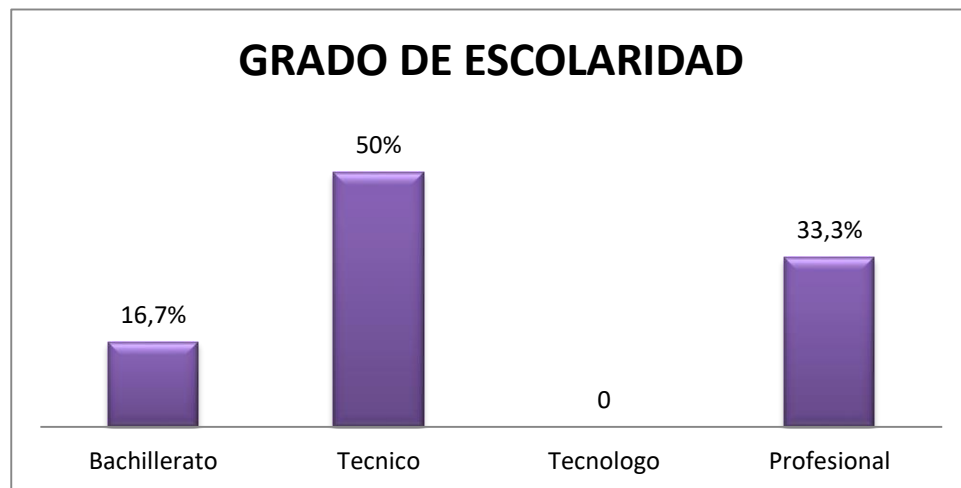
Figura 5. Estado civil de los empleados.



La grafica establece que el 83.3% de los empleados son casado o en unión libre, el 16.7% son solteros y el 0% son divorciados o separados.

7.1.4 Grado de escolaridad.

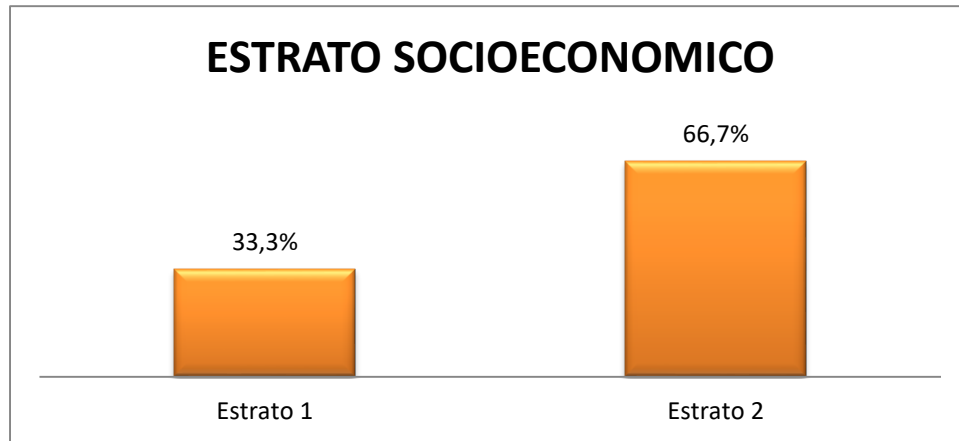
Figura 6. Grado de escolaridad



En la gráfica se observa que el 50% de los empleados son técnicos, el 33.3% son profesionales, el 16.7% son bachilleres y el 0% son tecnólogos.

7.1.5 Estrato socioeconómico.

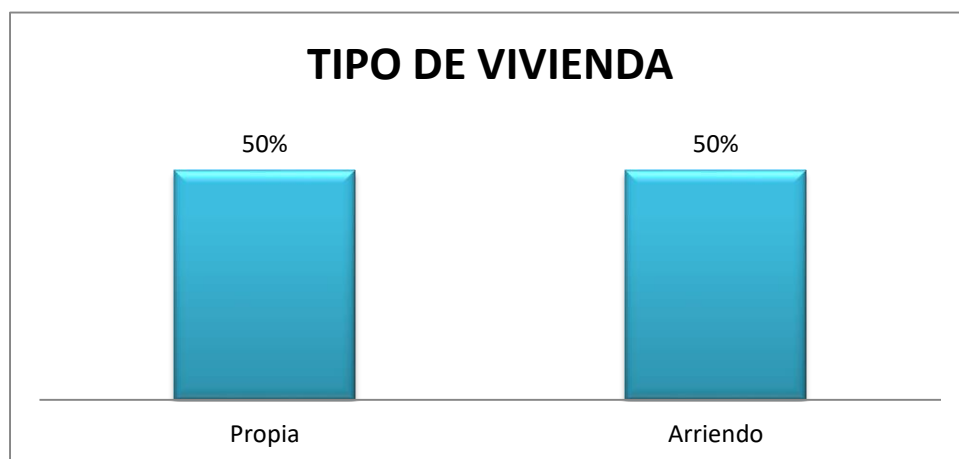
Figura 7. Estrato socio económico



En la gráfica se observa que el 66.7% de los empleados son de estrato 2, y el 33.3% de los empleados son estrato 1.

7.1.6 Tipo de vivienda.

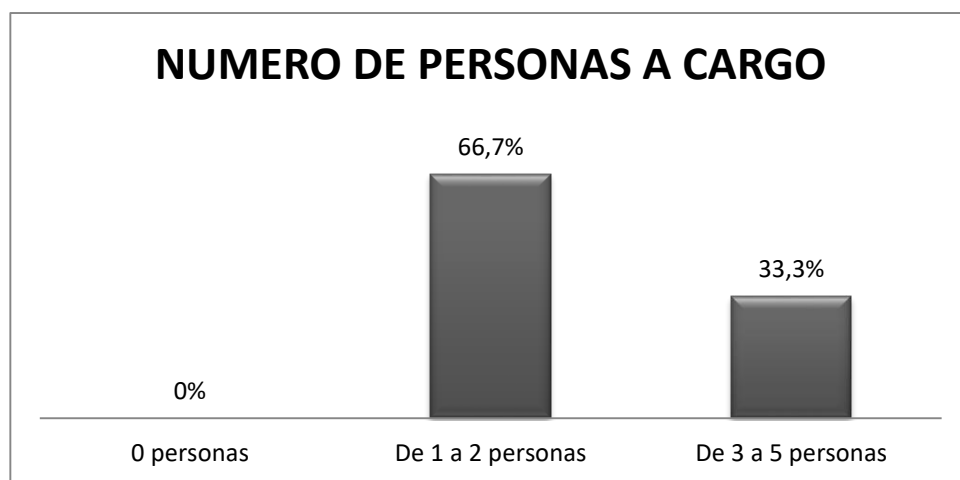
Figura 8. Tipo de vivienda



En la gráfica se observa que el tipo de vivienda para el 50% de los empleados es propia y el otro 50% es arrendado.

7.1.7 Número de personas a cargo.

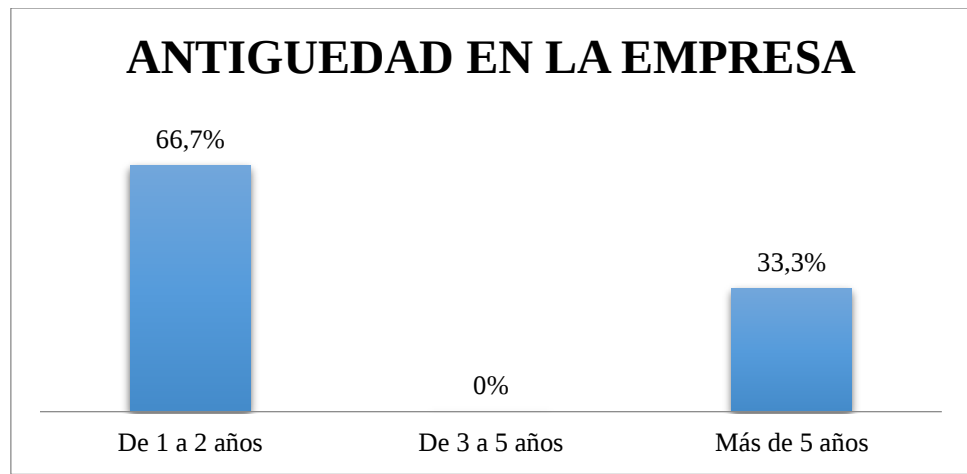
Figura 9. Número de personas a cargo.



En el grafico se establece que el 66.7% de empleados tienen a cargo entre 1 y 2 personas, el 33.3% tienen a cargo entre 3 a 5 personas y el 0% no tienen personas a cargo.

7.1.8 Antigüedad en la empresa.

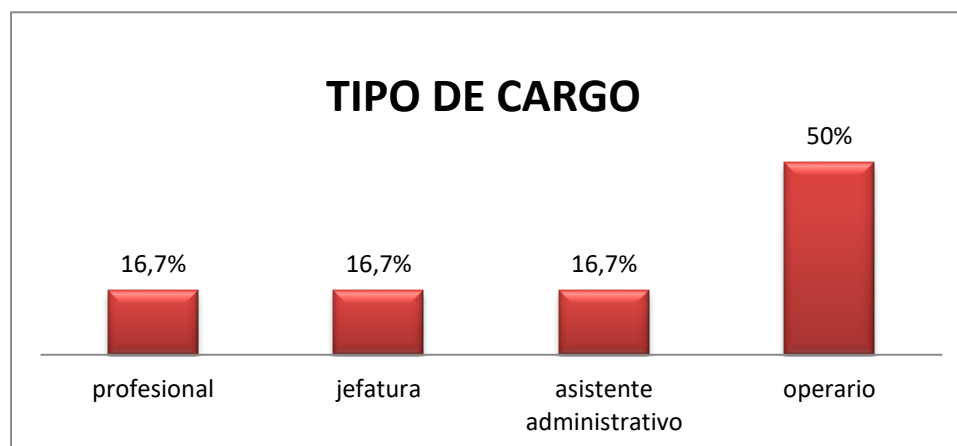
Figura 10. Antigüedad en la empresa



En el grafico se observa que el 66.7% de los empleados tienen entre 1 y 2 años de antigüedad en la empresa, el 33,3% de los empleados tienen más de 5 años, y el 0% entre 3 a 5 años.

7.1.9 Tipo de cargo.

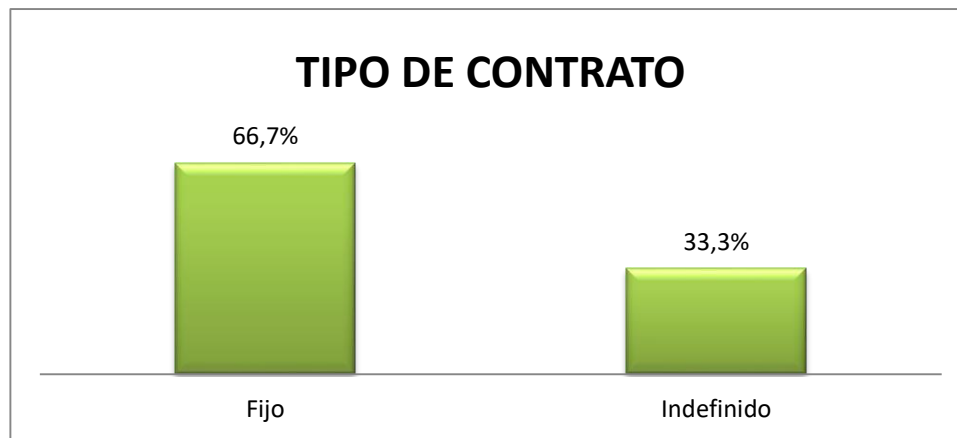
Figura 11. Tipo de cargo



En el grafico se observa que el tipo de cargo que tienen los empleados son el 50% son operarios, el 16.7% son cargos profesionales, el 16.7% son cargos de jefatura y el 16.7% es cargo de tipo asistente administrativo.

7.1.10 Tipo de contrato.

Figura 12. Tipo de gráfico.



En el grafico observamos que el 66.7 % del personal tiene un contrato de tipo fijo y que el 33.3% de los empleados tienen contrato de tipo indefinido.

7.2 Resultados de factores de riesgos psicosociales intralaboral forma a y b

Para determinar los resultados de los factores de riesgo psicosocial, se establecen las tablas suministradas por el instrumentos con sus respectivos puntajes brutos, por medio de la sumatoria de los puntajes de las preguntas designadas, después se realizó la tabulación de los puntajes brutos en una escala porcentual de acuerdo al instrumento, se hace el comparativo de resultados con las tablas de baremos Establecidas en los Anexos 13, 14, 15, 16 y 17.

7.2.1 Interpretación del nivel de riesgo intralaboral y extralaboral.

Comparados los puntajes transformados con los baremos que les correspondan, según si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario, se podrá identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral que representan según la batería psicosocial del ministerio de protección social.

Cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares que se reseñan en el Anexo 18, donde se define los niveles de riesgo en riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

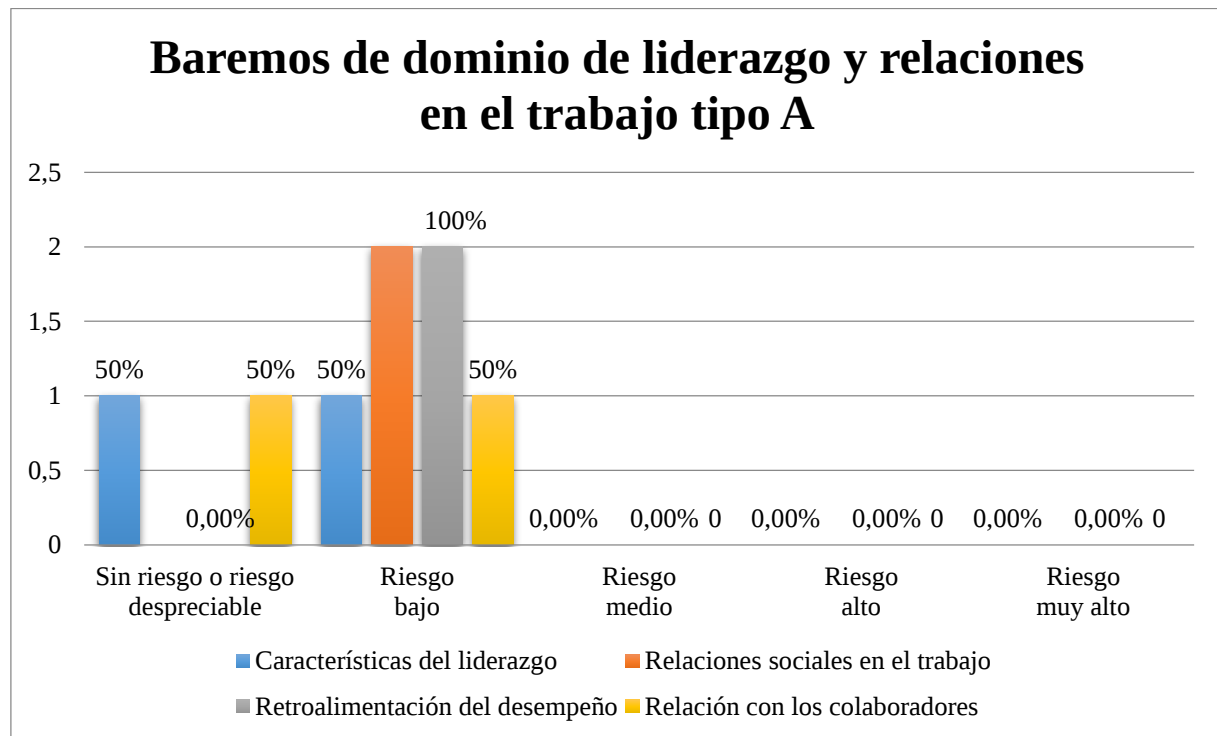
7.2.2. Interpretación del nivel de estrés.

Comparado el puntaje transformado con los baremos que le correspondan, se podrá identificar el nivel de estrés que representa.

Cada uno de los posibles niveles de estrés tiene interpretaciones particulares según la batería psicosocial (MPS, 2010) y se reseñan en el anexo 19.

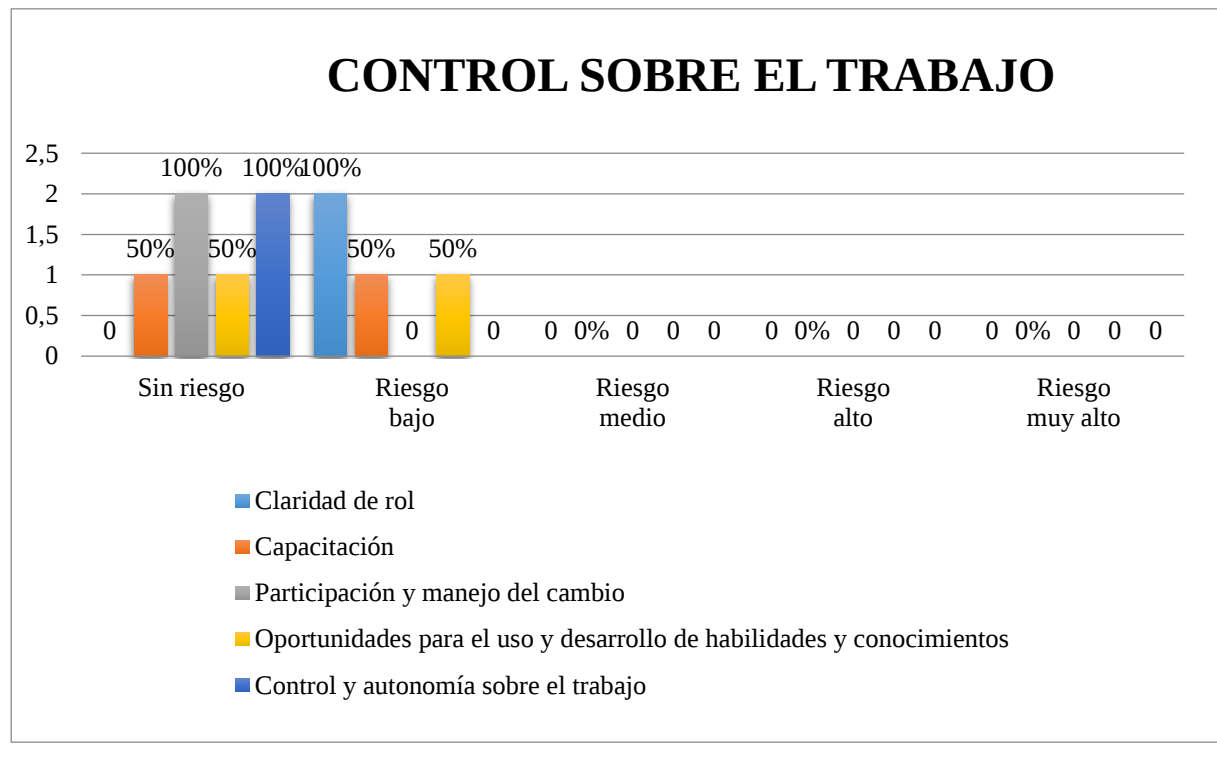
7.2.3 Resultados de factores de riesgos psicosociales intralaboral forma A.

Figura 13. Baremos de dominio de liderazgo y relaciones en el trabajo tipo A.



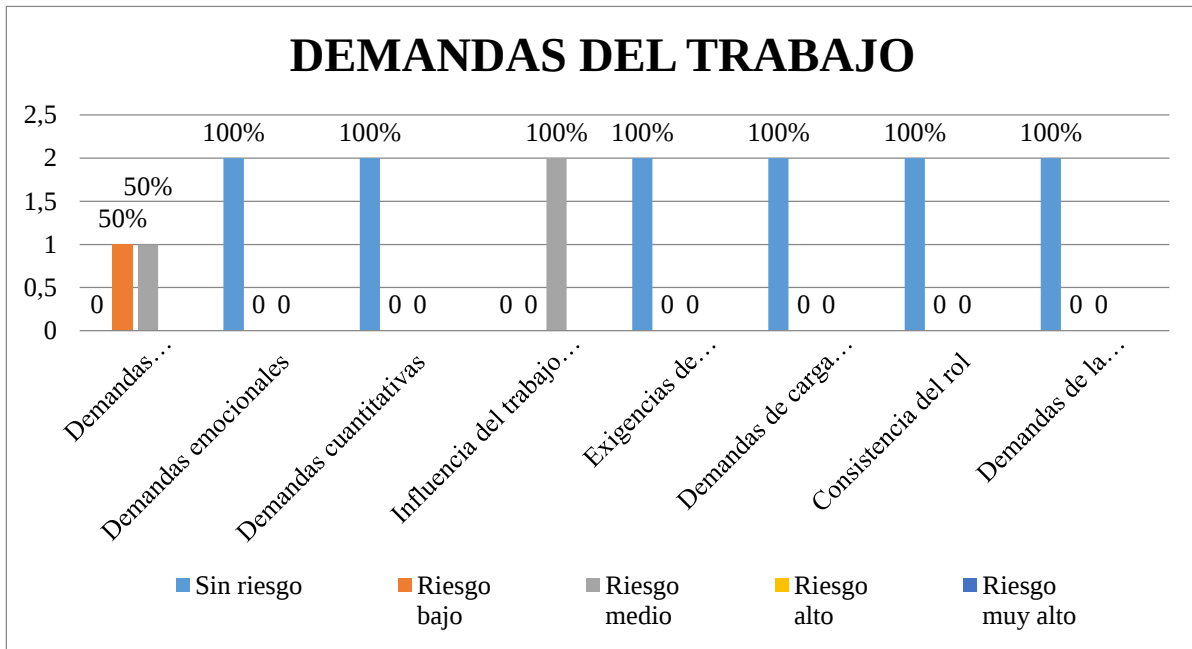
Se observa en la gráfica que el dominio de liderazgo y relaciones en el trabajo de tipo A, describe sus dimensiones como: Características del liderazgo en un 50% sin riesgo y en otro 50% con riesgo bajo, para las relaciones sociales en el trabajo el 100% es con riesgo bajo, para la retroalimentación del desempeño con un 100% de riesgo bajo y para la relación con los colaboradores con un 50% sin riesgo y el otro 50% en riesgo bajo.

Figura 14. Baremos de dominio de control sobre el trabajo tipo A.



Se observa en la gráfica que el dominio de control sobre el trabajo tipo A, describe sus dimensiones como: Claridad del rol con un 100% en riesgo bajo, para capacitación se tiene un 50% sin riesgo y otro 50% con riesgo bajo, para participación y manejo del cambio con un 100% sin riesgo, para oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos con un 50% sin riesgo y el otro 50% con riesgo bajo, y para control y autonomía sobre el trabajo se tiene un 100% sin riesgo.

Figura 15. Baremos de dominio demandas del trabajo tipo A.



Se observa en la gráfica el dominio demandas del trabajo, donde describe sus dimensiones como: demandas ambientales y esfuerzo físico con 50% riesgo bajo y 50% riesgo medio, demandas emocionales con un 100%, demandas cuantitativas con un 100%, influencia en el trabajo sobre el entorno extralaboral con un 100% en riesgo medio, exigencia en responsabilidad del cargo en un 100% sin riesgo, demandas de carga mental en un 100% sin riesgo, consistencia del rol en un 100% sin riesgo, y demandas de las jornadas de trabajo en un 100% sin riesgo.

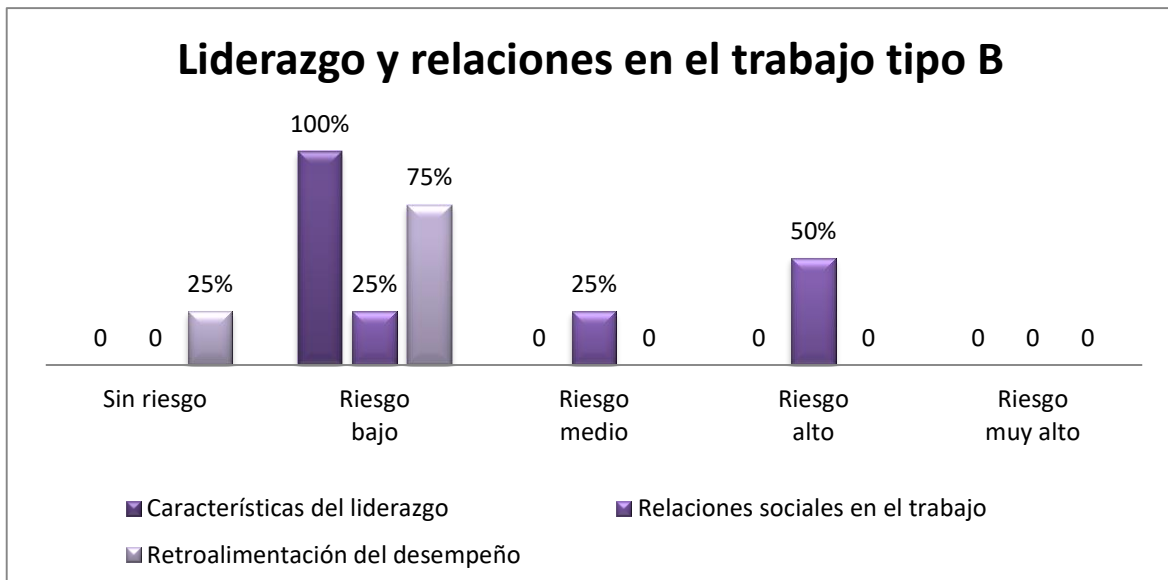
Figura 16. Baremos de dominio de recompensa tipo A.



Se observa la gráfica el dominio de recompensa, donde describe sus dimensiones como: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organizaciones y del trabajo que se realiza con un 50% de riesgo bajo y un 50% sin riesgo, y para el reconocimiento de compensación en un 100% el riesgo bajo.

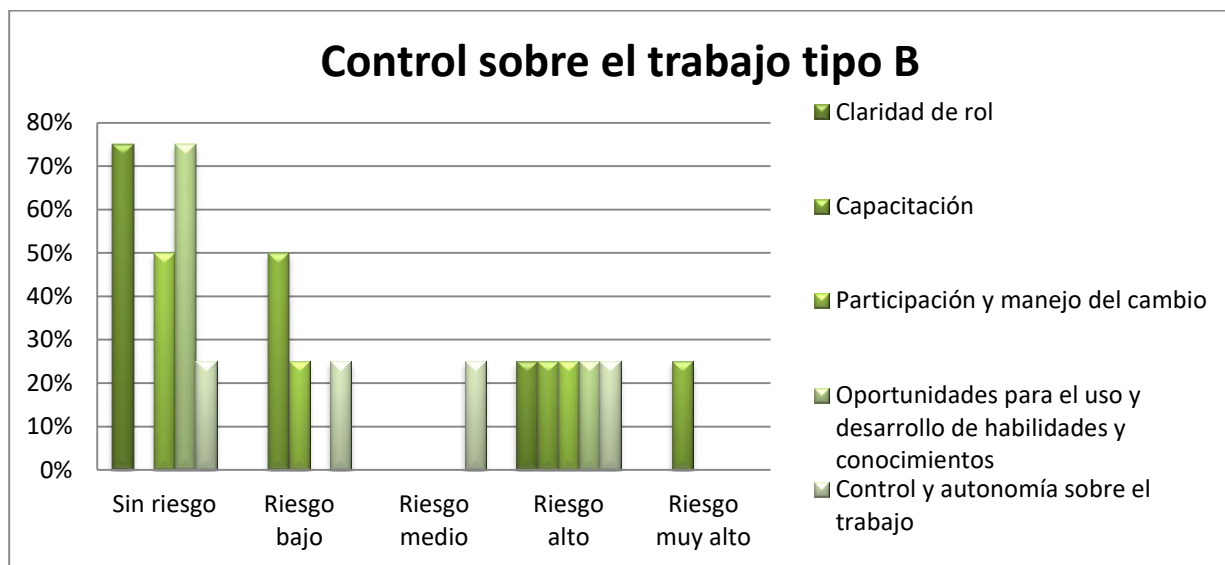
7.2.4 Resultados de factores de riesgos psicosociales intralaboral forma B.

Figura 17. Baremos de dominio de liderazgo y relaciones en el trabajo tipo B.



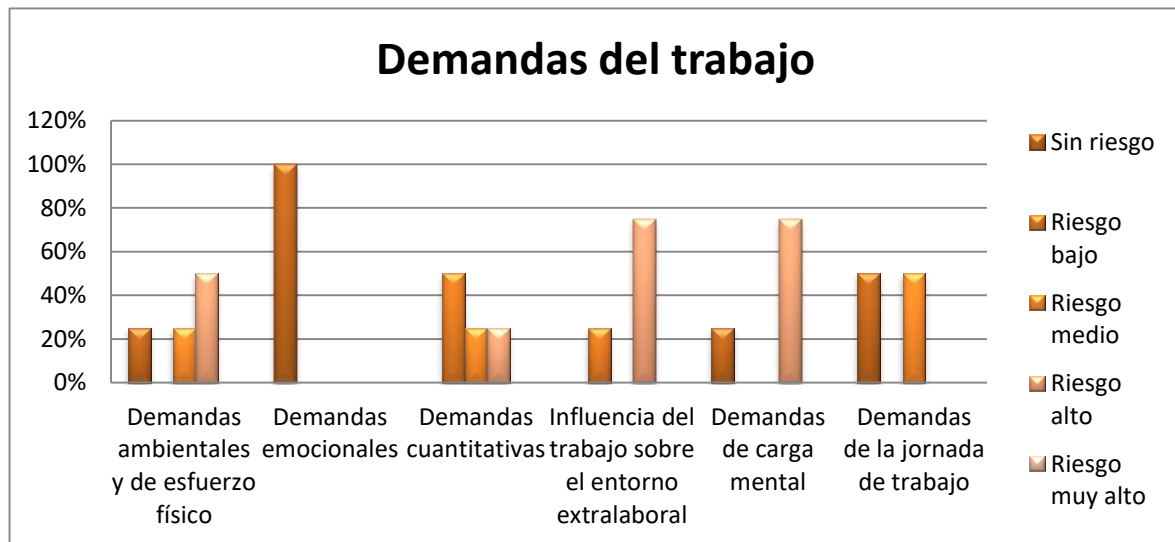
Se observa en la gráfica el dominio de liderazgos y relaciones en el trabajo de tipo B, donde describe sus dimensiones como: Características de liderazgo en un 100% de riesgo bajo, en relaciones sociales y del trabajo en un 25% riesgo bajo, en un 25 % en riesgo medio, y un 50% en riesgo alto, en retroalimentación del desempeño tenemos en un 25% sin riesgo y en un 75% en riesgo bajo.

Figura 18. Baremos de dominio de control sobre el trabajo tipo B.



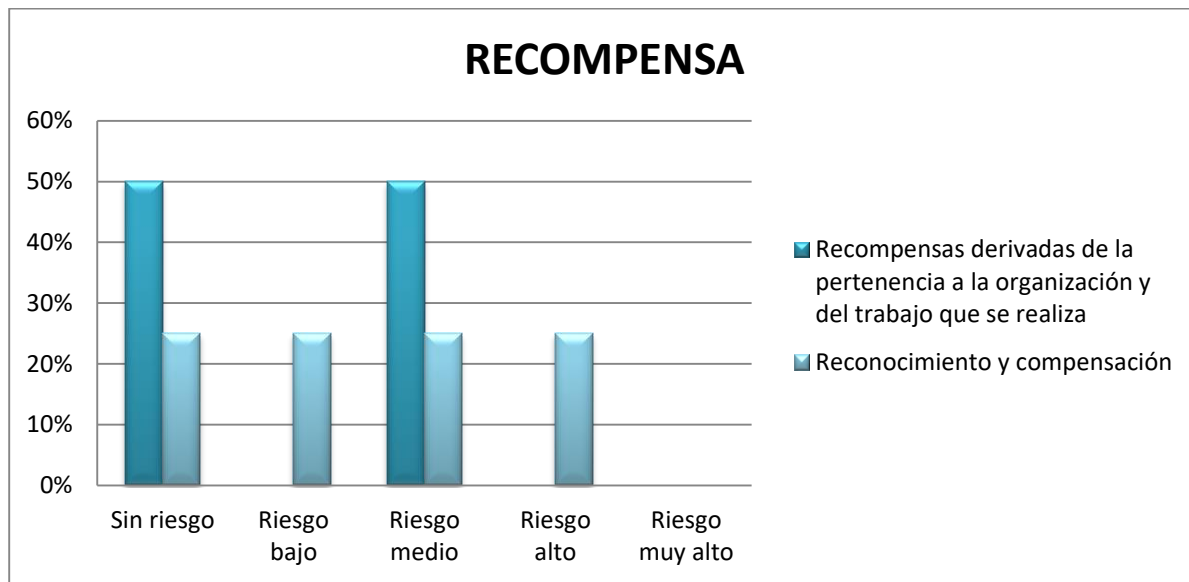
Se observa en la gráfica que el dominio de control sobre el trabajo tipo B, donde describe sus dimensiones como: claridad del rol con un 75% sin riesgo y un 25% con riesgo alto, en capacitación con un 50% riesgo bajo, 25% riesgo alto y 25% de riesgo muy alto, para participación y manejo del cambio se tiene 50% sin riesgo, 25% riesgo bajo y 25% riesgo alto, para oportunidades para el uso de desarrollo de habilidades y conocimientos se tiene un 75% sin riesgo y un 35 % de riesgo alto, y para control y autonomía sobre el trabajo se tiene un 25% sin riesgo, un 25% de riesgo bajo, 25% de riesgo medio y 25% de riesgo alto.

Figura 19. Baremos de dominio de demanda del trabajo tipo B



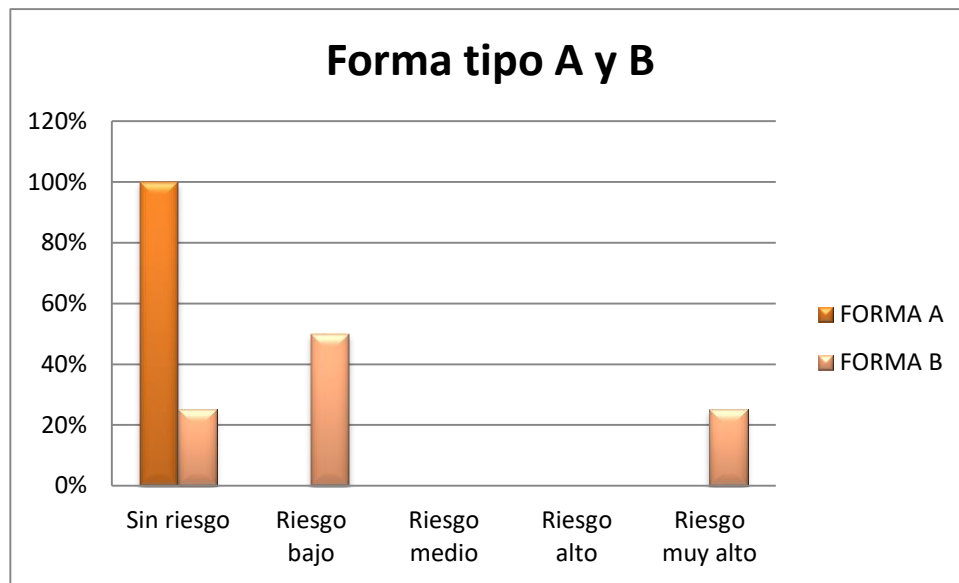
Se observa en la gráfica que el dominio de demandas por el trabajo tipo B, donde describe sus dimensiones como: demandas ambientales y de esfuerzo físico tiene un 25 % sin riesgo, un 25% de riesgo medio y 50% de riesgo alto; para las demandas emocionales tiene un 100% sin riesgo, para demandas cuantitativas tiene un 50% de riesgo bajo, 25% de riesgo medio y un 25% de riesgo alto, para la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral se tiene un 25% de riesgo bajo y un 75% de riesgo alto, para las demandas de carga mental se tiene un 25% sin riesgo y un 75% de riesgo alto, y para las demandas de jornadas de trabajo se tiene un 50% sin riesgo y un 50% de riesgo medio.

Figura 20. Baremos de dominio de recompensa tipo B.



Se observa en la gráfica que el dominio de recompensa tipo B, describe sus dimensiones como: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza con un 50% sin riesgo y 50% de riesgo medio, y para el reconocimiento y compensación se tiene un 25 % sin riesgo, 25% de riesgo bajo, 25% de riesgo medio y un 25% de riesgo alto.

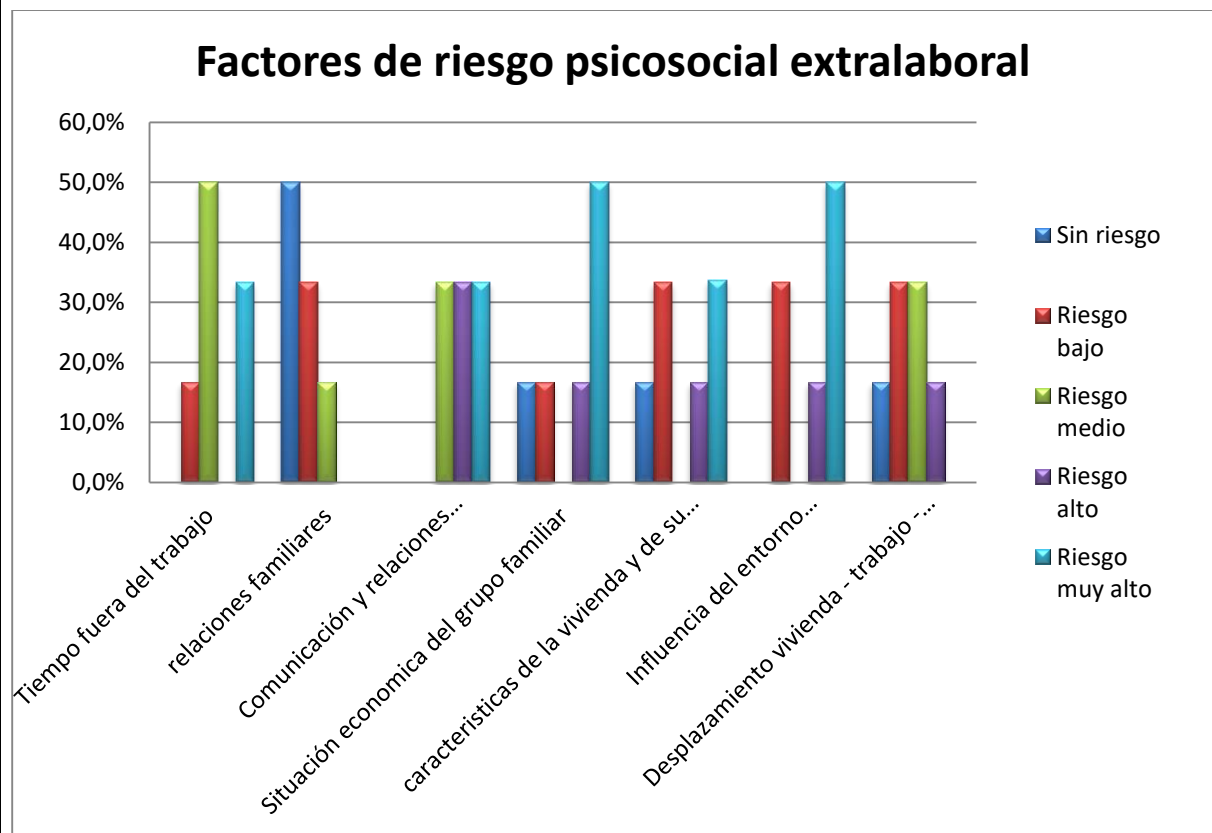
Figura 21. Baremos de forma tipo A y forma tipo B.



Se observa en la gráfica que la forma tipo A tiene un 100% sin riesgo pero la forma tipo B tiene un 25% sin riesgo un 50% con riesgo bajo y 25% de riesgo muy alto.

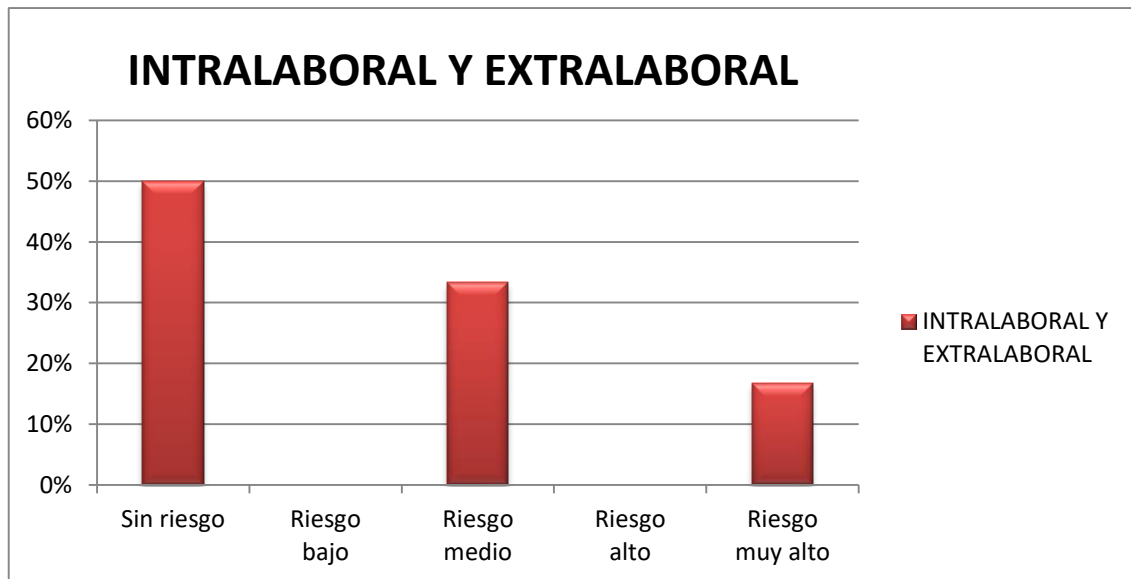
7.3 Resultados de factores de riesgos psicosociales extralaboral

Figura 22. Factores de riesgo psicosocial extralaboral



Se observa en la gráfica que en los factores de riesgo extralaboral, describe sus dimensiones como: tiempo fuera del trabajo con 16.7% riesgo bajo, el 50% riesgo medio y el 33.3% de riesgo muy alto, en las relaciones familiares está en el 50% sin riesgo, en el 33.3% de riesgo bajo y en el 16.7% de riesgo medio, para la comunicación y relaciones interpersonales está en un 33.3% de riesgo medio, 33.3% en riesgo alto y en el 33.3% riesgo muy alto, para la situación económica del grupo familiar esta en 16.7% sin riesgo, en 16.7% riesgo bajo, en 16.7% riesgo alto y 50% riesgo muy alto, para la característica de la vivienda y su entorno esta en 16.7% sin riesgo, 33.3% riesgo bajo, 16.7% riesgo alto y 33.3% riesgo muy alto, para la influencia en el entorno extralaboral en el trabajo está en 33.3% riesgo bajo, en 16.7% riesgo alto y en 50% riesgo muy alto, desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda está en 16.7% sin riesgo, 33.3% con riesgo bajo, en 33.3% en riesgo medio y 16.7% en riesgo alto.

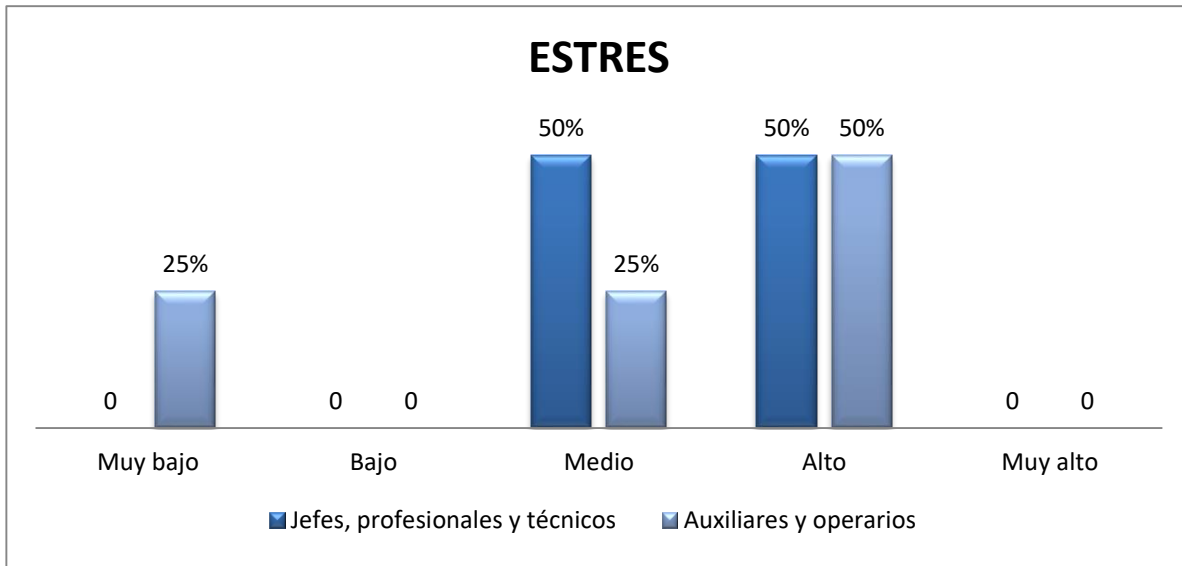
Figura 23. Factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral.



Se observa en la gráfica que en los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales, describe sus dimensiones como: un 50% sin riesgo, un 33.3% en riesgo medio y un 16.7% en riesgo muy alto.

7.4 Resultados para la identificación de niveles de estrés

Figura 24. Resultados para la identificación de niveles de estrés.



Se observa en la gráfica que en los resultados para la identificación de estrés, describe sus ítems con un porcentaje de: jefes, profesionales y técnicos con 50% de estrés medio y 50% de estrés alto, y para los auxiliares y operadores con un 25% de estrés muy bajo, un 25% de estrés medio y un 50% de estrés alto.

8 Conclusiones

Los resultados de los factores de riesgo intralaboral, extralaboral y niveles estrés de la empresa Technology Oil Services S.A.S de El Yopal, con 2 empleados jefes y profesionales y 4 empleados auxiliares y operadores, se estableció que: hay mayor cantidad de hombres que mujeres por las actividades que se realizan en la empresa como lo son metalmecánica, con edades con mayor porcentaje de 30 a 50 años, con un alto porcentaje de empleados casados, y su grado de escolaridad más común como lo es el técnico, ya que para las actividades que se desarrollan deben tener un perfil de cargo con un mínimo de desempeño como lo es el técnico.

La mayoría de los empleados maneja un tipo de contrato a término fijo, de Enero a Diciembre culminando contrato, y volviendo a laborar con un contrato nuevo de término fijo en Enero del año siguiente.

Teniendo en cuenta que la empresa realiza labores específicamente al sector hidrocarburos y que este ha estado con una estabilidad muy baja en los últimos 2 años, es un periodo que se tiene poca contratación de personal por esta razón son poco los empleados que se tienen a comparación de otros años.

Por otro lado, teniendo en cuenta que en el Constructo Intralaboral el Ministerio de la Protección Social, donde los factores psicosociales intralaborales o condiciones intralaborales son aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar físico y mental del individuo (Ministerio de la Protección Social, 2010), la tabla de Baremos de dominio de liderazgo y relaciones en el trabajo tipo A, nos muestra que el 100% de los administrativos que no presentan ningún riesgo. En la tabla de Baremos de dominio de liderazgo y relaciones en el trabajo tipo B, se tienen unos porcentajes de 50% de riesgo alto y 50% de riesgo bajo, lo cual nos indica que se deben realizar actividades preventivas con el fin de mantener los niveles de riesgos bajos o sin riesgos, y evitar los niveles altos de estrés. Es claro que el riesgo es más alto en los empleados asistentes y operarios que en los jefes y coordinadores, lo cual requiere que el personal se integre y se genere un trabajo en equipo, donde todos participen activamente y den sus puntos de vista, así como tener el sentido de pertenencia de la organización.

En la tabla de Baremos de dominio de control sobre el trabajo tipo A, no nos genera riesgo alguno con un 100%; y para la tabla de Baremos de dominio de control sobre el trabajo tipo B tiene un porcentaje de 50% sin riesgo, un 25% de riesgo bajo y un 25% de riesgo muy alto, lo que nos lleva tener que realizar igualmente actividades para minimizar el riesgo y evitar el nivel de estrés que se pueda generar, ya que se deben llevar controles e intervenciones para evitar problemas de salud y altos niveles de estrés. Se debe influir al personal en su autonomía y toma de decisiones que favorezcan el clima laboral, el uso de sus habilidades y conocimientos, así como la capacitación y entrenamiento en su rol de trabajo o funciones a las que se les asignen.

Para la tabla de Baremos de dominio demandas del trabajo tipo A, con un porcentaje del 100% sin riesgo y para la tabla de dominio de demandas del trabajo de tipo B los porcentajes son del 75% de riesgo alto y del 25% sin riesgo, lo que nos lleva a la conclusión de que el personal tiene demandas ambientales y esfuerzos físicos más de lo normal así como influencia en el trabajo sobre el entorno extralaboral, las demandas de carga mental

En la tabla de Baremos de dominio de recompensa tipo A, se establecen porcentajes de 100% sin riesgo, y en el baremos de dominio de recompensa tipo B, se establece el 25% sin riesgo, el 50% riesgo medio y el ultimo 25% de riesgo alto, el cual nos indica que falta recompensa, reconocimiento y motivación por parte de la organización a los empleados, lo que conlleva a tener poca pertenencia en la organización, se deben establecer actividades de motivación y bienestar que generen más pertenencia y sea el empleado el que se incentive por sus logros y buena iniciativa o producción en su trabajo.

Para las tablas de baremos de condiciones extralaborales, se evidencia por parte de los jefes que en un 100% no tienen riesgos, pero por parte de los auxiliares u operarios en un 50% riesgo alto y en el otro 50% el riesgo es muy alto, notablemente se deben establecer actividades y planes de acción con seguimiento para mitigar el riesgo que el empleado tiene con los factores extralaborales, sus relaciones familiares, su situación económica, su entorno, la influencia que tiene el entorno en sus actividades laborales y su desplazamiento hacia la empresa.

Para los baremos de niveles de estrés se tienen entre los jefes y los profesionales en un nivel medio el 50% y en un nivel alto el otro 50%, para los auxiliares y los operarios se tienen un nivel de estrés de 25% muy bajo, del 25% de nivel medio y finalmente el otro 50% de un nivel

alto de estrés, lo cual requiere intervención para mejorar y mitigar cualquier influencia que obstaculice un clima laboral estable y seguro para todos los empleados.

Toda la información que se ha obtenido ha sido de utilidad para realizar la valoración de los aspectos y factores intralaborales extralaborales y sus niveles de estrés, argumentando planes de acción y actividades que ayuden a fortalecer los ámbitos laborales y generar seguimientos en pro del bienestar físico y psicológico de todo el recurso humano de la organización.

9 Recomendaciones

- Es de prioridad seguir las recomendaciones que se dejaron planteadas para que se pueda

mitigar y evitar cual riesgo psicosocial que conlleve los factores intralaborales, extralaborales y de niveles de estrés.

- Se deben generar capacitaciones de riesgo psicosocial (liderazgo, trabajo en equipo, manejo de estrés y demás) a través de la ARL de la empresa, y establecer un seguimiento de dichas actividades.
- Se deben plantear programas de hábitos de vida saludable para minimizar el nivel de estrés de los empleados.
- Se deben establecer las actividades a realizar a través de los perfiles de cargo para cada empleado.
- Se deben generar estudios de puestos de trabajo y sus planes de acción.
- Implementar el programa de pausas activas para el personal.
- Se debe implementar el programa de gestión de los cambios y ser comunicados, así como tener en cuenta las opiniones a todos los empleados.
- Se deben evaluar los desempeños y competencias, así como sus responsabilidades y generar recompensas y premiaciones para el personal que lo amerite.
- Se deben realizar las inducciones y reinducciones en los periodos establecidos.
- Implementar programas de bienestar y programa deportivos para los empleados.
- Informar y ser guía de los empleados para todas las facilidades de compra de vivienda por

parte de las cajas de compensación familiar

Referencias

- Arac hauts de france. (2012). Obtenido de goo.gl/hRLJTA
- Arbeitsbedingungen, SECO | Direktion für Arbeit |. (2015). *Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF*. Obtenido de Protección de riesgo psicosocial en el trabajo: información para empleados y empleadores: goo.gl/8h55Vw
- Barry, D. M. (2007). *Effective approaches to risk assessment in social work*. University of stirlin, Scottish executive social: An international literature review.
- Cox, P. A. (2004). *Organización del trabajo y del estres*., Nottingham: Instituto de trabajo, salud y organizaciones, universidad de Nottingham.
- Février. (2013). *Qualite du travail et de l'emploi en belgique*. Belgium.
- Holt, D. S. (2015). *IIRSM Technical paper the impact of new working methods, a psychosocial risk perspective*. Internacional institute of risk and safety management.
- Jelden, S. (julio de 2002). *Universit[at Konstanz Naturwissenschaftleche*. Obtenido de Estres en el trabajo y las características de los proceso de recuperación de exito: goo.gl/aA8g3D
- Kortum, E. (2011). *Psychosocial risks and workrelated, stress in developing countries: a cal for research and action in policy development*. Nottingham: The university of Nothinham United Kigdom.
- Kortum, E. (July de 2011). *The University of Nottingham*. Obtenido de goo.gl/ZVe2Uo
- Macias, B. (2007). Apuntes sobre metodologia de la investigación. *Investigación educativa, Universidad Pedagogica de durango*., 11-13.
- Ministerio de la protección social. (2008). *Resolución 2646 de julio 17 2008*. Colombia.
- Ministerio de la protección social. (2010). *Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Colombia.
- Ministerio de trabajo y seguridad social. (1996). *Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgos psicosocial*. Colombia.
- Monica Garcia Rubiano, D. A. (2008). Diseño, construcción y validación de un instrumento para evaluar el riesgo psicolaboral en empresas colombianas. *Diversitas, universidad catolica de Colombia*, 8-10.
- Ricardo Blaug, A. K. (2011). *Stress at work*. London: the work foundation.
- Rothstein, M. H. (2013). *The risk organisation: or how organisations reconcile themselves to failure*. London, UK: universität Bielefeld von Deustchland.
- Sorrentino, G. (2013). *la prevention en action*. Obtenido de goo.gl/DDywu2
- Villalobos, G. (2005). *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiologica de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. La Habana Cuba: tesis doctoral para la obtención del grado científico de doctor en ciencias de la salud.

- Villalobos, G. H. (2004). *Vigilancia epidemiologica de los factores psicosociales, aproximación conceptual y valorativa* (numero 14 ed.).
- Viviola Gomez Ortiz, L. M. (2009). Factores psicosociales y del trabajo (Demanda- control y desbalance esfuerzo - recompensa) salud mental y tensión arterial. *Universidad Psychology*, 65-69.
- Warew, J. y. (2007). *Quality Metric Incorporated*. London: 2 Ed Lincoln manual for the SF-36v2 Health Survey.

Anexos

Anexo 1. Ficha técnica del estudio.

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la protección social - Pontificia Universidad Javeriana, subcentro de seguridad social y riesgos profesionales
Tipo de aplicación:	Individual
Población a la que va dirigida:	los 6 empleados de la empresa TECHNOLOGY OIL SERVICES S.A.S de la ciudad de El Yopal
Objetivo de los cuestionarios:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral y su nivel de riesgo.
Tipo de instrumento:	Cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral en su forma A, aplicable a los directivos y conducta tipo B. En su forma B a los cargos auxiliares y operarios y cuestionario de estrés. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral aplicable a toda la población así como la Ficha de datos (Construida por autores).
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Formas:	. Formato A
	. Formato B
	. Formato estrés
	. Formato conducta tipo A
	. Formato extralaboral
	. Formato ficha de datos
Número de ítems:	Formato A: 123 ítems
	Formato B: 97 ítems
	Formato estrés: 31 ítems
	Formato conducta tipo A: 20 ítems
	Formato extralaboral: 31 ítems
	Formato ficha de datos: 19 ítems
Duración de la aplicación:	Formato A: 35 minutos
	Formato B: 30 minutos
	Formato estrés: 10 minutos
	Formato conducta tipo A: 5 minutos
	Formato extralaboral: 10 minutos
	Formato ficha de datos: 5 minutos
Materiales:	. Cuestionario Factor de riesgo psicosocial intralaboral Formato A
	. Cuestionario Factor de riesgo psicosocial intralaboral Formato B
	. Cuestionario evaluación estrés
	. Cuestionario conducta tipo A
	. Cuestionario Factor de riesgo psicosocial extralaboral
	. Ficha de datos generales

Anexo 2. Dominios y dimensiones intralaborales.

DOMINIO	DIMENSION	FORMA A Cantidad de ítems	FORMA B cantidad de ítems
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	13	13
	Relaciones sociales en el trabajo	14	12
	Retroalimentación del desempeño	5	5
	Relación con los colaboradores (subordinados)	9	No aplica
Subtotal ítems de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		41	30
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	7	5
	Capacitación	3	3
	Participación y manejo del cambio	4	3
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	4	4
	Control y autonomía sobre el trabajo	3	3
Subtotal ítems de control sobre el trabajo		21	18
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	12
	Demandas emocionales	9	9
	Demandas cuantitativas	6	3
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	4
	Exigencias de responsabilidad del cargo	6	No evaluó
	Demandas de carga mental	5	5
	Consistencia del rol	5	No evaluó
	Demandas de la jornada de trabajo	3	6
Subtotal ítems de demandas del trabajo		50	39
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	4
	Reconocimiento y compensación	6	6
Subtotal ítems de recompensa		11	10
TOTAL INTRALABORAL		123	97

Nota: (Ministerio de la protección social, 2010)

Anexo 3. Dominio y dimensiones extralaboral

DOMINIO	DIMENSION	CANTIDAD DE ITEMS
Condiciones extra laborales	Tiempo fuera del trabajo	4
	relaciones familiares	3
	Comunicación y relaciones interpersonales	5
	Situación económica del grupo familiar	3
	características de la vivienda y de su entorno	9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	4
	TOTAL	31

Nota: (Ministerio de la protección social, 2010)

Anexo 4. Variable ficha de datos generales

CONSTRUCTO	VARIABLES
Información socio-demográfica	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 (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)
	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

Nota: (Ministerio de la protección social, 2010)

Anexo 5. Cantidad de ítems de estrés

CATEGORIAS	CANTIDAD DE ITEMS
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total	31

Nota: (Ministerio de la protección social, 2010)

Anexo 6. Coeficiente de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma A (N=1576)

Dimensiones de la forma A	No. Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Características del liderazgo	13	0,958	Excelente
Relaciones sociales en el trabajo	14	0,938	Excelente
Retroalimentación del desempeño	5	0,919	Excelente
Relación con los colaboradores (subordinados)	9	0,965	Excelente
Claridad de rol	7	0,916	Excelente
Capacitación	3	0,922	Excelente
Participación y manejo del cambio	4	0,828	Muy bueno
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4	0,817	Muy bueno
Control y autonomía sobre el trabajo	3	0,8	Bueno
Consistencia del rol	5	0,766	Bueno
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	0,738	Bueno
Demandas emocionales	9	0,906	Excelente
Demandas cuantitativas	6	0,753	Bueno
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	0,721	Bueno
Exigencias de responsabilidad del cargo	6	0,69	Aceptable
Demandas de carga mental	5	0,706	Bueno
Demandas de la jornada de trabajo	3	0,531	Bajo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	0,739	Bueno
Reconocimiento y compensación	6	0,752	Bueno

Nota: (Ministerio de la protección social, 2010)

Anexo 7. Coeficientes de confiabilidad de los dominios del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma A (N = 1576).

Dominios de la forma A	No. Items	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	41	0,949	Excelente
Control	21	0,909	Excelente
Demandas	50	0,89	Muy bueno
Recompensas	11	0,823	Muy bueno

Nota: (Ministerio de la protección social, 2010)

Anexo 8. Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma B (N = 784).

Dimensiones de la forma B	No. Items	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Características del liderazgo	13	0,941	Excelente
Relaciones sociales en el trabajo	12	0,912	Excelente
Retroalimentación del desempeño	5	0,903	Excelente
Claridad de rol	5	0,82	Muy bueno
Capacitación	3	0,92	Excelente
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4	0,775	Bueno
Participación y manejo del cambio	3	0,715	Bueno
Control y autonomía sobre el trabajo	3	0,682	Aceptable
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	0,683	Aceptable
Demandas emocionales	9	0,89	Muy bueno
Demandas de la jornada de trabajo	6	0,604	Bajo
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	0,617	Bajo
Demandas cuantitativas	3	0,567	Bajo
Demandas de carga mental	5	0,698	Aceptable
Reconocimiento y compensación	6	0,734	Bueno
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	4	0,674	Aceptable

Nota: (Ministerio de la protección social, 2010)

Anexo 9. Coeficientes de confiabilidad de los dominios del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma B (N = 784).

Dominios de la forma B	No. Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	30	0,948	Excelente
Control	18	0,828	Muy bueno
Demandas	39	0,827	Muy bueno
Recompensas	10	0,794	Bueno

Nota: (Ministerio de la protección social, 2010)

Anexo 10. Coeficientes de confiabilidad de los cuestionarios generales de factores psicosociales (formas A y B).

Cuestionarios generales de factores psicosociales	N	No. Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Cuestionario general de factores psicosociales forma A	1576	154	0,957	Excelente
Cuestionario general de factores psicosociales forma B	784	128	0,944	Excelente

Nota: (Ministerio de la protección social, 2010)

Anexo 11. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (N = 2630).

Dimensiones	Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
Tiempo fuera del trabajo	0,673**
Relaciones familiares	0,537**
Comunicación y relaciones interpersonales	0,660**
Situación económica del grupo familiar	0,602**
Características de la vivienda y de su entorno	0,715**
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,485**
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,581**

Nota: (Ministerio de la protección social, 2010)

Anexo 12. Baremos para las dimensiones de la forma A

BAREMOS DE DIMENSIONES	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Relación con los colaboradores	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Consistencia del rol	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 4,2	4,3 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Nota: (Ministerio de la protección social, 2010)

Anexo 13. Baremos de dominios A.

BAREMOS PARA DOMINIOS	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Recompensas	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100

Nota: (Ministerio de la protección social, 2010)

Anexo 14. Baremos para dimensiones forma B.

BAREMOS PARA DIMENSIONES FORMA B	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 13,5	13,6 - 25,0	25,1 - 38,5	38,6 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 14,6	14,7 - 27,1	27,2 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 5,0	5,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 50,0	50,1 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 15,0	15,1 - 30,0	30,1 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 56,3	56,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 66,7	66,8 - 75,0	75,1 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 47,9	48,0 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 19,4	19,5 - 27,8	27,9 - 38,9	39,0 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 50,0	50,1 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 31,3	31,4 - 50,0	50,1 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 50,0	50,1 - 65,0	65,1 - 75,0	75,1 - 85,0	85,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 45,8	45,9 - 58,3	58,4 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 12,5	12,6 - 18,8	18,9 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Nota: (Ministerio de la protección social, 2010)

Anexo 15. Baremos de dominio de la forma B.

BAREMOS DE DOMINIO FORMA B	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 17,5	17,6 - 26,7	26,8 - 38,3	38,4 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 19,4	19,5 - 26,4	26,5 - 34,7	34,8 - 43,1	43,2 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 26,9	27,0 - 33,3	33,4 - 37,8	37,9 - 44,2	44,3 - 100
Recompensas	0,0 - 2,5	2,6 - 10,0	10,1 - 17,5	17,6 - 27,5	27,6 - 100

Nota: (Ministerio de la protección social, 2010)

Anexo 16. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
FORMA A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
FORMA B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Nota: (Ministerio de la protección social, 2010)

Anexo 17. Baremos de la tercera versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operarios
Muy bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17,1 a 23,4
Muy alto	25,1 a 100	23,5 a 100

Nota: (Ministerio de la protección social, 2010)

Anexo 18. Interpretación del nivel de riesgo intralaboral y extralaboral.

- **Sin riesgo o riesgo despreciable:** ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- **Riesgo bajo:** no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- **Riesgo medio:** nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada.

Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- **Riesgo alto:** nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- **Riesgo muy alto:** nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Anexo 19. Interpretación de niveles de estrés.

- **Muy bajo:** ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
- **Bajo:** es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
- **Medio:** la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada.

Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

- **Alto:** la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- **Muy alto:** la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Anexo 20. Ficha de datos generales.**FICHA DE DATOS GENERALES**

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Sexo:

Masculino	
Femenino	

2. Año de nacimiento:

3. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	

4. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

5. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

--

6. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

7. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

8. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

9. Número de personas que dependen económicamente de usted
(aunque vivan en otro lugar)

--



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

10. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

11. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

12. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

13. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

14. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

15. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

16. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

17. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

18. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

Anexo 21. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A.

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL INTRALABORAL****FORMA A**

Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá



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		 		

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					



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	Disputo 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



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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					



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					



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	
No	

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	☐
No	☐

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					

Anexo 22. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B.

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL INTRALABORAL****FORMA B**



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



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					



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					



		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					



		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					



		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					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		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					



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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	☐
No	☐

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	☐	☐	☐	☐	☐

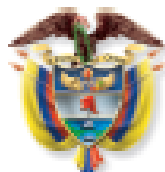
Anexo 23. Cuestionario de factores psicosociales extra laborales.

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondente (ID):

--

**CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES
EXTRALABORALES**

Libertad y Orden

Ministerio de la Protección Social
República de ColombiaPontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá



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 transporto 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					



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					



		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

Anexo 24. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Fecha de aplicación:	<table><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>dd</td><td>mm</td><td>aaaa</td></tr></table>				dd	mm	aaaa
dd	mm	aaaa					
Número de identificación del respondiente (ID):	<table border="1"><tr><td></td></tr></table>						

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN





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 desganó.				
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.				

Anexo 25. Consentimiento informado de la investigación.

**UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
MEDELLÍN**

Personería Jurídica
Resolución N° 1326 del 25 de Marzo de 1975
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

VIGILADA MINEDUCACIÓN
Resolución 12220 del 20 de junio de 2016
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

**EL SECRETARIO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN
BUENAVENTURA MEDELLÍN Y LA COORDINADORA DEL CIDEH**

CERTIFICAN

Que el Consentimiento Informado de la investigación "EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA TECHNOLOGY OIL SERVICES EN LA CIUDAD DE EL YOPAL", corresponde a mínimo riesgo: **"el mínimo riesgo se da cuando se realiza alguna intervención en el sujeto para los requerimientos de cuidado y tratamiento, y al realizar éstos se toma información"** (Artículo 11 de la Resolución 008430 del Ministerio de Salud de Colombia, del 4 de octubre de 1993); ya fue revisado y aprobado por el Comité de Bioética de la Universidad de San Buenaventura - Seccional Medellín.

Expedido a solicitud de la investigadora, Angélica Gutiérrez Infante.

Medellín, 4 de abril de 2017.

FRAY JUAN DE LA CRUZ CASTELLANOS ALARCÓN OFM.
Secretario



SECRETARÍA

JUDITH MARÍA PEÑA SANTODOMINGO
Coordinadora del CIDEH

Campus Universitario: Calle 45 - 61-40 Bello Fax 456 33 17
San Benito: Carrera 56C 51-110 Medellín Fax 456 33 17
PBX: 322 50 60. Apartado Aéreo: 5222 - 7370, Medellín.
Nit: 890307400 - I. Sitio Web: www.usbmed.edu.co
Extensión Armenia: Carrera 13 la Norte - 50. Tel (6) 731 35 96
Extensión Bogotá: Calle 17 2 - 57. Tel (8) 276 22 99

