

**IDENTIFICAR LOS FACTORES PSICOSOCIALES QUE PUEDEN AFECTAR A
LOS EMPLEADOS DE LA CLÍNICA PROMTA SEDE EL POBLADO DE LA
CIUDAD DE MEDELLÍN DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL 2016**

**JAZMIN JOHANA MARTINEZ CORDOBA
DAYANA PACHECO HERRERA
NORYDA ALMARIO CAYCEDO**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
MEDELLÍN
2016**

**“IDENTIFICAR LOS FACTORES PSICOSOCIALES QUE PUEDEN AFECTAR A
LOS EMPLEADOS DE LA CLÍNICA PROMTA SEDE EL POBLADO DE LA
CIUDAD DE MEDELLÍN DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL 2016”**

**JAZMIN JOHANA MARTINEZ CORDOBA
DAYANA PACHECO HERRERA
NORYDA ALMARIO CAYCEDO**

**Trabajo de aplicación del diplomado de salud ocupacional cohorte XXXIX,
para optar al título de psicólogas**

**Asesora Temático
HECTOR AUGUSTO ORTIZ HERRERA**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
MEDELLÍN
2016**

Medellín, 11 agosto de 2016

Doctora

SANDRA MONICA RAMOS OSPINA
Directora Centro de Formación Avanzada
Fundación Universitaria María Cano
Medellín

ASUNTO: Aprobación temática.

Cordial saludo,

Como asesor temático del trabajo de aplicación en el Diplomado de Salud Ocupacional Cohorte XXXIX me permito aprobar temáticamente el trabajo titulado:
“IDENTIFICAR LOS FACTORES PSICOSOCIALES QUE PUEDEN AFECTAR A LOS EMPLEADOS DE LA CLÍNICA PROMTA SEDE EL POBLADO DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DE 2016”

Autores:

Dayana Pacheco Herrera
Noryda Almario Caicedo
Jazmín Martínez Córdoba

Atentamente

Héctor Ortiz Herrera
Asesor temático

NOTA DE ACEPTACIÓN

Jurado

Jurado

Jurado

Medellín, 11 de agosto 2016

DEDICATORIA

Agradecemos a Dios por guiarnos contantemente en este camino hacia nuestra realización personal.

A nuestros padres, por ser el pilar fundamental en todo lo que somos, en toda nuestra educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través de estos 5 años de formación.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Finalmente, a los maestros, aquellos que marcaron cada etapa de nuestro camino universitario, y que nos ayudaron en asesorías y dudas presentadas en toda nuestra trayectoria y en la culminación de este trabajo de investigación.

RESUMEN ANALITICO EJECUTIVO R.A.E

TITULO DEL PROYECTO: identificar los factores de riesgos psicosociales que pueden afectar a los empleados de la clínica **PROMTA** sede poblado de la ciudad de Medellín durante el primer semestre del 2016.

AUTORES: Dayana Pacheco Herrera, Jazmín Johana Martínez Córdoba, Noryda Almario Caycedo

FECHA 30/05/2016

TIPO DE IMPRENTA: Procesador de palabras Word 2010, imprenta Arial 12 con interlineado 1.5.

NIVEL DE CIRCULACIÓN: Restringida.

ACCESO AL DOCUMENTO: Dayana Pacheco Herrera, Jazmín Johana Martínez Córdoba, Noryda Almario Caycedo, centro de información y ayudas didácticas de la Fundación Universitaria María Cano.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Sistema De Riesgos Profesionales

SUBLÍNEA DE INVESTIAGACIÓN: Estudios Epidemiológicos

MODALIDAD DEL TRABAJO DE GRADO: Diplomado

PALABRAS CLAVES: riesgo Psicosocial, condiciones intralaborales y extralaborales, ausentismo laboral, Presentismo laboral.

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO: Se realiza el proyecto con el fin de identificar los riesgos psicosociales que afectan a la población trabajadora de la Clínica PROMTA sede poblado.

RESULTADOS: Aplicamos la Batería de Instrumento de evaluación de Riesgo Psicosocial, logramos identificar, los riesgos a nivel intralaboral y extralaboral que afectan la población evaluada, con el objetivo de que los Gerentes de la Clínica hagan una intervención adecuada para la prevención oportuna de los factores de riesgo alto a los trabajadores de la clínica PROMTA sede Poblado.

METODOLOGÍA: para el proyecto de investigación utilizó el método analítico descriptivo en 10 trabajadores, divididos así: 6 auxiliares de odontología, 2 recepcionistas, Directora de Talento Humano y mantenimiento, con el fin de analizar qué factores psicosociales inciden en los puestos de trabajo.

CONCLUSIONES: Al aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial se identificaron en los trabajadores de la Clínica PROMTA, los diferentes factores de riesgo a los que se está expuesto el personal y brindar así alternativas que busquen la resolución de los riesgos.

CONTENIDO.

	Pág.
INTRODUCCIÓN	13
1.TITULO	14
IDENTIFICAR LOS FACTORES PSICOSOCIALES QUE PUEDEN AFECTAR A LOS EMPLEADOS DE LA CLÍNICA PROMTA SEDE EL POBLADO DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL 2016	14
2. MARCO CONTEXTUAL	15
2.1 MISION	16
2.2 VISION.....	16
2.3 VALORES.....	16
2.4 POLITICA DE GESTION INTEGRAL.....	16
2.5 UBICACIÓN GEOGRÁFICA	17
2.6 POBLACIÓN QUE LA COMPONE	18
2.7 ORGANIGRAMA.....	19
3.SITUACION PROBLEMÁTICA	20
3.1 DESCRIPCION GENERAL DE LA SITUACION PROBLEMÁTICA	20
3.2 ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	21
4. DIAGNOSTICO CONCEPTUAL	23
5. OBJETIVOS.....	24
5.1 OBJETIVO GENERAL	24
5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	24
6. JUSTIFICACIÓN.....	25
7. POBLACION BENEFICIADA	27
8. MARCO METODOLOGICO	28
8.1 TIPO DE ESTUDIO.....	28
8.2 POBLACION REFERENTE	28
8.3 DISEÑO	28
8.4 ENFOQUE	29

8.5 TECNICA E INSTRUMENTO.....	29
8.6 DELIMITACIONES.....	30
8.7 VARIABLES.....	30
9.ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	32
9.1 CRONOGRAMA	32
9.2 PRESUPUESTO O EJECUCION PRESUPUESTAL.....	32
10. ASPECTOS LEGALES	33
11. ASPECTOS TEORICOS.....	40
11.1 MARCO CONCEPTUAL	40
12.RESULTADOS GENERALES.....	44
12. 1 CONCLUSIONES	66
12.2 RECOMENDACIONES.....	67
12.3 PLAN DE INTERVENCION SUGERIDO.....	67
13.CONCLUSIONES	68
BIBLIOGRAFÍA.....	69
ANEXOS	87

LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
Grafica 1. factores psicosociales intralaborale.....	46
Grafica 2. Factores psicosociales extralaborales.....	47
Grafica 3. Retroalimentación del desempeño	50
Grafica 4. Control Sobre El Trabajo	51
Grafica 5. Demandas del trabajo	52
Grafica 6. Recompensas	53
Grafica 7. riesgo psicosocial extralaboral	54
Grafica 8. Riesgo Psicosocial	55
Grafica 9. Riesgos Psicosociales Intralaborales	56
Grafica 10. Control sobre el trabajo	57
Grafica 11. Demandas del trabajo	58
Grafica 12. Recompensas	59
Grafica 13. Riesgo psicosocial extralaboral	60
Grafica 14. Riesgo Psicosocial	61
Grafica 15. Técnicas en higiene oral:.....	62
Grafica 16. Control sobre el trabajo	63
Grafica 17. Demandas del trabajo	63
Grafica 18. Recompensas	64
Grafica 19. Riesgo psicosocial extralaboral	65
Grafica 20. Riesgo Psicosocial	66

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1, puntuacion de las dimensiones de factores de riesgo psicosocial intralaboral.	48
Tabla 2, puntuacion de las dimensiones de factores de riesgo psicosocial Extralaboral.....	49

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A. CONSENTIMIENTO INFORMADO – PRPS02	70
ANEXO B. FICHA DE DATOS	72
ANEXO C. CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A	76
ANEXO D. CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA B	87
ANEXO E. CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIAL EXTRALABORALES.....	98
ANEXO F. CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS. TERCERA VERSIÓN.....	103

INTRODUCCIÓN

Este proyecto de investigación se realizó con el propósito de identificar en la CLINICA PROMTA (Promoción, Mantenimiento y Tratamiento en salud Oral) SEDE POBLADO el nivel del riesgo psicosocial presente en la trabajadores actualmente, con el fin de dar un diagnóstico inicial para que así el área encargada proponga un plan de intervención psicosocial según los resultados obtenidos, buscando la prevención e intervención de dichos riesgos y con ello el mejoramiento continuo de los funcionarios y su calidad de vida laboral y extralaboral.

Los factores de riesgo psicosocial son generados en la organización del trabajo y pueden afectar la salud psicológica y la física de los trabajadores, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas y mentales.

Lo anterior demuestra la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados se basen en hechos reales, que midan en realidad lo que se desea medir y que cuenten con parámetros estadísticamente significativos y aprobados para la población colombiana. Para dar cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008, que establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, el Ministerio de la protección social construyó una Batería de Instrumentos para la evaluación de estos factores. Dicha batería evalúa los tres aspectos fundamentales que comprenden el riesgo psicosocial: Aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales.

1.TITULO

**IDENTIFICAR LOS FACTORES PSICOSOCIALES QUE PUEDEN AFECTAR A
LOS EMPLEADOS DE LA CLÍNICA PROMTA SEDE EL POBLADO DE LA
CIUDAD DE MEDELLÍN DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL 2016**

2. MARCO CONTEXTUAL

La Clínica Médico Odontológica PROMTA S.A.S (Promoción, Mantenimiento y Tratamiento en salud Oral) es una entidad constituida en 1.989, por un grupo de profesionales de la odontología, tiene como lema “corazón e inteligencia al servicio de los demás”. El objetivo principal ha sido el de Promocionar, Mantener y dar Tratamiento en la salud oral en forma integral.

Desde 1.989, han atendido más de 800 mil pacientes Nacionales e Internacionales, entre particulares, institucionales (EPS, Cajas de Compensación, Fondos de Empleados, y convenios empresariales).

Durante estos 26 años han adquirido gran experiencia, estandarizaciones y desarrollos técnico-científicos que han permitido avanzar en pro de la Calidad y el buen servicio a nuestros usuarios; respaldado por un programa de Mejoramiento Continuo institucional, que brinda apoyo a la filosofía de calidad y excelencia.

Pensando en los usuarios, esta clínica ha fundado 4 sedes en zonas de importancia de nuestra ciudad y nuestro departamento que nos permite estar más cerca de la comunidad (Poblado, centro de la ciudad, Calasanz y Rionegro).

La clínica cuenta con especialidades de la odontología que le facilitarán su tratamiento en esta Institución, toda la tecnología necesaria para el éxito del mismo, centros de ayudas diagnósticas y boutique odontológica; también cuenta con personal altamente calificado en los procesos de Promoción, Prevención y Mantenimiento de la Salud Oral y un grupo administrativo idóneo y comprometido con la empresa.

2.1 MISION

Brindar servicios de salud oral de excelente calidad, poniendo el corazón y la inteligencia para satisfacer nuestros clientes.

2.2 VISION

Ser una empresa consolidada, sostenible, rentable, con excelente calidad de servicio en una cultura de Mejoramiento Continuo y Responsabilidad Social.

2.3 VALORES

- Profesionalismo
- Responsabilidad
- Optimismo
- Mejoramiento continuo
- Tolerancia
- Amabilidad

2.4 POLITICA DE GESTION INTEGRAL

Las políticas de gestión de la clínica PROMTA se describe con una alta dirección, la cual se compromete a gestionar y asignar los recursos humanos, económicos y físicos con el objetivo de brindar una atención segura, en la prestación de servicios de salud, a través del mejoramiento continuo de sus procesos, en la implementación de procedimientos seguros, la identificación de peligros, la valoración y el control de los mismos para promover la calidad de vida de nuestros clientes; cuidar y proteger el medio ambiente y mejorar las condiciones de vida y trabajo de nuestros colaboradores (personal vinculado, prestación de servicios, proveedores, entre otros), para lo cual trabaja por:

Asumir la seguridad como un valor de vida, por ello apoya la promoción y prevención de actividades encaminadas a tener instalaciones seguras, Disminución de Infecciones Asociadas a La Atención, Manejo Seguro de Medicamentos, Dispositivos Médicos e Insumos, Procesos Asistenciales Seguros para minimizar el riesgo de Eventos adversos evitables, de conformidad con la política de seguridad paciente del Ministerio de Salud.

Así mismo están comprometidos con la Gestión de los peligros y riesgos, para contribuir a la Disminución de los Accidentes y las Enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para emergencias de conformidad con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del Ministerio de Trabajo. Gestionar los impactos ambientales negativos asociados con el uso de los recursos naturales, la generación de residuos, el uso eficiente del agua y la energía, el manejo adecuado de sustancias, con criterios de sostenibilidad, de conformidad con los lineamientos del Ministerio del Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Todo lo anterior en concordancia con el cumplimiento de la normatividad legal vigente en Colombia.

2.5 UBICACIÓN GEOGRÁFICA

Nuestra monografía la realizamos en la sede del poblado la cual geográficamente se encuentra ubicada en Dirección: Calle 7 # 39 - 197 Edificio Torre Intermédica Consultorio. 1707. Medellín, Colombia.

Sus líneas de atención al cliente son los Teléfonos: (57- 4) 268 69 60 - 444 84 00 ext. 8201.

Sus Horarios: lunes a viernes de 7 am - a 6pm - sábados de 8 am - 1 pm

2.6 POBLACIÓN QUE LA COMPONE

La clínica PROMTA sede Poblado la compone profesionales en Odontología (Ortodoncistas, Protelistas, Cirujano, Periodoncista, Endodoncista, estética dental, Odontopediatria y Ortopedia), los cuales 10 son vinculados directamente por la clínica y 12 por temporales o son contrato por obra labor. Así mismo cuenta con su personal auxiliar de Odontología e Higienista oral, y un área de ayudas diagnósticas, directora de Talento Humano, jefe de mercadeo, recepcionista y auxiliar de oficios varios.

3.SITUACION PROBLEMÁTICA

3.1 DESCRIPCION GENERAL DE LA SITUACION PROBLEMÁTICA

Los factores de riesgos psicosocial son un conjunto de elementos que están presentes en el campo laboral que al interactuar con una persona puede afectar de forma negativa la salud física, mental y alterar su bienestar.

Para el comité mixto organización Mundial de la Salud (OMS) y la organización internacional del trabajo (OIT), los factores de riesgo psicosocial son “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su Organización, y las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral”. (Comité Mixto OIT – OMS, 1984, pág. 3)

En Colombia es el ministerio de protección social y bajo la resolución 2646 del 2008 de Riesgos psicosociales establece 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. (Ministerio de protección social, 2008).

En la Clínica Médico Odontológica PROMTA S.A.S, (Promoción, Mantenimiento y Tratamiento en salud Oral), al igual que otras instituciones del sector salud presta servicios de salud oral a toda la comunidad, es por ello que su capital humano es fundamental en el desarrollo de sus actividades y busca establecer medidas adecuadas para prevenir los riesgos laborales en la clínica.

Por lo cual nos interrogamos cuales serían esos factores de riesgo psicosocial que afectan al personal que trabaja en el área odontológica dentro de la Clínica Odontológica PROMTA S.A.S sede poblado.

3.2 ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En la clínica PROMTA en julio de 2014 se aplicó la batería de riesgo psicosocial en general para todas las sedes, este estudio se realizó gracias a la ARL.

El estudio se realizó de manera general, todas las conclusiones contempladas en el estudio se realizaron basándose en la BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL entregada por el MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL en el año 2010.¹

En términos generales el riesgo psicosocial total de La Clínica PROMTA sede poblado se ubicó para esa época en un nivel MEDIO; lo que significa que no se amerita desarrollar actividades de intervención, pero si de prevención. Las dimensiones y dominios que se encontraron bajo esta categoría fueron objeto de acciones o programas de promoción y prevención.

En los riesgos intralaborales el dominio RECOMPENSAS fue el más significativo. Posteriormente las dimensiones intralaborales más significativas fueron: Características de liderazgo, retroalimentación del desempeño y reconocimiento y compensación. En el riesgo extralaboral la dimensión más significativa fue influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

¹ Página del ministerio de protección social. batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Norm_Resoluciones.aspx

En conclusión, el riesgo psicosocial de la clínica PROMTA sede poblado para esa época fue de MEDIO, lo que implica intervención preventiva y de promoción en salud e inclusión de las personas 24 que puntuaron alto y muy alto en el Sistema de vigilancia epidemiológica, donde fueron 7 las personas con riesgo alto y muy alto.

Esta nueva actualización busca Identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se ven expuestos los trabajadores de la Clínica PROMTA sede Poblado, como medida de investigación para verificar que los factores de riesgos psicosociales en esta sede no hayan incrementado, y posteriormente analizar si se puede implementar mejores planes de promoción y prevención como también planes de acción para mitigar factores encontrados y disminuir en el más mínimo riesgo.

4. DIAGNOSTICO CONCEPTUAL

La sede poblado fue fundada en el año 1999 en la clínica Medellín del poblado, luego adquirió su propia sede en el año 2006, con la más alta tecnología con valores agregado como calidad, experiencia y profesionalismo.

Cuenta con 15 profesionales especialistas en todas las áreas de la Odontología, 8 auxiliar, 2 recepcionistas, la directora de mercadeo y la encargada de oficios varios. De las cuales 10 son vinculadas directamente por la clínica y 17 por contrato de prestación de servicios.

La clínica PROMTA sede poblado, en sus consultorios Odontológicos cuenta con diferentes diseños, y condiciones ergonómicas que están directamente relacionadas con la labor y que de alguna u otra manera afectan la higiene postural y esto conllevaría a afectaciones fisiológicas y psicológicas.²

El análisis realizado permite identificar los factores de riesgo intralaboral y extralaboral a los que se exponen los trabajadores de la Clínica PROMTA, sede poblado y así mismo se hará recomendaciones que busquen generar cambios para el bienestar de los trabajadores. De esta forma poder dar cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008, que establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

² La clínica PROMTA sede poblado. disponible EN: <http://www.promta.com.co/es/>

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar los niveles de riesgos psicosociales los cuales se pueden estar presentando dentro de los trabajadores de la clínica PROMTA sede poblado.

5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar los riesgos psicosociales intralaborales presentes en los trabajadores de la clínica PROMTA sede poblado.
- Identificar los riesgos psicosociales extralaborales presentes en los trabajadores de la clínica PROMTA sede poblado.
- Identificar riesgos de estrés en los trabajadores de la clínica PROMTA sede poblado.

6. JUSTIFICACIÓN

Teniendo como referente la Resolución 2646 del 2008 del ministerio de protección social de Colombia, en la cual se establecen las 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 (ministerio de protección social, 2008) las empresas de todos los sectores de la economía nacional (privadas y públicas) están obligadas a la implementación de un programa de prevención del riesgo psicosocial.³

Establecido con lo anterior la Clínica PROMTA S.A.S es una empresa privada que brinda un servicio a la salud de otras personas, no puede olvidar la existencia de esta norma, y por ende, debe implementar, en compañía de la ARP programa de prevención de Riesgos Psicosociales.

En tal sentido, determinar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la clínica PROMTA S.A.S sede poblado, se convierte en una oportunidad importante para el desarrollo de la clínica como organización. Ya que, a partir de un adecuado diagnóstico, se plantea y se desarrolla la intervención. Lo cual lograría disminuciones en patologías causadas por el estrés ocupacional como enfermedades profesionales, ausentismo, estrés, desmotivación entre otras. Por otro lado, se cumpliría con la normatividad colombiana y se evitaría la clínica como organización sanciones correspondientes.⁴

La información lograda de la presente investigación cobra importancia y se convierte en un nuevo conocimiento, ya que se abordaría al trabajador en un entorno laboral,

³ Resolución 2646 del 2008 del ministerio de protección social de Colombia, Disponible En: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

⁴ ibíd. la clínica PROMTA S.A.S sede poblado.

los cuales son cambiantes y dinámicos de acuerdo con los requerimientos y logros permanentes en la práctica de determinado trabajo. Y a su vez, se dará cumplimiento con los requisitos nacionales en relación con el abordaje del riesgo psicosocial, y a partir de los hallazgos obtenidos, se podría plantear estrategias de intervención para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la clínica PROMTA S.A.S sede poblado en la ciudad de Medellín.

7. POBLACION BENEFICIADA

La batería se realizará a 10 personas de la clínica Médico Odontológica PROMTA, conformada de la siguiente manera: 6 auxiliares de odontología, 1 auxiliar administrativa, 1 recepcionistas, 1 oficios varios, 1 Directora de Talento Humano.

Las personas nombradas anteriormente forman el grupo de trabajadores vinculados dentro de la clínica para aplicar la batería de riesgo Psicosocial, con el fin de identificar los factores de riesgos Psicosociales presentes en esta sede y que la administración tome las medidas necesarias para la intervención.

De igual manera nos permitirán a las estudiantes de Psicología de la Fundación Universitaria María Cano, ampliar nuestros conocimientos y culminar la realización del trabajo de grado como requisito del Diplomado en salud Ocupacional.

8. MARCO METODOLOGICO

8.1 TIPO DE ESTUDIO

Este estudio es de tipo cuantitativo ya que se busca una medición clara y objetiva del fenómeno, a un nivel descriptivo, que ayudara a conocer las características actuales de las variables que conforman los factores de riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores de la clínica PROMTA S.A.S sede poblado de la ciudad de Medellín. De esta forma la recolección de la información y el análisis será de forma estructurada y sistemática.

8.2 POBLACION REFERENTE

La población referente para la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial fueron los 10 trabajadores vinculados en la clínica PROMTA S.A.S sede poblado, de género femenino que tienen una edad cronológica entre los 20 años a los 45 años de edad y que conforman el personal asistencial y de apoyo en la Clínica.

8.3 DISEÑO

Estudios Explicativos: Este tipo de estudio busca el porqué de los hechos, estableciendo relaciones de causa- efecto.

Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

8.4 ENFOQUE

Su enfoque es mixto, porque es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento. Cuantitativo porque hay una recolección de datos sin medición numérica, esta investigación busca obtener información a fondo para poder comprender el comportamiento humano y las razones que representan tal comportamiento.

El método cualitativo investiga los ¿por qué? y los ¿cómo?, no sólo los ¿qué? ¿Dónde? y ¿cuándo? Por esto mismo, en el método cualitativo se utilizan muestras pequeñas, más enfocadas a un tema en particular, y el Cuantitativo porque es aquella metodología que permite examinar los datos de manera numérica, especialmente en el campo de la Estadística.

8.5 TECNICA E INSTRUMENTO

Para esta monografía y para nuestra investigación utilizaremos la Batería de Instrumentos de Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosocial, la cual fue diseñada por expertos de la Universidad Javeriana por contratación del Ministerio de Protección Social. Esta batería se utiliza para la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación.

- Instrumento: Batería de Instrumentos de Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosocial.

En esta batería encontramos los siguientes cuestionarios

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.
- Forma A, para el personal operativo

- Forma B, para el personal administrativo
 - Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.
 - Ficha de Datos Generales.
 - Cuestionario para la Evaluación del Estrés

La información se procesara en un paquete estadístico de análisis de datos por medio de Microsoft Excel, para luego realizar el respectivo análisis de los resultados encontrados y la estructuración del informe final, tomando como referencia las áreas que componen la encuesta de factores de riesgos psicosociales.

8.6 DELIMITACIONES

Esta investigación tendrá unos parámetros los cuales son:

- Delimitación geográfica: trabajadores de la clínica PROMTA S.A.S sede poblado del municipio de Medellín del departamento de Antioquia.
- Delimitación temporal: abril a agosto 2016.
- Delimitación demográfica: trabajadores de la clínica PROMTA S.A.S sede poblado.
- Delimitación temática: Factores de Riesgo Psicosocial

8.7 VARIABLES

Las variables a medir son:

Factor de riesgo psicosocial intralaborales

- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
- Control sobre el trabajo
- Demandas del trabajo

- Recompensa

Factor de riesgo psicosocial extralaborales

- Condiciones extralaborales.

cuestionario para la evaluación del estrés

9.ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

9.1 CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	FECHA
Semana 1 Propuesta del anteproyecto	30 de mayo/2016
Semana 2 Portada Planteamiento del problema Descripción del problema Formulación del problema Objetivo general Objetivos específicos Justificación Población beneficiada	13 de junio/ 2016
Semana 3 Enfoque Tipo de estudio Diseño Población Muestra Técnicas e instrumentos Cronograma de actividades Presupuesto Bibliografía	27 de junio/2016
Semana 4 Aspectos legales	11 de julio /2016
Semana 5 Resultados generales	18 de julio/2016
Semana 6 Conclusiones de resultado Recomendaciones Plan de intervención sugeridos	25 de julio /2016
Semana 7 Conclusiones generales	28 de julio /2016

9.2 PRESUPUESTO O EJECUCION PRESUPUESTAL

IMPRESIONES	\$70.000
TRANSPORTE	\$30.000
NORMAS APA	\$35.000
EMPASTADA	\$50.000
TOTAL	\$185.000

10. ASPECTOS LEGALES

Como aspectos legales para nuestra monografía contamos a nivel nacional con La Resolución 2646 de 2008, la cual establece 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.

POR LO ANTERIOR LA RESOLUCIÓN 2646 DEL 2008

CONSIDERANDO:

Que el literal c) de artículo 2° del Decreto 614 de 1984, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.⁵

CAPITULO I

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

⁵ Resolución 2646 del 2008 del ministerio de protección social de Colombia, Disponible En: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Artículo 2°. **Ámbito de aplicación.** La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

CAPITULO II

Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos

Artículo 5°. **Factores psicosociales.** Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Artículo 6°. **Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores.** La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

a) **Gestión organizacional:** Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de

contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

b) Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

c) Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

e) Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3º de la presente resolución.

f) Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

g) Interfase persona–tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

h) Jornada de trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

i) Número de trabajadores por tipo de contrato.

j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

Artículo 7°. Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores. Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores:

a) Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.

b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.

e) Acceso a servicios de salud.

Parágrafo. Esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador.

Artículo 8°. Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:

a) Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.

b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

c) Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

Parágrafo. Con base en la información de que trata el presente artículo, se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa.

Artículo 9°. Evaluación de los efectos de los factores psicosociales. Para efecto de la evaluación de los factores psicosociales, los empleadores deben incluir información periódica y actualizada sobre los siguientes aspectos:

a) Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.

b) Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

c) Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género.

d) Ausentismo.

e) Rotación de personal.

f) Rendimiento laboral.

Artículo 10. Instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales. Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

Artículo 11. Reserva de la información y de la evaluación. La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006,⁶ en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional.

⁶Ley 1090 de 2006,⁶ Disponible en:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html

La evaluación y el correspondiente informe sobre las condiciones de salud deben ir precedidos del consentimiento informado del trabajador.

Artículo 12. Análisis y seguimiento de la información sobre factores de riesgo psicosocial. Identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, a efecto de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores, con el fin de identificar si se deben intervenir en el corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención.

Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá mantenerla a disposición tanto del Ministerio de la Protección Social para efecto de la vigilancia y control que le corresponde realizar, como de las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica sobre factores psicosociales. (diario oficial, 2008)

11. ASPECTOS TEORICOS

Para la identificación y recolección de la información, utilizamos La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial entregada por el Ministerio De Protección Social en el año 2010.⁷

Por medio de este aplicativo se puede identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en las organizaciones, además hace un cálculo a nivel de riesgo en relación con sus actividades profesionales.

Este es un instrumento válido y confiable que puede ser utilizado por todas de empresas de los diferentes sectores ya sea pública o privada, para identificar así los factores a los que se encuentran expuestos los trabajadores.

Esta permite a cada empresa desarrollar programas y acciones dirigidas a la prevención y control de los riesgos.

El principal propósito de la aplicación de esta batería es identificar los factores de riesgo psicosocial que están presentes en la población de colaboradores de una organización, que les permitan orientar estrategias de mantenimiento, mejoramiento o intervención de los resultados obtenidos según el caso analizado.

11.1 MARCO CONCEPTUAL

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.

⁷ La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial entregada por el Ministerio De Protección Social en el año 2010. Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

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.

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.

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.

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.

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

Accidente de trabajo: es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Enfermedad Profesional: Una Enfermedad Profesional es aquella que es causada, de manera directa, por el ejercicio del trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. Para ser considerada como Enfermedad Profesional, debe existir una relación causal entre el quehacer laboral y la patología que provoca la invalidez o la muerte.

Absentismo Laboral: se define como la ausencia de una persona de su puesto de trabajo en las horas que le corresponden trabajar de acuerdo a la legislación laboral. Las principales causas de absentismo laboral son los permisos legales retribuidos, las enfermedades, los accidentes de trabajo y las faltas por causas injustificadas.

salud ocupacional: se define como una actividad multidisciplinaria que controla y realiza medidas de prevención para cuidar la salud de todos los trabajadores, esto incluye enfermedades, cualquier tipo de accidentes y todos los factores que puedan llegar a poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de las personas en sus respectivos trabajos.

Salud: según la Organización Mundial de la Salud, tiene una definición concreta: es el estado completo de bienestar físico y social que tiene una persona.

La salud mental: es el estado de equilibrio que posee una persona con su entorno, abarcando desde el bienestar físico hasta el correcto funcionamiento de la psiquis del paciente. Se tiene salud mental cuando se alcanza determinado bienestar emocional, autonomía y calidad de vida, entre otros.

El estrés: es una palabra de voz inglesa (del término “stress” que significa “tensión”) que se utiliza para referirse a una situación física y mental en la que se encuentra una persona, por la cual se ponen en acción un conjunto de mecanismos de defensa que afectan negativamente la vida normal de la persona.

Promoción y prevención: La promoción de la salud y la prevención de la enfermedad son todas aquellas acciones, procedimientos e intervenciones integrales, orientadas a que la población, como individuos y como familias, mejoren sus condiciones para vivir y disfrutar de una vida saludable y para mantenerse sanos.

12.RESULTADOS GENERALES

La tabulación de los resultados se realizó por medio del aplicativo de calificación que trae la batería, en la cual se cada dominio y a cada dimensión de los factores psicosociales, tienen una calificación, después de valorados los ítems se tiene la información en cuadro estadístico de Excel en el cual se observa la información. Donde se puede observar que la empresa cuenta con un nivel de riesgo bajo, sin embargo, se realizara intervención en los dominios que se cuenta con un nivel muy alto y alto.

NIVEL DE RIESGO PARA PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO		
INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
24,8	17,8	23,0
Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo

NIVEL DE ESTRES PROMEDIO	
PUNTAJE TRANSF	9,2
NIVEL	Bajo

PORCENTAJE DE PERSONAS EVALUADAS EN CADA NIVEL DE RIESGO			
NIVEL DE RIESGO	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
Sin riesgo o riesgo despreciable	40,0%	20,0%	40,0%
Riesgo bajo	0,0%	30,0%	0,0%
Riesgo medio	20,0%	20,0%	10,0%
Riesgo alto	10,0%	10,0%	10,0%
Riesgo muy alto	10,0%	10,0%	10,0%
Invalido	20,0%	10,0%	30,0%
TOTAL, encuestas aplicadas	100,0%	100,0%	100,0%

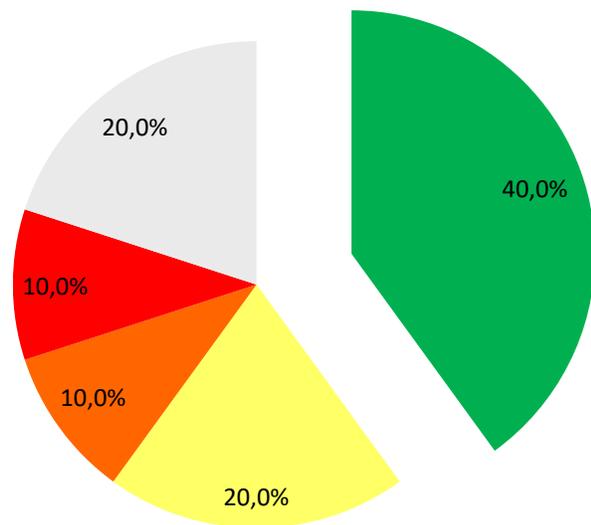
Nivel de síntomas de estrés	Porcentaje de personas
Muy bajo	40,0%
Bajo	20,0%
Medio	20,0%
Alto	10,0%
Muy alto	0,0%
Invalido	10,0%
TOTAL	100,0%

La encuesta proyecta los siguientes resultados de niveles de riesgo, 1 de las 10 personas evidencian un muy alto nivel de riesgo intralaboral, y 1 de las 10 representan un alto nivel en lo extralaboral.

A continuación, presentamos los gráficos y las tablas de resultado de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) y extralaboral.

Factores Intralaborales. Se observa el 10.0% de los funcionarios observan los aspectos y características del trabajo y de su organización con un riesgo muy alto, el 10.0% percibe un riesgo alto, el 20.0% percibe un riesgo medio, el 40.0% no percibe ningún riesgo y el 20.0% presento un resultado invalido.

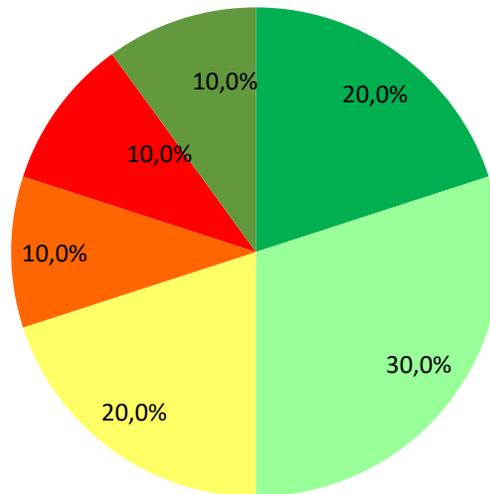
Grafica 1. factores psicosociales intralaborales



Fuente: Elaboración propia

Factores Extralaborales. En los conceptos de los factores extralaborales, el 10.0% de los empleados evidencian como riesgo muy alto, los aspectos relacionados con el entorno familiar, social y económico, seguido del 10.0% que los considera como riesgo alto, también denotamos que el 20.0% lo enuncia como un riesgo medio, el 30.0% indica sin riesgo o riesgo bajo, el 20.0% no percibe riesgo y el 10.0% presento un resultado invalido.

Grafica 2. Factores psicosociales extralaborales



Fuente: Elaboración propia

De igual manera en la tabla 1 y 2 se exponen las dimensiones en las que se evalúa los aspectos intralaborales y extralaborales, teniendo en cuenta las puntuaciones de cada una de las dimensiones.

En la tabla se observa cuáles son los factores de riesgo, de igual manera se indican cuáles son los aspectos más relevantes para realizar la intervención.

Tabla 1, puntuacion de las dimensiones de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

		NIVEL DE INTERVENCIÓN REQUERIDO PARA CADA DIMENSIÓN O DOMINIO	
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Características del liderazgo	4	Realizar capacitación sobre coaching de liderazgo Capacitación en FEED BACK
	Retroalimentación del desempeño	5	Capacitación en liderazgo y trabajo en equipo Capacitación en retroalimentación apreciativa y constructiva
	TOTAL, DOMINIO	5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Capacitación	5	Capacitación en servicio al cliente
	Participación y manejo del cambio	5	Capacitación en clima y compromiso organizacional Principios de la inteligencia emocional como base de la asertividad
	Control y autonomía sobre el trabajo	5	Como aprovechar todas las oportunidades y dar sentido al trabajo que realizamos Valores para la excelencia empresarial
	TOTAL, DOMINIO	5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica
DEMANDAS DEL TRABAJO	Nivel de responsabilidad del cargo	5	La sensibilidad social Valores para la excelencia empresarial
	TOTAL, DOMINIO	5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2, puntuacion de las dimensiones de factores de riesgo psicosocial Extralaboral.

Tiempo fuera del trabajo	5	La administración del tiempo
Comunicación y relaciones interpersonales	3	La importancia en la vida laboral de las relaciones interpersonales Comunicación asertiva
Situación económica	5	Capacitación y motivación al logro
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	5	Capacitación en pensamiento estratégico
TOTAL, EXTRALABORAL	5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica

Fuente: Elaboración propia

Como se evidencia en las tablas en la empresa se requiere intervenir los siguientes aspectos intralaborales, con relación al liderazgo y relaciones sociales, se debe intervenir, características del liderazgo y retroalimentación del desempeño, respecto al control sobre el trabajo, capacitación, participación y manejo del cambio y control y autonomía sobre el trabajo. Y en cuanto a las demandas del trabajo el nivel de responsabilidad del cargo. En lo relacionado con las demandas del trabajo, se ha de trabajar el nivel de responsabilidad del cargo.

En este apartado realizaremos el análisis aspectos intralaborales y extralaborales, teniendo en cuenta las puntuaciones de cada una de las dimensiones y sus gráficos.

También debemos tener en cuenta que en los factores extra laborales se ha de entrar a evaluar como pilar los aspectos que están afectando la situación en la organización, en los que la mayor relevancia la tenemos en los siguientes ítems, tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones

interpersonales, situación económica, y el desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

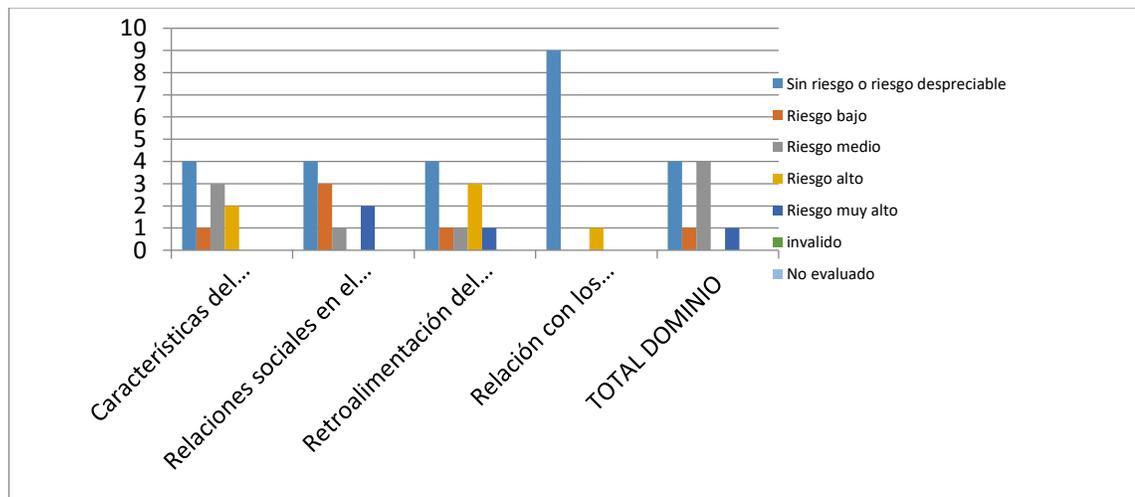
RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

1. liderazgo y relaciones sociales

Características del liderazgo: El 50% de los encuestados tienen una percepción de que la organización no tiene un correcto manejo del liderazgo, lo que les está afectando el entorno.

Retroalimentación del desempeño: Para el 50% de la población siente que la manera en la cual se realizan las retroalimentaciones no son las apropiadas para el correcto desempeño.

Gráfica 3. Retroalimentación del desempeño



Fuente: Elaboración propia

2. Control sobre el trabajo

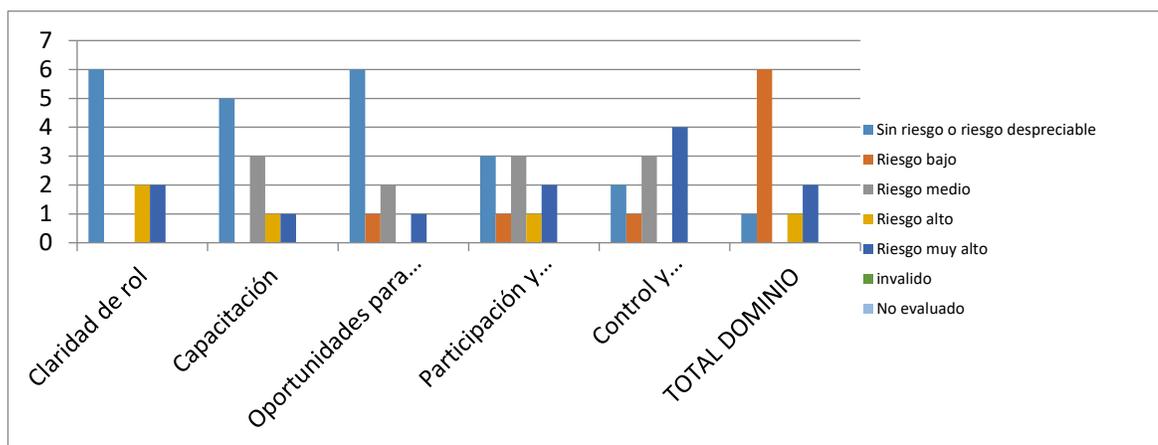
Capacitación: El 50% de los trabajadores, consideran que las capacitaciones que les dictan no están dentro de los requerimientos del día a día.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: La mitad de los encuestados consideran que tienen las oportunidades de desarrollar las habilidades y conocimientos, mientras que el 50% restante siente que no lo pueden hacer.

Participación y manejo del cambio: El 60% de la población según los resultados sienten que no son participes en la organización y el manejo del cambio, y que los cambios los toman por ellos y sin ellos.

Control y autonomía sobre el trabajo: Un 70% del muestrario sienten tener un poco dominio sobre el control y la autonomía en el trabajo, lo que afecta su desempeño en la organización.

Grafica 4. Control Sobre El Trabajo

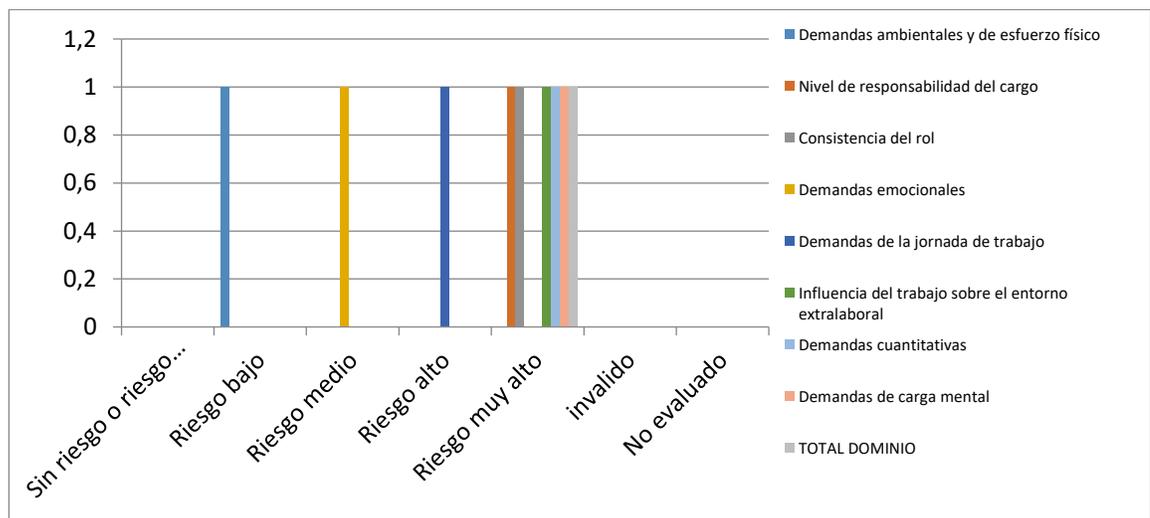


Fuente: Elaboración propia

3. Demandas del trabajo

Nivel de responsabilidad del cargo: El 70% de los participantes, consideran que el nivel de responsabilidad del puesto de trabajo es muy alto, las cuales están redundando en malestar para los trabajadores.

Grafica 5. Demandas del trabajo

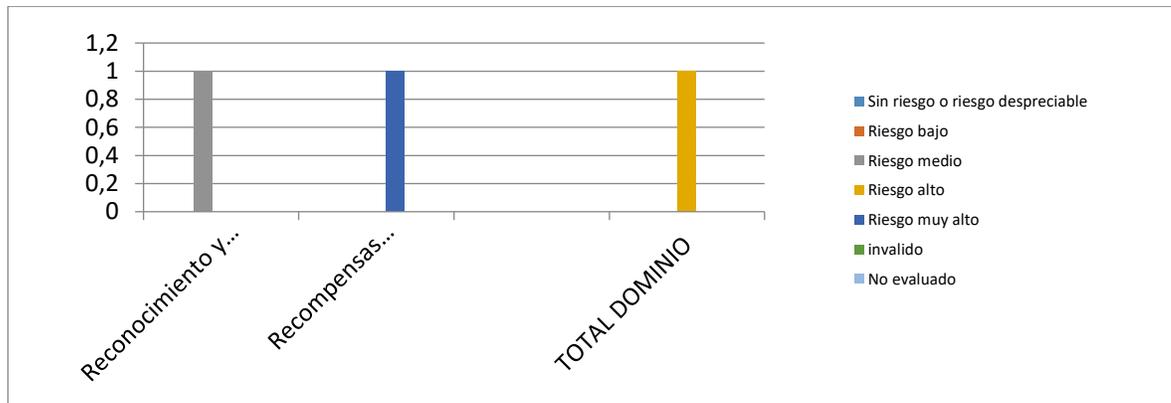


Fuente: Elaboración propia

4. Recompensas

El nivel de riesgo en estos ítems es bajo puesto que los participantes de la encuesta consideran que el reconocimiento y compensación, y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, está siendo bien compensada para las labores que realizan y el desempeño no se está viendo afectado; los empelados sienten que la organización les reconoce el desempeño que desarrollan en el día a día y que tienen una compensación adecuada para el esfuerzo demostrado en la labor.

Grafica 6. Recompensas



Fuente: Elaboración propia

5. Riesgo psicosocial extralaboral

Tiempo fuera del trabajo: El 60% de los encuestados consideran que el tiempo que están fuera del trabajo genera afectación.

Relaciones familiares: Las relaciones familiares, no presentan un riesgo psicosocial para la organización.

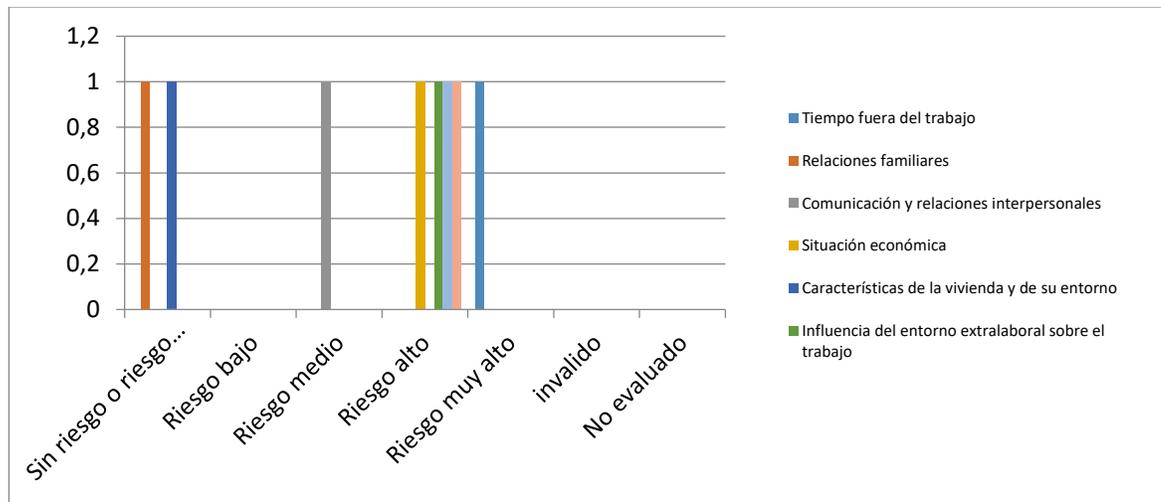
Comunicación y relaciones interpersonales: La comunicación y relaciones interpersonales están siendo un motivo de riesgo psicosocial para el 50% de los encuestados.

Situación económica: El 50% de los empleados considera que la situación económica, presenta un riesgo para la población.

Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo: El entorno extra labora no afecta el normal desempeño de los trabajadores.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: El 60% de los encuestados consideran que el tiempo y tipo de desplazamiento utilizado, genera un riesgo para la psiquis y el entorno social.

Grafica 7. riesgo psicosocial extralaboral



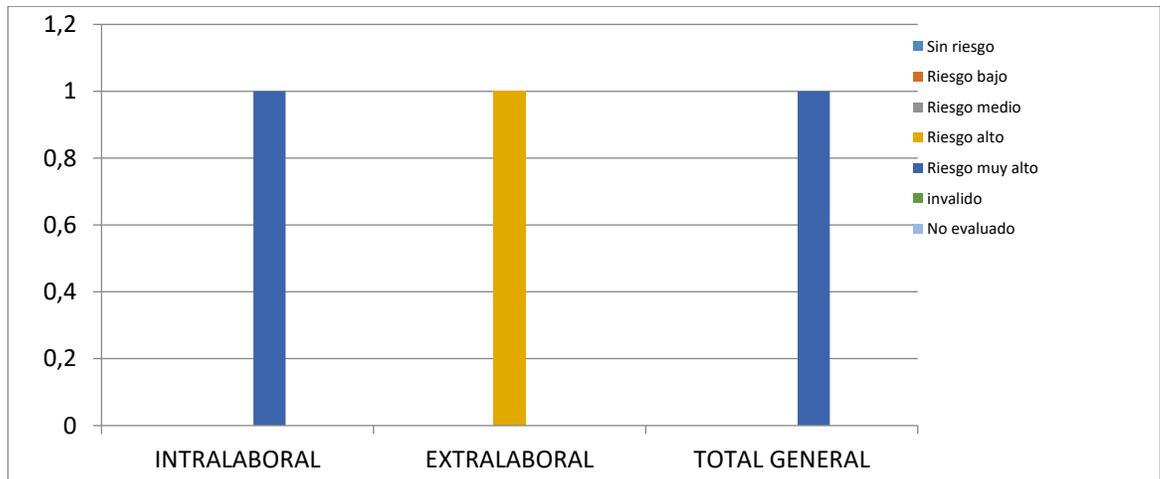
Fuente: Elaboración propia

6. Riesgo Psicosocial

INTRALABORAL: El 40% de la muestra, presenta una incidencia de riesgo psicosocial, el cual está siendo generado por su entorno intralaboral, sin embargo, es un riesgo bajo, por lo tanto, se requiere intervenir los aspectos más relevantes y significativos en los empleados de la empresa.

EXTRALABORAL: Se presenta para el 40% de la población encuestada una afectación en su entorno, que degenera en su trabajo, sin embargo, sigue siendo bajo el riesgo, para lo cual se intervendrán los aspectos más relevantes.

Grafica 8. Riesgo Psicosocial



Fuente: Elaboración propia

7. Resultados por tipo de cargo

Según cada uno de los cargos a los que se les realizó la encuesta se presentan las siguientes características.

DIRECTORA RECURSOS HUMANOS:

RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES

Liderazgo y relaciones sociales: se presentan las siguientes características:

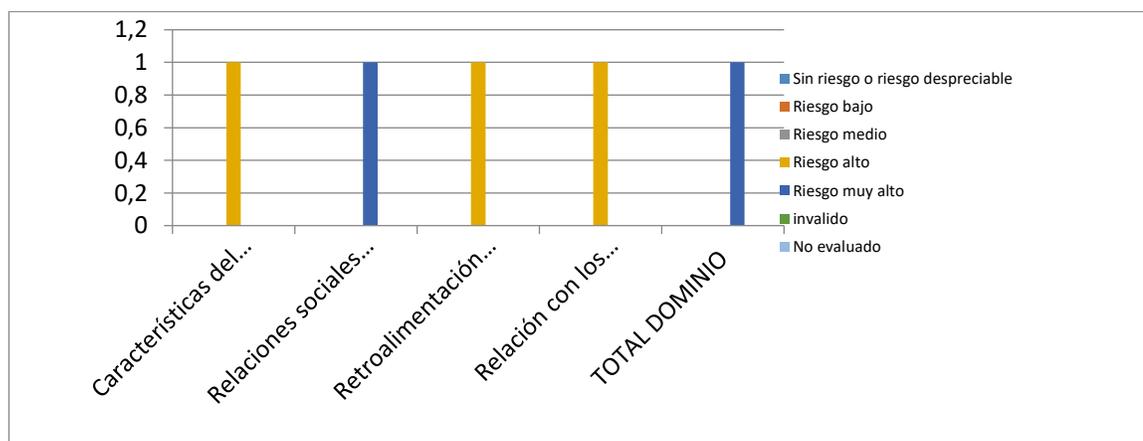
Características del liderazgo: observamos un resultado de riesgo alto liderazgo para la Directora de Recursos Humanos.

Relaciones sociales en el trabajo: Se muestra un riesgo muy alto en cuanto a las relaciones sociales en el trabajo.

Retroalimentación del desempeño: Para esta carga las retroalimentaciones de desempeño, son un riesgo alto a las percepciones del encuestado.

Relación con los colaboradores: También se evidencia una carga de riesgo alto conforme a lo que tiene que ver con las relaciones en el trabajo.

Grafica 9. Riesgos Psicosociales Intralaborales



Fuente: Elaboración propia

8. Control sobre el trabajo:

Claridad de rol: Tenemos que el 100.0% de los encuestados no tiene claro el rol de trabajo, está en un riesgo muy alto.

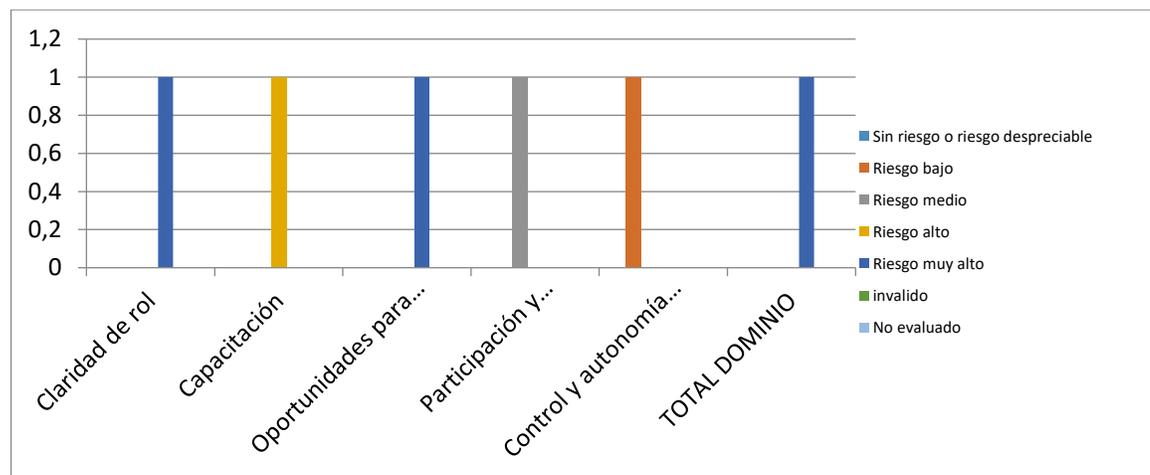
Capacitación: Los encuestados se sienten en un riesgo alto con las capacitaciones dictadas.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: sienten que sus capacitaciones y conocimientos los utilizan en el desempeño de sus obligaciones laborales, sin embargo, el riesgo es muy alto.

Participación y manejo del cambio: Se sienten que podrían participar de una manera más activa en los cambios que se presentan, aunque el riesgo es medio.

Control y autonomía sobre el trabajo: Ellos consideran que el control y autonomía en el trabajo es el adecuado para sus funciones.

Gráfica 10. Control sobre el trabajo



Fuente: Elaboración propia

9. Demandas del trabajo

Nivel de responsabilidad del cargo: La encuestada considera que tiene un nivel de responsabilidad muy alto del cargo que desempeña, lo que puede afectar su desempeño.

Consistencia del rol: El resultado de la consistencia del rol puntúa en un nivel muy alto, lo que puede generar un bajo rendimiento en las actividades que debe realizar

Demandas emocionales: La encuestada siente que tiene unas demandas emocionales en riesgo medio que no afectan su trabajo.

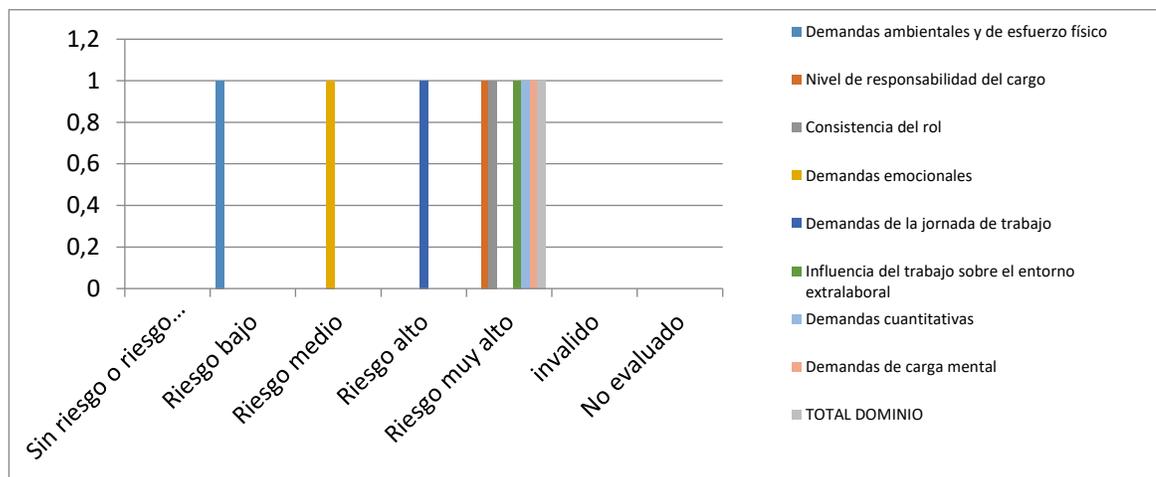
Demandas de la jornada de trabajo: Las jornadas laborales están en riesgo medio, por lo que no afectan su entorno laboral.

Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral: Tenemos un riesgo muy alto, la empleada considera que el trabajo lo está afectando en su entorno externo.

Demandas cuantitativas: Con el resultado encontramos, la directora de recursos humanos que siente que las demandas cuantitativas los afectan en su desempeño y estabilidad porque puntea un riesgo muy alto.

Demandas de carga mental: Para la encuestada, la empresa tiene una alta incidencia en la carga mental.

Grafica 11. Demandas del trabajo



Fuente: Elaboración propia

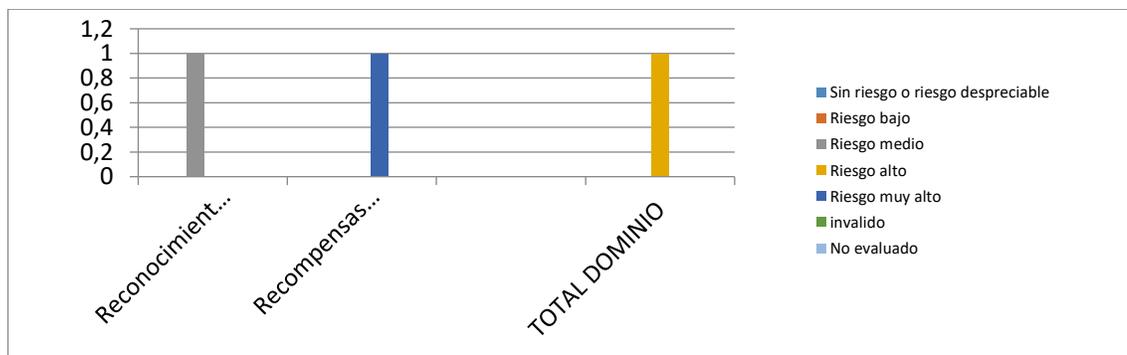
10.Recompensas

Reconocimiento y compensación: La directora, siente que la empresa tiene un reconocimiento y compensación medio para las funciones que desempeña.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que

se realiza: La encuestada siente que no sea recompensada por el trabajo que realiza para la organización.

Grafica 12. Recompensas



Fuente: Elaboración propia

11.Riesgo psicosocial extralaboral

Tiempo fuera del trabajo: En esta dimensión el porcentaje es muy alto. Para la encuestada el tiempo en el cual se encuentran fuera de sus residencias, a su entorno extra laboral.

Comunicación y relaciones interpersonales: El porcentaje en esta dimensión es media por lo tanto no afecta en las relaciones interpersonales.

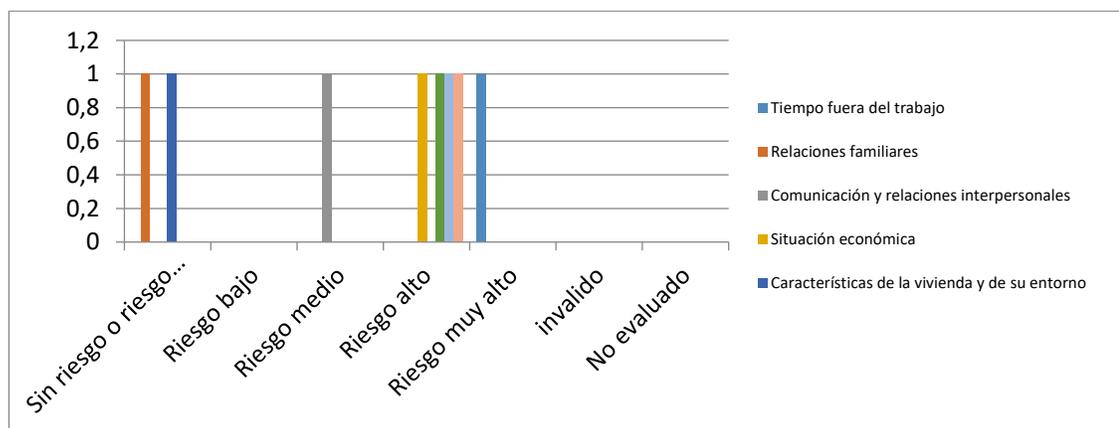
Situación económica: La situación económica, está afectando su vida fuera del trabajo y en el trabajo porque en esta dimensión se evidencia un riesgo alto.

Características de la vivienda y de su entorno: La vivienda no afecta el desempeño.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: El entorno extra laboral afecta el desempeño ya que se evidencia un riesgo alto

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: Par a la encuestada los desplazamientos inciden sobre su salud, el riesgo es alto.

Gráfica 13. Riesgo psicosocial extralaboral



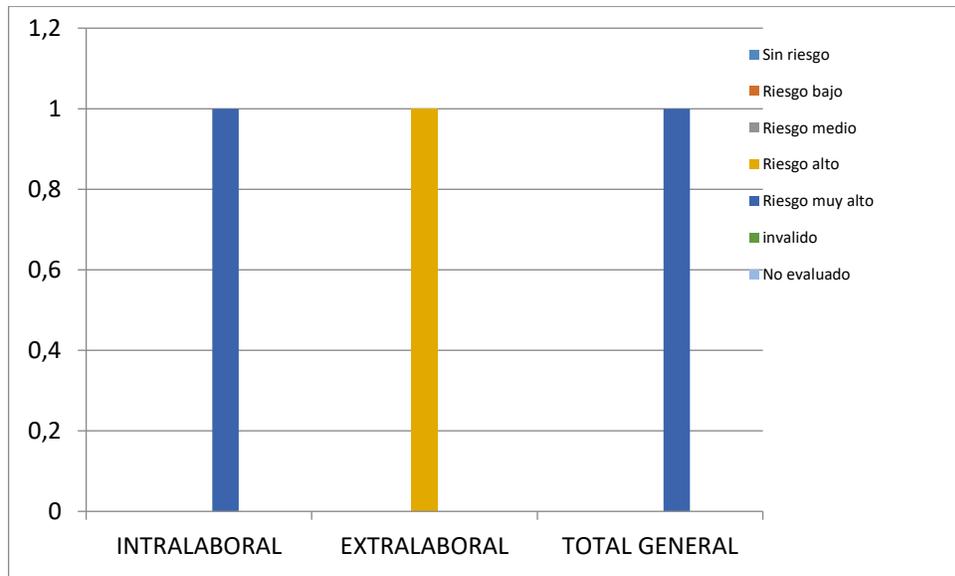
Fuente: Elaboración propia

12. Riesgo Psicosocial

INTRALABORAL: Se observa que para el cargo de directora de recursos humanos tiene un riesgo psicosocial muy alto.

EXTRALABORAL: En el factor de riesgo extra laboral denotamos que se tiene un riesgo alto

Grafica 14. Riesgo Psicosocial



Fuente: Elaboración propia

13. Técnicas en higiene oral:

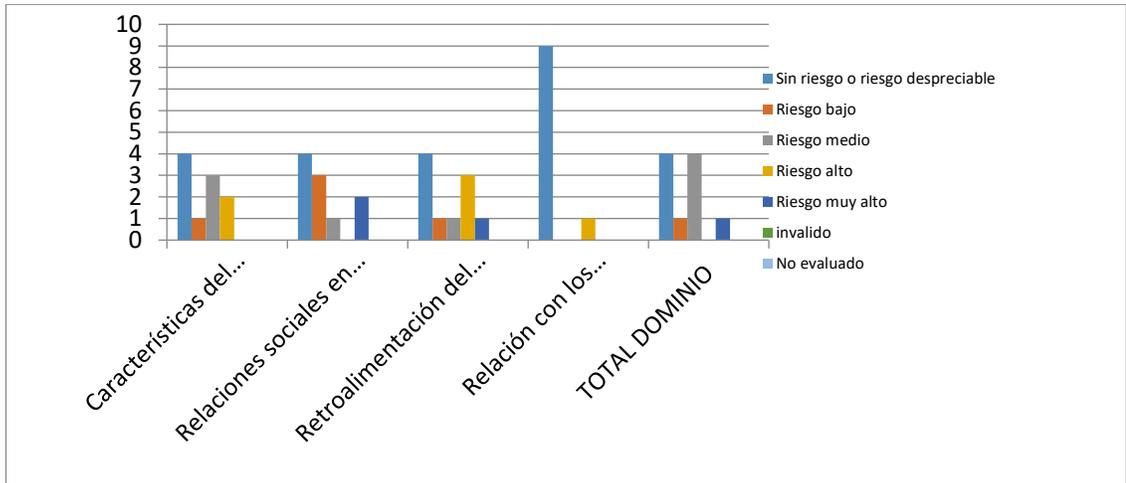
Riesgo psicosocial intralaboral

Liderazgo y relaciones sociales: se presentan las siguientes características:

Características del liderazgo: observamos un resultado del 50% de las encuestadas presenta un riesgo medio y alto liderazgo y el otro 50% considera que están siendo bien lideradas.

Retroalimentación del desempeño: Para esta carga las retroalimentaciones de desempeño, son un 50% del riesgo alto, muy alto y medio a las percepciones de las encuestadas y el otro 50% consideran que tiene una buena retroalimentación en cuanto al desempeño de sus labores.

Grafica 15. Técnicas en higiene oral:



Fuente: Elaboración propia

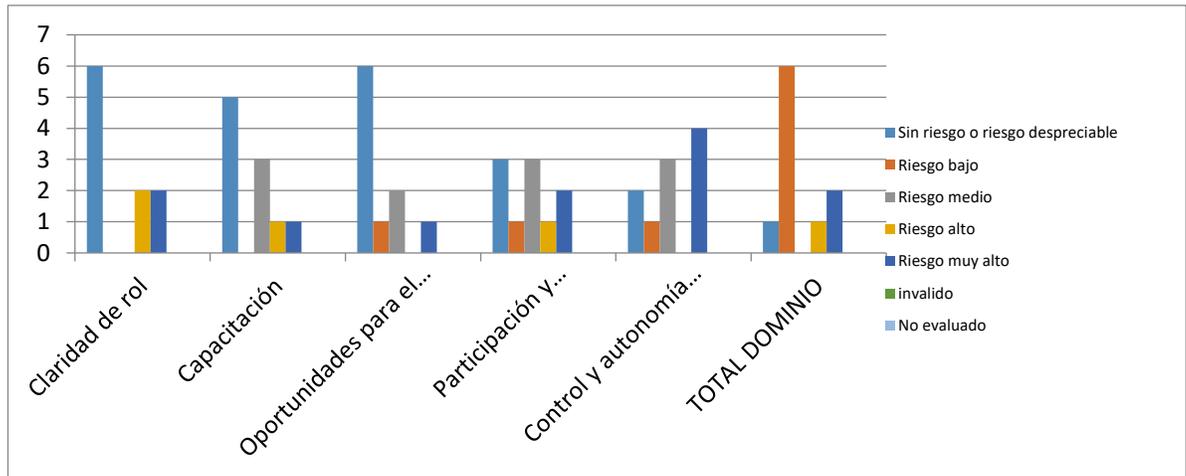
14. Control sobre el trabajo:

Capacitación: El 50% de los encuestados se sienten en un riesgo alto con las capacitaciones dictadas y el otro 50% siente que no están afectados.

Participación y manejo del cambio: El 60% se sienten que podrían participar de una manera más activa en los cambios que se presentan, aunque el riesgo es significativo para la empresa

Control y autonomía sobre el trabajo: El 70% de las encuestadas consideran que el control y autonomía en el trabajo no es el adecuado para sus funciones.

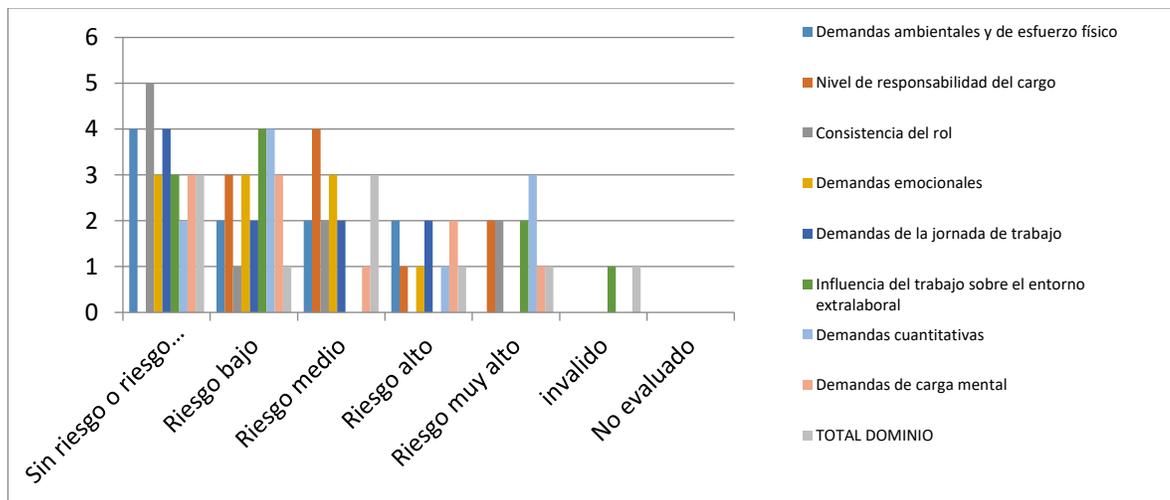
Grafica 16. Control sobre el trabajo



15. Demandas del trabajo

Nivel de responsabilidad del cargo: El 70% de las encuestadas considera que tienen un nivel de responsabilidad muy alto del cargo que desempeñan, lo que puede afectar su desempeño.

Grafica 17. Demandas del trabajo



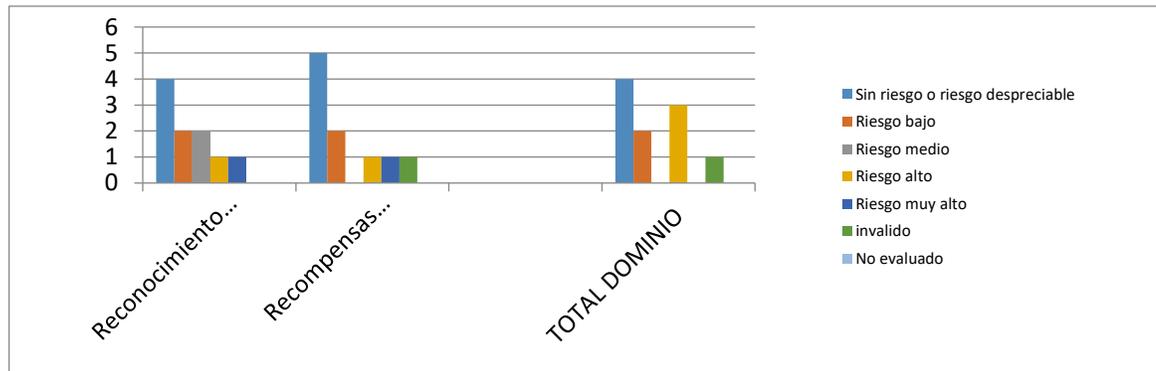
Fuente: Elaboración propia

16. Recompensas

Reconocimiento y compensación: Las encuestadas sienten que la empresa tiene un reconocimiento y compensación adecuada para las funciones que desempeñan.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Las encuestadas sienten que son bien recompensadas por el trabajo que realizan para la organización.

Grafica 18. Recompensas



Fuente: Elaboración propia

17. Riesgo psicosocial extralaboral

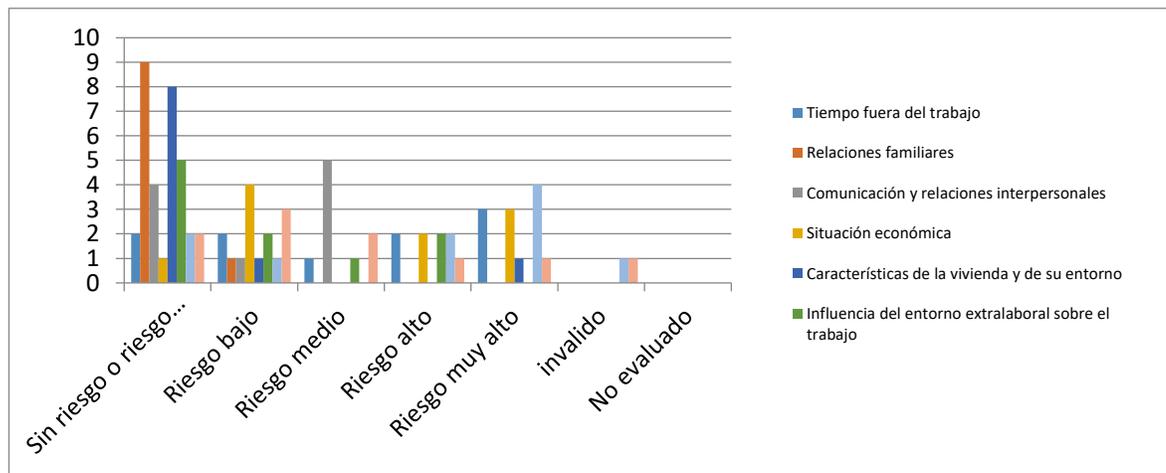
Tiempo fuera del trabajo: En esta dimensión el 60% de las encuestadas, consideran que el tiempo en el cual se encuentran fuera de sus residencias, a su entorno extra laboral es muy corto.

Comunicación y relaciones interpersonales: El 50% en esta dimensión consideran que las relaciones interpersonales y la comunicación se está viendo afectada y el otro 50% consideran que no están afectadas en las relaciones interpersonales.

Situación económica: El 50% de las empleadas consideran que la situación económica, está afectando sus vidas fuera del trabajo y en el trabajo, más el otro 50% no.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: Para el 60% de las encuestadas los desplazamientos inciden sobre su salud, el riesgo es alto.

Grafica 19. Riesgo psicosocial extralaboral



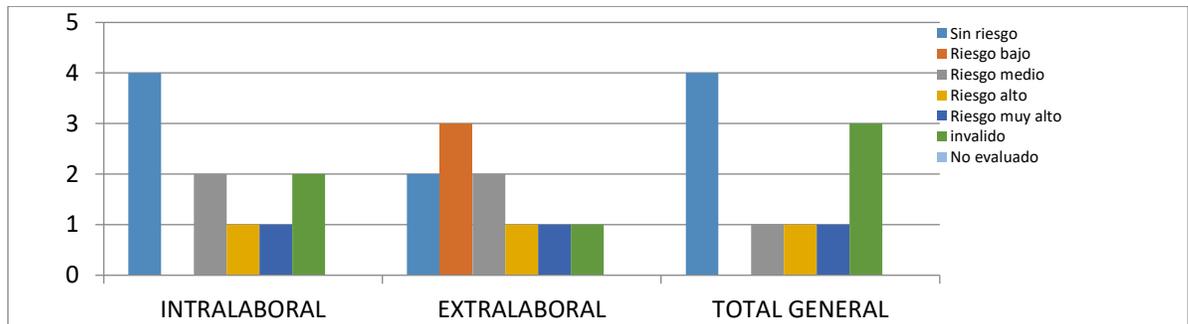
Fuente: Elaboración propia

18. Riesgo Psicosocial

INTRALABORAL: Se observa que para el cargo de directora de recursos humanos tiene un riesgo psicosocial muy alto.

EXTRALABORAL: En el factor de riesgo extra laboral denotamos que se tiene un riesgo alto

Grafica 20. Riesgo Psicosocial



Fuente: Elaboración propia

12. 1 CONCLUSIONES

La evaluación de riesgos es un camino necesario para detectar, prevenir y/o corregir los posibles contextos problemáticos relacionadas con los riesgos psicosociales.

Se trata normalmente de una evaluación multifactorial, que tiene en cuenta aspectos de la tarea, la organización del trabajo, el ambiente, el desempeño, comunicación, ergonomía, horario y demás factores que influyen en el desarrollo de riesgos psicosociales que afecten la salud de los trabajadores.

Uno de los ejes principales de la evaluación, diagnóstico e intervención de riesgos psicosociales es la participación de los trabajadores en todo el proceso de mejoras a nivel personal y de empresa. De hecho, el método con una mayor validez científica en este ámbito se basa en realizar preguntas a los trabajadores sobre su percepción de diversas situaciones laborales que pueden ser causa de problemas de índole psicosocial.

La Clínica PROMTA debe implementar políticas de promoción y prevención tales como una adecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo

y de los periodos de pausas, mejorar la comunicación en el trabajo, con estas mejoras evitamos que los trabajadores desarrollen enfermedades laborales.

12.2 RECOMENDACIONES

La Clínica PROMTA debe implementar diversos programas de promoción, prevención y manejo de los riesgos con el fin de disminuir y controlar la incidencia y prevalecía de los pocos casos de estrés ocupacional identificados en la población trabajadora en el área de Higienista Oral, causados por la exposición parcial o permanente a los factores de riesgo psicosocial presentes en contexto laboral con el objetivo de garantizar con ello la reducción de los índices de accidentalidad, ausentismo, rotación y los altos costos para la empresa, además de aumentar el compromiso, la productividad y el cumplimiento de los objetivos de la organización con el fin que haya un beneficio reciproco. Esto con el fin de intervenir en las dimensiones de riesgo medio, alto y muy alto para minimizar la incidencia en esos aspectos para que la Clínica y sus empleados no se vean afectados.

12.3 PLAN DE INTERVENCION SUGERIDO

Se sugiere realizar las capacitaciones en los temas de mayor relevancia para que las empeladas adquieran más herramientas en los temas que presenten dificultad y lo lleven a la vida cotidiana

13.CONCLUSIONES

Los factores de riesgo intralaboral y extralaboral son un problema a nivel psicosocial y por ende generan comportamientos y aptitudes que no son positivas para ninguna organización, es por ello que se hace necesario identificarlas, analizarlas e intervenirlas para así evitar futuro conflictos a nivel interno que perjudiquen la productividad.

Es importante realizar capacitaciones de mejoras continuas que motiven al personal y permitan su participación en la organización para mejoras en los procesos y fortalecer las competencias laborales.

BIBLIOGRAFÍA

Página del ministerio de protección social. batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Norm_Resoluciones.aspx

La clínica PROMTA sede poblado. disponible EN: <http://www.promta.com.co/es/>
Resolución 2646 del 2008 del ministerio de protección social de Colombia,
Disponible En:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Resolución 2646 del 2008 del ministerio de protección social de Colombia,
Disponible En:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ley 1090 de 2006,¹ Disponible en:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html

La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial entregada por el Ministerio De Protección Social en el año 2010. Disponible en:
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Fondo riesgos laborales. Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/>

Psicología. Disponible en: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/>

Periodo el Universal. Disponible en:
<http://www.eluniversal.com.co/consultorio/laboral/enfermedad-profesional>

ANEXO A. CONSENTIMIENTO INFORMADO – PRPS02

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Usted está invitado a colaborar en el estudio “**IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**”. Que será realizado en **LA CLINICA PROMTA SEDE POBLADO** empresa en la que usted labora.

Objetivo: este estudio pretende identificar los factores de riesgo psicosocial que puedan estar presentes en la empresa, con el propósito de identificar necesidades de intervención para la prevención y/o disminución de dichos factores de riesgo, buscando la salud del empleado y el mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias, dando cumplimiento a la Resolución 2646/08.

Su participación es voluntaria y puede decidir la no participación sin que ello implique ningún tipo de sanción por parte de la empresa.

Metodología empleada: si acepta participar, se le pedirá que diligencie algunos cuestionarios que buscan recolectar información, los cuales fueron diseñados por expertos de la Universidad Javeriana por contratación con el Ministerio de Protección Social.

Riesgos: el hecho de participar en este estudio no implicará ningún tipo de riesgo, al contrario, contribuirá con un proceso de prevención e intervención que busca generar mejoramiento de salud y calidad de vida a usted y al resto de sus compañeros de trabajo.

Beneficios para usted y para la sociedad: la información aquí recolectada permitirá conocer cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales que están presentes en la empresa, con el fin de implementar

estrategias de intervención para mitigarlos y con ello el mejoramiento en su salud, su productividad y su calidad de vida.

Personas que tendrán acceso a la información: el psicólogo que realiza el estudio y el personal de Gestión Humana y/o Salud Ocupacional de su empresa. Los informes grupales o por área, **los cuales no incluirán sus datos personales,** podrán ser conocidos por toda la empresa en el momento de la presentación de resultados y planes de intervención.

Aspectos económicos: La participación no implica ningún costo económico para usted, ni tampoco se dará ninguna retribución económica por su participación. Usted puede realizar las preguntas que desee durante el curso del estudio y abandonarlo en cualquier momento. Si está de acuerdo en participar, firme por favor:

Yo, _____
identificado con CC No. _____, he leído toda la hoja de información que se me ha entregado, comprendo que mi participación es voluntaria.

Estoy de acuerdo y deseo participar libremente en el estudio

Si

No

Fecha

Firma del Participante

ANEXO B. FICHA DE DATOS



Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

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 escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

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

5. 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	
Carreira militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

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

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿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	

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

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo 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	

15. ¿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	

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

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

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

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

_____ horas de trabajo al día

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

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO C. 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



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	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



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

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

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

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

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

Si su respuesta fue 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 D. 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



Libertad y Orden
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	Discullo 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					



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

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

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

ANEXO E. CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIAL EXTRALABORALES

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES





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 transportarme 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 F. CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS. TERCERA
VERSIÓN**

Fecha de aplicación:
 dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

**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 cardíacos.				
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.				