



RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN – RAI –

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS DE ESTRÉS LABORAL QUE AFECTAN A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA FAISMON S.A.S UBICADA EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN PARA EL AÑO 2019*

*CAICEDO, Engels; PIEDRAHITA Villada, Sandra J.; RUGE Cuellar, Erika M.***

PALABRAS CLAVE

Estrés, Riesgo psicosocial, factores de riesgo intra-laborales, factores de riesgo extra-laborales.

DESCRIPCIÓN

La investigación tuvo como objetivo establecer los factores de riesgos asociados al estrés laboral que afectan a los trabajadores del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S para el año 2019. En la búsqueda de este objetivo se trabajó con una muestra de 72 trabajadores que representan la totalidad del grupo de servidores del área administrativa a la cual se le aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia. Esto con el propósito de medir el nivel de riesgo de manifestación de estrés laboral en los trabajadores con relación a los riesgos psicosociales asociados a aspectos intralaborales y extralaborales. Se aplicó el análisis factorial exploratorio y coeficientes de correlación determinando que las variables que mejor explican el estrés laboral son aquellas relacionadas con aspectos intralaborales siendo las dimensiones demandas ambientales y demandas cuantitativas las de mayor incidencia.

FUENTES

Se consultaron un total de 43 referencias bibliográficas distribuidas así: sobre el tema de estrés laboral 9 libros, 9 artículos; sobre causas y efectos del estrés 5 libros, sobre metodologías investigativas 5, leyes, normas y decretos reglamentarios 11, y 4 tesis de grado.

CONTENIDO

La palabra estrés proviene del término inglés “stress”. La Organización Internacional de Trabajo define al estrés laboral como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos negativos del contenido, la organización o del entorno de trabajo. (OIT, 2013) Por su parte para la Comisión Europea (1999) el estrés laboral es un estado que

se caracteriza por altos niveles de excitaciones y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación. Comisión Europea (1999). En el desarrollo del trabajo se presentan varios antecedentes de investigaciones relacionadas con el estrés laboral. Estos antecedentes incluyen trabajos realizados en países como Estados Unidos, España, México, Guatemala y Colombia, haciendo especial énfasis en el realizado por Vargas (2015), con el cual se analizó la evaluación del nivel de riesgo de manifestación de estrés en los trabajadores de la empresa Delcop Colombia S.A.S empleando dos mecanismos. El marco teórico de la investigación empieza con un análisis conceptual del término estrés, profundizando en los diferentes aspectos que permiten estudiar el tema del estrés al interior de las empresas, aspectos que van desde lo conceptual, lo metodológico y lo técnico respecto a la calidad de la información empleada. Seguidamente se abordan los temas centrales relacionados con el objeto de estudio de la investigación, haciendo especial énfasis en los principales fenómenos relacionados con el estrés laboral y su relación con el trabajo, sus principales causas y fuentes generadoras, sus consecuencias, los tipos de estrés laboral y el concepto de estresores. Igualmente se realiza un recorrido normativo por los decretos, leyes y resoluciones más relevantes para con el tema del estrés laboral. Esto como base para la construcción y determinación del alcance y aplicación del proyecto. La búsqueda de los objetivos comienza con la compilación y procesamiento de los datos obtenidos una vez aplicada la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. El análisis de esta información arroja niveles de manifestación de estrés laboral en los trabajadores en nivel muy bajo en un 16,7% de los trabajadores, nivel bajo 25%, nivel medio 18,1%, nivel alto 20,8% y nivel muy alto en un 19,4%. Acto seguido se realiza un análisis de la información, el cual incluye el análisis del cuestionario intralaboral forma A y B

para cada nivel de estrés y cada dominio definido por la batería. Este análisis es llevado a cabo mediante el uso de tablas y gráficos estadísticos los cuales permiten una mejor prestación de los resultados y/o hallazgos y una mejor comprensión de la misma. De otra parte se hace también un análisis del cuestionario Extralaboral para el grupo de trabajadores que presentaron riesgo muy, alto y medio de manifestación de estrés laboral, encontrándose que las dimensiones que mayor incidencia en la generación de estrés son la situación económica del grupo familiar y el desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, con porcentajes de 76% y 86% respectivamente.

METODOLOGÍA

La investigación es de tipo explicativo, descriptiva y de correlación, ya que pretende identificar factores que evidencien relaciones causales de la manifestación de estrés laboral y su grado de incidencia. El desarrollo de la investigación se aborda desde un enfoque cuantitativo basado en la medición numérica y el análisis estadístico. Este enfoque se evidencia en el momento de aplicar el cuestionario que integran la batería y el procesamiento de la información resultante. Se selecciona una muestra intencional conformada por 72 trabajadores correspondiente a la totalidad de la población que conforma el área administrativa de la empresa. La herramienta que se utiliza para la recolección de la información fue la batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial diseñada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, por tanto se utiliza los tres (3) cuestionarios definidos por este instrumento, los cuales son: cuestionario de factores de riesgo intralaboral, cuestionario de factores de riesgo extralaboral y el cuestionario para la evaluación del estrés. En cuanto la validez y confiabilidad de los resultados se tiene que está es estimada a partir del uso del análisis factorial y los coeficientes de correlación.

CONCLUSIONES

El 58.3% del personal del área administrativa de la empresa Faismon presenta sintomatología de estrés, distribuidos en 19,4% con un nivel de estrés muy alto, un 20,8% con nivel de estrés alto y un 18,1% con nivel de estrés medio. De este porcentaje se encontró las demandas ambientales y de esfuerzo físico; las demandas cuantitativas;

las demandas de carga mental y claridad; características del liderazgo; relaciones sociales en el trabajo; retroalimentación del desempeño, reconocimiento, compensación y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo son las dimensiones con mayor incidencia en la generación del estrés, ubicándose en sus niveles de generación de estrés por encima del 50% cada una de estas. Por su parte, la dimensión demandas de la jornada de trabajo presentó un nivel de generación de estrés por debajo del 50% lo que denota poca contribución de esta dimensión a la generación de estrés. En consecuencia, se tiene que las manifestaciones de estrés en los trabajadores están asociadas fundamentalmente a aspectos intralaborales. Por su parte, en cuanto al riesgo psicosocial extralaboral, las dimensiones con mayor incidencia son desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (86%) y situación económica del grupo familiar (76%) con niveles de riesgo de manifestación de estrés de 86% y 76% respectivamente. En este sentido se encontró que en general los trabajadores consideran desagradable los medios de transporte que empujan para desplazarse a la empresa tanto por tiempo de desplazamiento por comodidad. En cuanto a la situación económica del grupo familiar, los trabajadores consideran insuficientes los ingresos generados del trabajo para cubrir necesidades básicas y deudas económicas.

ANEXOS

La investigación incluye 6 anexos: el primero, cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A; el segundo, cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B; el tercero, cuestionario de factores psicosociales extralaborales; el cuarto, cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión; el quinto, solicitud autorización a la empresa para la aplicación de las encuestas; y el sexto, solicitud de autorización la realización del proyecto.

**IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS DE ESTRÉS LABORAL QUE AFECTAN A
LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA
FAISMON S.A.S UBICADA EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN PARA EL AÑO 2019**

CAICEDO ENGELS, PIEDRAHITA VILLADA SANDRA JANETH, RUGE

CUELLAR ERIKA MERCEDES

AUTORES

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL

TRABAJO

BOGOTÁ D.C, JUNIO 2019

**IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS DE ESTRÉS LABORAL QUE AFECTAN A
LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA
FAISMON S.A.S UBICADA EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN PARA EL AÑO 2019**

VARGAS GONZALES IVÁN DARÍO

DIRECTOR

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

ESCUELA CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL

TRABAJO

BOGOTÁ D.C, JUNIO 2019

**“Mientras el río corra, los montes hagan sombra y en el cielo haya estrellas,
debe durar la memoria del beneficio recibido en la mente del hombre agradecido”.**

Virgilio

Agradecemos profundamente:

A la Corporación Universitaria UNITEC por ser nuestra Alma Mater durante el desarrollo de la especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

A nuestras familias por su constante apoyo y motivación a lo largo del desarrollo de la especialización.

Al nuestro director de trabajo de grado Iván Darío Vargas Gonzales por su apoyo, acompañamiento y supervisión en el desarrollo del presente estudio.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1 Pregunta de Investigación.....	18
2. OBJETIVOS.....	19
2.1 Objetivo General.....	19
2.2 Objetivos Específico.....	19
3. JUSTIFICACIÓN.....	20
4. CONTEXTUALIZACIÓN.....	23
5. ANTECEDENTES.....	25
6. MARCO CONCEPTUAL.....	32
7. MARCO HISTÓRICO.....	35
8. MARCO TEÓRICO.....	38
8.1 Definición del Estrés.....	40
8.2 Estrés laboral y su relación con el trabajo.....	41
8.3 Causas del estrés laboral.....	44
8.4 Consecuencias del estrés.....	46
8.5 Tipos de estrés laboral.....	48
8.6 Concepto de estresores.....	51
9. MARCO LEGAL.....	55
10. HIPÓTESIS.....	66
10.1. Hipótesis de Trabajo / Principal.....	67
10.2. Hipotesis Nula.....	68
10.3. Hipotesis Estadística.....	68
10.4. Hipotesis Alternativa.....	69
11. MARCO METODOLÓGICO.....	70
11.1. Paradigma.....	70

	5
11.2. Tipo de estudio	70
11.3. Alcance del estudio.....	71
11.4. Población	71
11.5. Muestra	72
11.6. Tipo de muestra	72
11.7. Criterios de inclusión y exclusión	73
11.7.1 Inclusión	73
11.7.2 Exclusión	73
11.8. Instrumento para la recolección de la información	74
11.8.1 Cuestionario de facotres de riesgo intralaboral	74
11.8.2 Cuestionario de facotres de riesgo extralaboral.....	80
11.8.3 Cuestionario para la evaluación del estrés.....	82
11.9 Validación y confiabilidad	83
11.9.1 Cuestionario de factores de riesgo intralaboral	83
11.9.2 Cuestionario de factores de riesgo extralaboral.....	96
11.9.3 Cuestionario para la evaluación del estrés.....	102
11.10. Protocolo de trabajo para fase de campo	105
11.11. Tabulación de datos	107
11.12. Aspectos éticos del estudio.....	110
11.13. Uso de consentimiento informado.....	112
12. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	113
12.1. Analisis de los Niveles de Estres	113
12.2. Analisis Cuestionario Intralaboral Forma A y B con nivel de estrés muy alto	118
12.2.1. Domino Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	118
12.2.2. Domino Demandas del trabajo.	120
12.2.3. Domino Control del trabajo.	122
12.2.4. Domino de Recompensas.	124
12.3. Analisis Cuestionario Intralaboral Forma A y B con nivel de estrés alto	125
12.3.1. Domino Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.....	125
12.3.2. Domino Demandas del Trabajo.....	127
12.3.3. Domino Control del trabajo.....	129

	6
12.3.4. Domino Recompensas	131
12.4. Analisis Cuestionario Intralaboral Forma A y B con nivel de estrés medio	132
12.4.1. Domino Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	132
12.4.2. Domino Demandas del Trabajo	134
12.4.3. Domino Control del trabajo	136
12.4.4. Domino Recompensas	138
12.5. Analisis Cuestionario Extralaboral	141
13. CONCLUSIONES	143
14. RECOMENDACIONES	146
15. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	149
ANEXO 1.	155
ANEXO 2.	167
ANEXO 3.	178
ANEXO 4.	183
ANEXO 5.	185
ANEXO 6.	188

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la muestra por área.....	72
Tabla 2. Ficha técnica cuestionario intralaboral.....	74
Tabla 3. Dominios y dimensiones intralaborales según forma de aplicación (A o B).....	78
Tabla 4. Numero de ítems por dimensiones y dominios en las formas A y B.....	78
Tabla 5. Ficha técnica cuestionario extralaboral.....	80
Tabla 6. Dimensiones extralaborales que conforman el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y número de ítems por dimensión.....	81
Tabla 7. Ficha técnica cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión.....	82
Tabla 8. Número de ítems según categorías de síntomas.....	83
Tabla 9. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (N = 1576).	85
Tabla 10. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de los dominios y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (N = 1576).....	86
Tabla 11. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de los dominios y las dimensiones que los integran (forma A) (N = 1576).	87
Tabla 12. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (N = 784).	88
Tabla 13. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de los dominios y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (N = 784).....	89
Tabla 14. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de los dominios y las dimensiones que los integran (forma B) (N = 784).	90

Tabla 15. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B), el cuestionario extralaboral y el total general de factores de riesgo psicosocial.....	90
Tabla 16. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B), escalas de salud general, vitalidad y salud mental del SF-36v2 y cuestionario de síntomas de estrés.....	91
Tabla 17. Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma A (N = 1576).....	93
Tabla 18. Coeficientes de confiabilidad de los dominios del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma A (N = 1576).....	94
Tabla 19. Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma B (N = 784).	95
Tabla 20. Coeficientes de confiabilidad de los dominios del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma B (N = 784).	95
Tabla 21. Coeficientes de confiabilidad de los cuestionarios generales de factores psicosociales (formas A y B).....	96
Tabla 22. Dimensiones y factores del cuestionario de factores de riesgo extralaboral.	97
Tabla 23. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (N = 2630).	98
Tabla 24. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de las dimensiones del cuestionario extralaboral y el puntaje total general de la evaluación de factores psicosociales (formas A y B).	98
Tabla 25. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) y el total general de la evaluación de factores	99
Tabla 26. Coeficientes de correlación (Spearman) entre el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del SF-36v2, y el cuestionario de síntomas de estrés.	100
Tabla 27. Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (N = 2360).....	101

Tabla 28. Coeficientes de confiabilidad de los cuestionarios generales de factores psicosociales (forma A y forma B).....	102
Tabla 29. Coeficientes de correlaciones entre la segunda versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés” y tres escalas del SF-36v2 (N=2354).....	104
Tabla 30. Resultados de nivel de estrés.....	113
Tabla 31. Clasificación de los datos	114
Tabla 32. Población con o sin sintomatología de estrés.....	115
Tabla 33. Sintomatología del estrés de acuerdo al área de trabajo.....	116
Tabla 34. % de personas con sintomatología por dimensión del dominio Liderazgo y relaciones Sociales en el trabajo.....	119
Tabla 35. % de personas con sintomatología por dimensión del dominio Demandas del Trabajo.....	121
Tabla 36. % de personas con sintomatología por dimensión del dominio Control del Trabajo.....	123
Tabla 37. % de personas con sintomatología por dimensión del dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	125
Tabla 38. % de personas con sintomatología por dimensión del dominio Demandas del Trabajo.....	128
Tabla 39. % de personas con sintomatología por dimensión del dominio Control del Trabajo.....	129
Tabla 40. % de personas con sintomatología por dimensión del dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	132
Tabla 41. % de personas con sintomatología por dimensión del dominio Demandas del Trabajo.....	135
Tabla 42. % de personas con sintomatología por dimensión del dominio Control del Trabajo.....	136
Tabla 43. Dimensiones intralaborales con % de personas con sintomatología significativo (por encima de 50%)	139
Tabla 44. Riesgos Extralaboral.....	141

LISTA DE GRAFICAS

Grafica 1. NIOSH, 1999	43
Grafica 2. Calificación síntomas de estrés presente en el personal administrativo encuestado	114
Grafica 3. Número de trabajadores por nivel de riesgo por dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones Sociales en el trabajo.....	118
Grafica 4. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio).....	119
Grafica 5. Número de trabajadores por nivel de riesgo por dimensiones del dominio Demandas del Trabajo.....	120
Grafica 6. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio).....	121
Grafica 7. Número de trabajadores por nivel de riesgo por dimensiones del dominio Control del Trabajo.....	122
Grafica 8. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio).....	123
Grafica 9. Número de trabajadores por nivel de riesgo por dimensiones del dominio Recompensas	124
Grafica 10. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio).....	124
Grafica 11. Número de trabajadores por nivel de riesgo de las dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones Sociales en el Trabajo	125
Grafica 12. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio).....	126
Grafica 13. Número de trabajadores por nivel de las dimensiones del dominio Demandas del Trabajo.....	127

Grafica 14. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio).....	128
Grafica 15. Número de trabajadores por nivel de riesgo de las dimensiones del dominio Control del trabajo.....	129
Grafica 16. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio).....	130
Grafica 17. Número de trabajadores por nivel de riesgo de las dimensiones del dominio Recompensas	131
Grafica 18. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio).....	131
Grafica 19. Número de trabajadores por nivel de riesgo de las dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones Sociales en el Trabajo	132
Grafica 20. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio).....	133
Grafica 21. Número de trabajadores por nivel de las dimensiones del dominio Demandas del Trabajo.....	134
Grafica 22. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio).....	135
Grafica 23. Número de trabajadores por nivel de riesgo de las dimensiones del dominio Control del trabajo.....	136
Grafica 24. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio).....	137
Grafica 25. Número de trabajadores por nivel de riesgo de las dimensiones del dominio Recompensas	138
Grafica 26. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio).....	138
Grafica 27. Dimensiones Extralaborales	142

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo realizar el diagnóstico de los factores de riesgos de estrés laboral en la empresa FAISMON S.A.S al área administrativa, a través de la aplicación de la batería instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia a los trabajadores de la sede administrativa, la identificación de los factores de riesgo psicosocial intra-laboral, extra-laboral y nivel de estrés a través de los parámetros establecidos por la batería. Un vez realizado lo anterior se identificó con una confiabilidad del 100% de la muestra encuestada que el 58,3% de los evaluados se encuentra en riesgo psicosocial intralaboral muy alto, alto y medio, de lo cual se puede inferir que estos trabajadores están insatisfechos con las características de su trabajo y de su organización en relación con la garantía de su bienestar y la protección de su salud.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, factores de riesgo intra-laborales, factores de riesgo extra-laborales, estrés.

ABSTRACT

The objective of the present study was to diagnose occupational risk factors in the company FAISMON SAS to the administrative area, through the application of the battery instruments for the evaluation of psychosocial risk factors of the Ministry of Social Protection of Colombia to the workers of the administrative headquarters, the identification of psychosocial risk factors intra-labor, extra-labor and stress level through the parameters established by the battery. Once the above was done, it was identified that with a 100% reliability of the sample surveyed, the 58,3% of those evaluated are at high and very high psychosocial risk in the workplace, from which it can be inferred that these workers are dissatisfied with the characteristics of your work and your organization in relation to the guarantee of your well-being and the protection of your health.

Key words: Psychosocial risk, intra-labor risk factors, extra-labor risk factors, stress.

INTRODUCCIÓN

El término estrés laboral, se ha convertido en una expresión común en la sociedad actual, ya que se menciona de forma recurrente en el ámbito laboral, pero ¿cuál es su significado? De acuerdo a la Psicóloga Aida Milena Casadiego de la Clínica Universidad de la Sabana¹ “el estrés laboral es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también la de su entorno más cercano.”

El estrés laboral está relacionado directamente con la satisfacción que presenta el trabajador hacia su entorno y este se ve reflejado en su actitud, comportamientos y en los resultados generados en su trabajo, en algunos casos estos con repercusión directa en su entorno familiar, es así que de acuerdo a las investigaciones realizadas en América Latina sobre los factores que afectan la salud mental del trabajador un gran porcentaje de estos impacta de manera negativa la productividad y afecta a las empresas como ocurre con el ausentismo y los factores psicosociales que perjudican de manera directa a los trabajadores, produciendo el incremento cada día de enfermedades psicológicas y físicas, dentro de ellas: síndrome de fatiga crónica, fatiga visual, dolores de espalda, problemas gástricos y relacionado con lo psicológico el más común, la depresión.

¹ Tomado de: <https://www.clinicaunisabana.edu.co/pacientes/educacionalpaciente/articulos-de-educacion/psicologia/estres/> (20/04/0219)

Por consiguiente, en este ámbito es donde se centra esta investigación: de qué manera los factores de riesgo psicosocial inciden en los niveles de estrés de los empleados de la empresa Faismon S.A.S.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo suele ser parte esencial de la vida: constituye una fuente de ingresos, autoestima, estatus, relaciones sociales y proporciona una sensación de logros e integración. Sin embargo, aunque muchas personas obtienen satisfacción de sus empleos, a otras se les convierte en un enemigo latente que genera altos niveles de estrés. Cuando este aparece, probablemente se convierte en riesgo psicosocial, número uno para cualquier trabajador, en especial aquellos que laboren en áreas administrativas. Los índices que evidencian esta problemática son extensos y variados, los cuales resaltan la relación directa entre los factores de estrés laboral, la salud y el rendimiento de los trabajadores.

En el contexto colombiano, el informe del Estudio Nacional de Salud Mental del año 2003, reportó que dos de cada cinco incapacidades son de origen psiquiátrico. Se tiene también, que este mismo estudio, para el año 2004, muestra a la depresión como uno de los problemas de mayor prevalencia en Colombia (19.6%), seguido por la ansiedad (19,3%) y el trastorno del estado de ánimo (15,0%), todos enmarcados dentro del grupo de factores de riesgo psicosocial.

Por su parte, la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo (2007) muestra una prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es considerablemente alta, arrojando como un dato importante, con respecto al estrés laboral,

que entre el 20% al 30% de los encuestados manifestaron altos niveles de estrés entre la población laboralmente activa.

Basados en esta compleja realidad que afronta las empresas, se ha decidido realizar una investigación sobre la identificación de los riesgos de estrés laboral que afectan a los trabajadores del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S, ubicada en la ciudad de Medellín para el año 2019. Lo anterior, debido a que dentro del personal administrativo de la empresa, se viene presentando una disminución en la productividad y falta de concentración, debido a no disponer del suficiente tiempo para llevar a cabo las tareas laborales, llevarse trabajo a casa o no tener el horario bien definido lo que puede estar generando estrés en los empleados.

Este trabajo pretende dar respuesta a una pregunta principal, que se espera conduzca no solo a la identificación de los riesgos asociados al estrés laboral que pueden estar padeciendo los trabajadores del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S, sino que además sea un insumo para que la toma de decisiones respecto a cómo generar medidas de prevención y control de estos riesgos, con el fin de mejorar y/o fortalecer la salud laboral de los trabajadores y la eficiencia de los mismos.

En consecuencia, se tiene que la pregunta de investigación a responder en el desarrollo del presente trabajo de investigación será:

1.1 Pregunta de Investigación

¿Qué genera los riesgos de estrés laboral en el área administrativa de la empresa Faismon S.A.S ubicada en la ciudad de Medellín para el año 2019?

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Establecer los factores de riesgos asociados al estrés laboral que afectan a los trabajadores del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S ubicada en la ciudad de Medellín para el año 2019.

2.2 Objetivos Específico

- Identificar los niveles de riesgo intralaboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S.
- Identificar los niveles de riesgo extralaboral de los trabajadores del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S.
- Identificar los niveles de riesgo de estrés laboral que afectan a los trabajadores del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S.
- Comparar los niveles de riesgos intralaboral, extralaboral con los resultados del estrés que afectan a los trabajadores del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S.

3. JUSTIFICACIÓN

Desde hace varios años se vienen realizando estudios relacionados con los riesgos psicosociales, teniendo en cuenta los cambios que han tenido las organizaciones en su interior, como la implementación de teletrabajo, la medida del desempeño basado en resultados, entre otros, lo cual puede generar en un trabajador estrés laboral.

Un trabajador que se encuentre estresado suele enfermarse con más frecuencia, tener poca o ninguna motivación, ser menos productivo y tener menor seguridad laboral, incidiendo en la entidad donde trabaja con una perspectiva de éxito negativa en el mercado donde se desenvuelve. (Gutiérrez Strauss, Vilorio-Doria, 2014)

Teniendo en cuenta que los factores de riesgo psicosocial están asociados al estrés laboral, término definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo por un lado y sus conocimientos y capacidades por otro”, lo cual se complementa con la información de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual considera al estrés laboral como “una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vía de desarrollo” y teniendo además en cuenta que dentro de los estudios realizados a nivel mundial, el estrés laboral ha sido categorizado en el segundo lugar del ranking de problemas de salud en el trabajo y estimando que entre el 50% y el 60% de las jornadas laborales perdidas se presentan por esta causa. (Fernández, 2010).

Conociendo esta situación el gobierno nacional ha venido promulgando diferentes actos administrativos por medio de los cuales se han dado disposiciones para el manejo de los factores de riesgo psicosocial al interior de las empresas. En este sentido, resulta importante destacar la Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social, la cual "...establece disposiciones y define 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".

Teniendo en cuenta que el estrés laboral está relacionado con las condiciones en las cuales se desempeña la persona, se considera necesario desarrollar este proyecto para identificar los factores de riesgo asociados al estrés laboral a los que pueden estar expuestos los trabajadores de área administrativa de la empresa Faismon S.A.S, lo cual será de gran utilidad para la empresa en la medida que le permitirá contar con información para analizar las causas de los riesgos asociados a estrés laboral que se presentan en los trabajadores en el área administrativa de la empresa Faismon S.A.S. y de esta manera tomar acciones para disminuir los efectos que puede generar el estrés laboral.

El contar con la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial presentes en las labores que realizar el personal administrativo Faismon S.A.S, permitirá identificar y conocer cuáles son las causas raíces de los niveles de estrés que presenta dicho personal y de esta manera proporcionar a la

organización información con la cual podrá direccionar adecuadamente acciones de prevención y/o protección enfocadas en los factores de riesgos psicosocial intralaboral y extralaboral que pueden afectar los niveles de estrés del personal del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S.

Por otro lado, el realizar la investigación enfocada a la identificación de los riesgos de estrés laboral basándose en la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, contribuye al grupo investigador en la formación como especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo en cuanto a que fortalece el conocimiento, desarrollo y análisis de la batería, lo que ayudara a establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra o extralaboral, que es necesario para definir programas de vigilancia epidemiológica dentro de las organizaciones.

4. CONTEXTUALIZACIÓN²

Nombre: FAISMON S.A.S.

NIT: 800119427 – 6

Sector: Metalmecánico

Departamento: Antioquia

Ciudad: Medellín

La empresa Faismon S.A.S está ubicada en la ciudad de Medellín, Antioquia, es una empresa que lleva más de 26 años que se dedica a la fabricación, aislamiento y montajes de estructuras metálicas industriales. En el año de 1995 incursionó en la prestación de servicios de alquiler de grúas telescópicas y equipos de elevación y en el año 2005 se implementó el mantenimiento industrial. Adicionalmente, la empresa tiene un centro de entrenamiento de trabajo seguro en alturas en el que presta servicio de capacitación a algunas de las más importantes compañías de la ciudad y el país.

Entre sus principales clientes se destacan: Cementos Argos, Isagen, Alpina, Sofasa S.A., Colanta Ltda., Auteco, Coltabaco, Tablemac, Cipa, Bavaria S.A., Solla S.A., Metro de Medellín, Compañía de Galletas Noel, Textiles Fabricato Tejicondor S.A., Industrias Alimentos Zenú, Enka de Colombia S.A.; destacándose experiencias exitosas tales como: desmontaje de planta concretos Argos Medellín, desmontajes y demolición de centros de

² Extraído el 02 de octubre, 2018 del sitio web <http://faismon.com/> & <http://faismon.com/faismonet/index.html>.

distribución Almacenes Éxitos, Cervecería Unión Itagüí y Cervecería Águila Barranquilla; desmontaje planta termoeléctrica Yumbo Valle.

El objetivo de Faismon es transformarse en una organización con cobertura a nivel nacional, reconocida por sus soluciones integrales que generan valor agregado a sus clientes y aportan al desarrollo sostenible en los aspectos social, ambiental y económico.. Actualmente la empresa se encuentra certificada en las Normas ISO 9001, 14001, OSHAS 18001, NTC 6072. Los valores corporativos de la empresa son en su orden la responsabilidad, el respeto, el compañerismo, la amabilidad y la honestidad.

En la actualidad, Faismon cuenta con un total de 600 empleados residentes en el área metropolitana de Medellín, de los cuales 72 conforman en área administrativa; la jornada laboral del área administrativa de la empresa es de 7:30 am a 5:30 pm de lunes a viernes.

5. ANTECEDENTES

El libro “Estrés y procesos cognitivos” de (Lazarus & Folkman, s.f. citado por Vargas, 2015) aborda el tema del estrés laboral desde un enfoque interaccional entre el medio y el individuo. En este libro, los autores citados por Vargas (2015), reconocen al estrés laboral como una patología que se surge especialmente desde de las consideraciones del trabajador, y no desde el medio o a los factores externos que pueden estar causando dicha patología. De acuerdo a Salazar (2011) en su artículo indexado “Aspectos normativos en la legislación Colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral” en el cual además de temas legislativo aborda el estrés desde su ámbito de cómo reconocerlo, las patologías derivadas del estrés son aquellas en las que las reacciones del estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de la enfermedad. (Salazar, 2011) Esto es, para estos autores, el estrés laboral es una situación eminentemente subjetiva que surge de la interpretación que realiza cada individuo de la incapacidad de hacer frente a las dificultades que se le puedan presentar en el ámbito laboral y los escasos medios con que cuenta para hacer frente a estas dificultades. Por lo tanto, la identificación de los factores de riesgos deberá hacerse fundamentalmente desde la visión del trabajador.

El modelo de la valoración de Lazarus se basa en la realización de procesos cognitivos de valoración de la situación y valoración de los recursos del propio individuo para hacer a una determinada situación revierta una dificultad para este. (Lazarus & Folkman, s.f., citado por Vargas, 2015)

Entre tanto, el libro “La organización del trabajo y el estrés” (Stavroula, Griffiths & Cox, s.f., citado por Vargas, 2015) muestra al estrés laboral como uno de los principales problemas de salud de los trabajadores del área administrativa de las empresas, el cual afecta considerablemente la eficiencia y desempeño de las mismas las empresas. De igual manera para Gómez (2018) el estrés es un tema que cada día adquiere mayor importancia por los efectos dañinos que trae al hombre que lo padece y por el aumento de situaciones sociales, laborales, familiares y personales que lo provocan. (Gómez, 2018)

Para estos autores el tipo de trabajo que más factores de riesgos asociados a estrés laboral producen en los trabajadores, son aquellos en donde el nivel de exigencia de las actividades y la presión de parte de jefes inmediatos se superpone a las habilidades y destrezas del trabajador. En este sentido, se define al estrés laboral como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (Stavroula, Griffiths & Cox, s.f. citado por Vargas, 2015) A su vez, “la necesidad del trabajo a turnos y el trabajo nocturno, crea la aparición de trastornos en los trabajadores que se investigan en relación a aquellos trabajadores más tolerantes a este tipo de trabajos” (Lucero Lourdes M. y García Martín J., 2008)

Mientras tanto, para Martínez (2004) el estrés en el entorno laboral es un problema creciente con un costo alto para las empresas en lo social, económico y de personal. (Martínez, 2004, citado por Vargas, 2015) En este trabajo el autor, realiza una descripción

del riesgo del estrés laboral y presenta algunas medidas de mitigación, control y prevención de los factores de riesgos asociados a este. Para el autor, “las consecuencias del estrés laboral no solo se limitan al ámbito laboral, sino que por lo general se extienden a la vida personal y familiar; por lo que se tiene que lo que acontece en el trabajo tiene una enorme influencia en el ámbito personal y familiar. (Martínez, 2004, citado por Vargas, 2015) y es un factor que para (Blanco y Thoen, 2015) no diferencia entre hombre y mujeres, el cual “está significativamente relacionado con la presencia de estrés, ansiedad y depresión, pero no relacionado con la presencia de burnout.” (Blanco y Thoen, 2015)

En su libro, estos autores exponen la importancia de conocer cómo los factores externos afectan el rendimiento laboral y cómo el ambiente de trabajo afecta las vidas de las personas. Esto con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y evitar los efectos negativos la salud y el desempeño laboral de los trabajadores. Así mismo de disminuir el costo que representa para las empresas el estrés laboral.

Por su parte en el ámbito de Norte América, la Asociación Americana de Psicología (APA, por sus siglas en inglés) en septiembre de 2007 realizo una encuesta a nivel nacional para examinar el estado del estrés de la población de los Estados Unidos, encontrando que el estrés está afectando enormemente a las personas, contribuyendo al surgimiento de problemas de salud, relaciones deficientes y pérdida de productividad laboral.

Pese a que el 28% de los encuestados afirmaron que controla el estrés extremadamente bien, muchas personas reportaron haber experimentado síntomas físicos

(77 %) y psicológicos (73%) relacionados con el estrés. Entre los síntomas de estrés figuraron: fatiga (51%); dolores de cabeza (44%); problemas estomacales (34%); tensión muscular (30%); cambios de apetito (23%), rechinar de dientes (17%); cambios en la libido o estímulo sexual (15%), y mareos (13%). Por su parte, entre los síntomas psicológicos figuraron: irritabilidad o enojo (50 por ciento); nerviosismo (45%); falta de energía (45%); y deseos de llorar (35%). Además, cerca de la mitad de los encuestados (48%) reportó insomnio a causa del estrés. (APA, 2010)

Adicionalmente, Pérez y Muriel (2007) en su estudio “El absentismo laboral en relación con el Estrés, la Compensación, Beneficios y sus implicaciones en términos de costos: Comparativo entre Estados Unidos y China” ratificaron que en general las personas de Estados Unidos trabajan mejor con los problemas de estrés laboral, debido a que los trabajadores americanos no se preocupan tanto por los horarios de trabajo y el salario, sino por mejorar sus posiciones dentro de las empresas. Por otro lado, existen leyes que benefician a los empleados y cuentan con servicio que tratan condiciones de salud, como el estrés, la depresión y/o síndrome de quemado labora. (Pérez y Muriel, 2007)

En el ámbito nacional, Cardona y Montoya (2013) en su estudio “Caracterización del estilo de dirección y el nivel de estrés laboral percibido en pequeñas empresas de calzado Maquilas de una multinacional de la ciudad de Manizales” evaluaron a 182 trabajadores del sector operativo y 9 jefes de empresas de calzado, con la finalidad de medir el nivel de estrés en este grupo de trabajadores. El instrumento utilizado en este trabajo fue la entrevista en profundidad para operarios y personal administrativo.

Con estos insumos se pretendía hallar la forma de establecer objetivos, tomar decisiones, asignar responsabilidades, desarrollar control, formas de comunicación, relación con los colaboradores, forma de motivar al personal, forma de presentar el poder, trabajo en equipo, análisis del desempeño y órdenes. Los resultados de la investigación evidenciaron que en las pequeñas empresas de calzado de la ciudad de Manizales se percibe un alto énfasis en las tareas o en los productos finales, por lo que se puede presentar un estilo de dirección sinérgico o tecnicista, descartándose un estilo de dirección sociable. En cuanto el nivel de estrés presente en las pequeñas empresas de calzado de la ciudad de Manizales se catalogó como muy alto, pues la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación representó una muestra de estrés severo y perjudicial para la salud.

Castillo, Torres, Ahumada, Cárdenas & Licon, (2014) en su estudio “Estrés laboral en enfermería y factores asociados” establecieron los factores asociados de estrés laboral en el grupo de enfermería de dos hospitales de Cartagena. El estudio realizado fue de tipo analítico de corte transversal. Emplearon una muestra de 156 personas y utilizaron el instrumento “The Nursing Stress Scale” (NSS) para la recolección de información. Los datos fueron analizados aplicando estadística descriptiva y realizaron análisis bivariado para la estimación de las diferencias representativas de promedios entre cada variable. En este estudio arrojó entre otros resultados un 33,9% de la muestra se encontraba con nivel alto de estrés laboral y que la presencia de estrés estaba relacionada fundamentalmente a factores intralaborales.

Otro estudio importante es la investigación “Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción” de Rentería, Fernández, Tenjo y Uribe (2008), donde se evidencian las cifras de alta accidentalidad laboral en una muestra de 78 personas de una empresa de producción de la ciudad de Cali. Los resultados encontrados permiten concluir que los principales factores de riesgo se relacionan con el nivel de las estructuras formales de la organización (ambiente de trabajo, las relaciones laborales y las comunicaciones), y con aspectos individuales (motivación, autoestima, resolución de conflictos etc.). Se concluye que el estudio de los factores biopsicosociales asociados a la accidentalidad laboral permite reducir los riesgos de accidentalidad, desarrollar planes de acción preventivos e incrementar el bienestar de las personas dentro de la organización.

De estos estudios se puede concluir que el estrés laboral trae múltiples consecuencias personales, familiares, sociales y laborales. Estas consecuencias generan daños secundarios que afectan la salud a nivel físico y psicológico. Todo lo anterior influye negativamente, tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad. Se generan así costos evidentes como enfermedades, ausentismo laboral, accidentes, entre otros, lo cual representa un alto tributo económico y social para la organización.

En este orden de ideas es indispensable precisar que los estudios coinciden con el objeto de investigación: los altos niveles de estrés en las empresas de producción son evidentes y relevantes. Sin embargo, se hace perentorio profundizar en estudios que identifiquen y aborden de manera directa, profunda y consciente los factores que inciden

en la aparición del estrés a nivel intra y extra laboral. Esta apuesta permitiría reconocer y establecer planes de prevención y protección que generen concientización en la responsabilidad social de las empresas y en el autocuidado de los trabajadores.

6. MARCO CONCEPTUAL

El desarrollo del presente trabajo de investigación está basado en temas tales como estrés laboral, riesgo psicosocial, riesgo, factor de riesgo, etc. por lo tanto se hace indispensable la conceptualización de cada uno de estos términos a fin de facilitar la comprensión y análisis del presente documento como también de generar un marco de referencia conceptual para el mismo.

A continuación, se presenta los conceptos más importantes involucrados en el desarrollo del presente proyecto de investigación:

- **Riesgo para la seguridad y salud en el trabajo:** combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o exposiciones peligrosos relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que pueden causar los eventos o exposiciones. (Norma ISO 45001:2018, 2018)
- **Lesión o deterioro de la salud:** efecto adverso en la condición física, mental o cognitiva de una persona. (Norma ISO 45001, 2018)
- **Estrés laboral:** El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de

un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. (OIT, 2016)

- **Riesgo:** probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. (Resolución 2646 de 2008, Art. 3)
- **Factores de riesgo:** posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. (Resolución 2646 de 2008, Art. 3)
- **Factor de riesgo psicosocial:** característica de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. (OIT, 2013)
- **Estrés:** conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos negativos del contenido, la organización o del entorno de trabajo. Las personas experimentan estrés cuando sienten que existe un desequilibrio entre lo que se les exige y los recursos con que cuentan para satisfacer dichas exigencias. Cuando la situación de estrés se prolonga, sin resolver de forma satisfactoria las situaciones que enfrentamos, puede dar lugar a enfermedades: cardiovasculares, respiratorias, inmunológicas, gastrointestinales, dolor de espalda y trastornos musculo esqueléticos, trastornos menores de salud mental, entre otros. (OIT, 2013)
- **Carga mental:** demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas 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. (Resolución 2646 de 2008, Art. 3)

- **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. (Resolución 2646 de 2008, Art. 3)
- **Condiciones ambientales:** Se definen como aquellos agentes físicos (tales como nivel de luminosidad, temperatura, humedad, ruido, vibraciones, radiaciones, etc.), agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.) y agentes biológicos (hongos, virus y bacterias) presentes en el lugar de trabajo y que pueden llegar a afectar la comodidad, satisfacción y salud del trabajador. (Mansilla, 2009, citado por Vargas 2015)
- **Diseño del puesto de trabajo:** relación que tiene el empleado con la máquina o herramienta, desde sus medidas antropométricas, y los factores ergonómicos que encierra el sitio de trabajo. (Vargas, 2015)
- **Clima laboral:** El clima organizacional es un fenómeno que interviene en los factores de la organización y las tendencias motivacionales, viéndose reflejado en el comportamiento de los miembros de ésta. (Goncalves 1997 citado por Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo, 2006)

7. MARCO HISTÓRICO

La palabra de “stress” existe desde hace tiempo en el idioma inglés, pero fue empleada por primera vez en el contexto científico en 1911, por Walter Cannon. Este autor, descubrió accidentalmente la influencia de factores emocionales en la secreción de adrenalina.

En 1936 Hans Selye en 1936 definió el estrés en términos biológicos como “una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio”. Su investigación condujo al estudio del estrés en las funciones cerebrales. Definió asimismo los “factores estresantes” como las circunstancias desencadenantes de una respuesta fisiológica y psicológica del organismo, para distinguir el estímulo de la respuesta (Selye, 1974).

El término estrés se ha utilizado con múltiples significados y ha servido tanto para designar una respuesta del organismo, como para señalar los efectos producidos ante repetidas exposiciones a situaciones estresantes. Tras controvertidas discusiones científicas sobre si el estrés era el estímulo o la respuesta del organismo, los autores Paterson y Neufel (1984)³, comienzan a considerar el termino estrés como un término genérico que hace referencia a un área o campo de estudio determinado; Llegando a concluir que el estrés es

³ (1984) Parámetros del Estrés, Pág. 20

un trastorno que somete a las personas a enfrentar demandas que sobrepasan sus fuerzas físicas y psíquicas.

No obstante, la definición más aceptada es la que corresponde a McGrath, que define al estrés como un desequilibrio sustancial percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo, bajo condiciones en las que el fracaso ante la demanda tiene importantes consecuencias. Las consecuencias no sólo son físicas o fisiológicas sino que incluyen las emocionales y cognitivas.

Según Susan L. Lind y Fred L. Otte, (2000),⁴ el estrés laboral es un costoso egreso empresarial que afecta tanto la salud de los empleados, como a las utilidades de la compañía. Aseguran que una persona trabaja 8 horas o más, la actividad continua puede presentar en el trabajador índice de estrés afectando su salud física y mental; y su desempeño en la empresa.

El estrés debe de verse desde otra perspectiva, no sólo desde el ámbito laboral, debe tomarse en cuenta que el estrés afecta al trabajador desde diferentes ámbitos tales como en lo biológico, psicológico y social. Los sucesos diarios estresantes de pequeña intensidad según algunos autores, pueden provocar efectos psicológicos y biológicos más impactantes que los que puedan generar acontecimientos, cómo la muerte de un familiar.

⁴ El estrés como respuesta (Latín Salud.com 2000)

Wallace y Szelagi (1982) sostienen que gran variedad de condiciones organizacionales y ambientales son capaces de producir estrés y que los individuos responden a la misma condición de manera diferente. La intensidad y el grado de estrés son difíciles de predecir en el individuo mismo; sus consecuencias provocan cambios Psicológicos “conductuales” o enfermedades crónicas.

8. MARCO TEÓRICO

El estrés laboral se ha convertido en una de las áreas relevantes a estudiar en Colombia, teniendo en cuenta que se ha generado diversos estudios en torno al mercado del trabajo y por presentarse en los problemas más comunes de la salud laboral. En cuanto al mercado ha generado rápidamente cambios pues cada vez se sustituye más el trabajo manual por el del conocimiento y las tecnologías, aun así la inestabilidad laboral aumenta cada día generando incertidumbre en el campo profesional en el país.

El estrés laboral afecta todos los ámbitos del trabajador y son múltiples las consecuencias físicas y emocionales que ello acarrea, el no identificarlo a tiempo y no trabajar sobre los factores de riesgo psicosociales puede generar problemáticas tanto en el trabajador su entorno y a su vez la empresa. Dentro de los estudios realizados podemos mencionar que el estrés laboral afecta directamente las áreas cognitivas y emocionales del trabajador que implican problemas de memoria (lapsus y olvidos selectivos de información relacionada con el ámbito laboral), dificultad para centrar la atención en temas laborales, problemas de concentración y una disminución en la capacidad para realizar varias tareas a la vez.

Es un riesgo que las organizaciones vienen presentado cada vez con mayor frecuencia por su altos ritmos de trabajo, jornadas de trabajos, rotaciones, relaciones entre compañeros y jefes, lo cual afecta la productividad y la rentabilidad de las empresas, dado que se puede presentar hasta ausentismo por este diagnóstico.

Las consecuencias relacionadas con el estrés laboral hacen que se tengan trabajadores desmotivados y se ven reflejados en posibles conflictos internos.

Por eso es tan importante que las empresas contemplen este tipo de riesgos que bien puede hasta generar accidentes de trabajo en las empresas, no solamente identificarlos sino implementar medidas de prevención y atención, cumpliendo con la normativa legal sobre el tema, los comités de Convivencia deberán cumplir con las funciones y responsabilidades en generar ambientes saludables, donde se trabaje en campañas de prevención, estrés, fatiga, relaciones laborales, comunicación, resolución de conflictos, trabajo en equipo.

Para abordar las categorías que atañen a este estudio, en primer lugar, se deben retomar las definiciones sobre factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés; en segunda instancia estrés laboral – estresores y para finalizar la relación del estrés con el desempeño laboral.

8.1 Definición del Estrés

La Comisión Europea (1999), define el estrés relacionando con el trabajo como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, psicológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos de contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitaciones y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

El manual de diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales IV (DSMIV) (1995) reconoce el estrés intenso como un factor predisponente para el insomnio en el caso de los trastornos del ritmo circadiano y los cambios de los turnos de trabajo. Para el resto de trastornos no se ha encontrado reconocimiento similar, sin embargo, en distintos estudios refieren frecuencia de sueños angustiosos relacionado con actividades que se desarrollan (Dejours, 1990). Es así como el estrés tiende a convertirse en un fenómeno relevante y reconocido socialmente, siendo vinculado con frecuencia al trabajo y a la actividad laboral, que puede acarrear consecuencias negativas tanto fisiológicas como psicológicas al trabajador. (Citado por Tobar, 2014)

Edwards y Cooper (1988), clasifican las respuestas de estrés en dos tipos, de acuerdo a sus efectos provocados en los individuos eustrés y distrés. El primero se refiere a situaciones y experiencias donde el estrés tiene resultados y consecuencias predominantemente positivos porque produce estimulación y activación adecuada que permite a las personas lograr en su actividad resultados satisfactorios con costes personales razonables. El segundo, son las experiencias de presión y demandas excesivas que la

persona ha de afrontar sin tener los recursos adecuados ni saber muy bien cómo hacerlo.

(Citada por Tobar, 2014)

8.2 Estrés laboral y su relación con el trabajo.

De acuerdo a la OMS (2008) el estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación. Cuando existe un desequilibrio entre las exigencias ocupacionales y los recursos del entorno o personales con los que cuenta el trabajador, entonces, se presentan una serie de reacciones, que pueden incluir:

- Respuestas fisiológicas (por ejemplo, aumento del ritmo cardíaco o de la presión arterial, hiperventilación, así como secreción de las hormonas del “estrés” tales como adrenalina y cortisol),
- Respuestas emocionales (por ejemplo, sentirse nervioso o irritado),
- Respuestas cognitivas (por ejemplo, reducción o limitación en la atención y percepción, falta de memoria), y
- Reacciones conductuales (por ejemplo, agresividad, conductas impulsivas, cometer errores).

Sin lugar a dudas, así como la evolución de la actividad laboral ha traído consigo una serie de mejoras en la calidad de vida de los trabajadores, también es responsable de la

aparición de varios efectos negativos en la salud de los mismos; por ello las empresas y en especial los gerentes del talento humano están hoy por hoy más comprometidos en abordar el tema de los factores biopsicosociales, sus efectos y la incidencia de éstos en las organizaciones para enfocar los planes de intervención hacia su reducción. Villalobos (1999), establece que los factores biopsicosociales son toda condición que experimenta la persona en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por tanto, no se constituyen en un riesgo sino hasta el momento en que se convierten en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno. (Tobar, 2014)

En la enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo – Factores psicosociales, estrés y salud, citan que según una importante resolución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1975), el trabajo no sólo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales. Estos principios se expresaron ya en 1963, en un informe del Tavistock Institute de Londres (documento núm. T813) que establecía las siguientes directrices generales para el diseño de los puestos de trabajo:

1. El puesto de trabajo debe ser razonablemente exigente en aspectos distintos de la pura soportabilidad y mínimamente variado.
2. El trabajador debe poder aprender en el puesto de trabajo y tener en él un aprendizaje continuo.

3. El puesto de trabajo debe comprender algún ámbito de toma de decisiones que el individuo pueda considerar personalmente suyo.
4. Debe existir cierto grado de apoyo social y reconocimiento en el lugar de trabajo.
5. El trabajador debe poder establecer una relación entre lo que hace o produce y la vida social.
6. El trabajador debe sentir que el puesto de trabajo conduce a algún tipo de futuro deseable.

Según NIOSH, las condiciones de trabajo tienen un papel principal en causar el estrés de trabajo. Sin embargo, no se ignora el papel de factores individuales, la exposición a condiciones estresantes de trabajo (llamadas causas de estrés) pueden tener una influencia directa en la salud y la seguridad de trabajador. Pero como se muestra en el esquema de abajo, factores individuales y de otras situaciones pueden intervenir para fortalecer o debilitar esta influencia. (NIOSH, 1999)



Grafica 1. NIOSH, 1999

Fuente: NIOSH, 1999

8.3 Causas del estrés laboral

El estrés laboral puede ser ocasionado por numerosas causas, las cuales van desde el diseño del puesto de trabajo, el clima laboral y las condiciones ambientales hasta el nivel de organización de la empresa. Así por ejemplo se tiene que las condiciones laborales insatisfactorias, el exceso de exigencias y presiones pueden ser causales para que se origine problemas de estrés laboral. (Iván, 2015) Del mismo modo, estas circunstancias pueden hacer que el trabajador no reciba suficiente apoyo de los demás, o no tenga suficiente control sobre su actividad y las presiones que conlleva. (OMS, 2004 citada por Vargas, 2015).

Entre tanto, para Barrera (2013) existen seis causas principales que pueden constituirse como fuentes generadoras de estrés laboral en los trabajadores del área administrativa de las empresas.

Estas fuentes son su orden:

1. **El diseño de los trabajos** relacionado a su vez con los descansos infrecuentes, turnos y largas jornadas laborales, trabajos frenéticos y rutinarios, entre otros;
2. **El estilo de dirección de la organización** relacionado con la falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, la comunicación en la organización, la falta de políticas que favorezcan la vida familiar de los trabajadores.

3. **Las relaciones interpersonales:** deficiente clima laboral y escaso apoyo o ayuda de compañeros y supervisores.
4. **Los papeles de trabajo:** responsabilidades mal diseñadas, definición de objetivos inalcanzables, excesos de responsabilidades y funciones.
5. **Las preocupaciones de la carrera:** inseguridad en el trabajo y falta de oportunidad para el crecimiento personal, ascenso; cambios rápidos para los cuales los trabajadores no están preparados.
6. **Las condiciones ambientales:** condiciones desagradables y peligrosas como la falta de aseo en los puestos de trabajo, el ruido, la contaminación del aire y los problemas ergonómicos.

Lo anterior, permite concluir que el estrés laboral en la empresa Faismon S.A.S. se enmarca dentro de estas seis fuentes, constituyéndose así estas en marcos de referencias para el desarrollo de la presente investigación.

Esta realidad entorno a las causas que originan el estrés laboral demanda la verificación de las condiciones ambientales del lugar de trabajo de los trabajadores del área administrativa a en las empresa Faismon S.A.S., el diseño de los puestos de trabajo, los roles y funciones de los trabajadores, entre otros, a fin de establecer la presencia o no de factores de riesgos tales como temperatura y humedades extremas, exceso de carga laboral, corrientes de aire molestas, olores desagradables, irradiación excesiva, tipo de contrato laboral, ausencia de programa de esparcimiento e integración, entre otros que puedan estar

afectando y estimulando el estrés laboral en los trabajadores o suponiendo un riesgo para la salud de los trabajadores.

8.4 Consecuencias del estrés

Las consecuencias del estrés se generan dependiendo como las personas reaccionan ante las situaciones de estrés.

Para algunas personas el estrés es sinónimo de sobresalto, para otros hace referencia a malestar y, para la mayoría, un generador de tensión para el sujeto. No obstante, en todos estos casos, el estrés es entendido como algo negativo, perjudicial o nocivo para el ser humano, ya que produce dolores de cabeza, indigestión, resfriados frecuentes, dolor de cuello y espalda e infelicidad en las relaciones personales más cercanas (Olga y Terry, 1997); además, el estrés puede incapacitar al individuo en el ámbito laboral, provocar crisis nerviosas recurrentes, depresión, ansiedad o incluso dar lugar a la muerte por un ataque al corazón. En cambio, otras personas lo perciben como algo positivo para sus vidas, describiéndolo como una experiencia placentera, divertida y estimulante, sintiéndose más capaces de hacer frente a las demandas del entorno de forma libre, exponiéndose a situaciones de riesgo con la confianza de superarlas con éxito. (Sierra, Juan Carlos, Ortega, Virgilio, Zubeidat, Ihab, 2003)

Según sea la respuesta que el individuo de las demandas de la situación y de sus propias capacidades para hacer frente a las mismas, se puede generar síntomas de estrés

que se manifiestan de diferentes maneras afectando de manera física o psicológica a la persona.

Afectaciones físicas:

- Aumento de la tensión arterial
- Aumento del ritmo cardiaco
- Aumento de ácidos grasos, triglicéridos y colesterol
- Disminución de orina
- Aumento de riesgo de formación de trombos
- Arritmias cardiacas
- Aumentos de las hormonas.

Afectaciones psicológicas:

- Trastornos emocionales (inseguridad, ansiedad, depresión)
- Alteraciones cognitivas (atención, memoria, pensamiento)
- Alteraciones del comportamiento (comportamientos pasivos, comportamientos activos y agresiones).

8.5 Tipos de estrés laboral

Para el manejo del estrés se debe tener en cuenta los diferentes tipos de estrés, ya que cada uno cuenta con sus propias características, síntomas, duración y de acuerdo a ello se definirá las acciones a seguir para su tratamiento.

De acuerdo a la Asociación Americana de Psicología –APA, existen tres tipos de estrés:

Estrés agudo: es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. El estrés agudo es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador. Una bajada rápida por una pendiente de esquí difícil, por ejemplo, es estimulante temprano por la mañana. La misma bajada al final del día resulta agotadora y desgastante. Esquiar más allá de sus límites puede derivar en caídas y fracturas de huesos. Del mismo modo, exagerar con el estrés a corto plazo puede derivar en agonía psicológica, dolores de cabeza tensionales, malestar estomacal y otros síntomas.

Dado que es a corto plazo, el estrés agudo no tiene tiempo suficiente para causar los daños importantes asociados con el estrés a largo plazo. Los síntomas más comunes son:

- Agonía emocional: una combinación de enojo o irritabilidad, ansiedad y depresión, las tres emociones del estrés.

- Problemas musculares: dolores de cabeza tensos, dolor de espalda, dolor en la mandíbula y las tensiones musculares que derivan en desgarro muscular y problemas en tendones y ligamentos;
- Problemas estomacales e intestinales: acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome de intestino irritable;
- Sobreexcitación pasajera: elevación de la presión sanguínea, ritmo cardíaco acelerado, transpiración de las palmas de las manos, palpitaciones, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad para respirar, y dolor en el pecho.

El estrés agudo puede presentarse en la vida de cualquiera, y es muy tratable y manejable.

Estrés episódico: De acuerdo a Borja (2016), este tipo de estrés se produce de forma puntual, por lo que se caracteriza por su breve duración y su naturaleza esporádica. Algunos ejemplos de situaciones de estrés laboral episódico serían un pico de trabajo temporal, una discusión con tus superiores o compañeros, una situación de despido, etc. En muchos casos se trata de una situación limitada en el tiempo, por lo que sus efectos no suelen ser muy destacados y se suelen pasar en cuanto se soluciona esta situación.

Estrés crónico: Retomando lo definido por la APA, este es el estrés agotador que desgasta a las personas día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye al cuerpo, la mente y la vida. Hace estragos mediante el desgaste a largo plazo. Es el estrés de la

pobreza, las familias disfuncionales, de verse atrapados en un matrimonio infeliz o en un empleo o carrera que se detesta.

El estrés crónico surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables. Sin esperanzas, la persona abandona la búsqueda de soluciones.

Algunos tipos de estrés crónico provienen de experiencias traumáticas de la niñez que se interiorizaron y se mantienen dolorosas y presentes constantemente. Algunas experiencias afectan profundamente la personalidad. Se genera una visión del mundo, o un sistema de creencias, que provoca un estrés interminable para la persona (por ejemplo, el mundo es un lugar amenazante, las personas descubrirán que finge lo que no es, debe ser perfecto todo el tiempo). Cuando la personalidad o las convicciones y creencias profundamente arraigadas deben reformularse, la recuperación exige el autoexamen activo, a menudo con ayuda de un profesional.

El peor aspecto del estrés crónico es que las personas se acostumbran a él, se olvidan que está allí. Las personas toman conciencia de inmediato del estrés agudo porque es nuevo; ignoran al estrés crónico porque es algo viejo, familiar y a veces hasta casi resulta cómodo.

El estrés crónico mata a través del suicidio, la violencia, el ataque al corazón, la apoplejía e incluso el cáncer. Las personas se desgastan hasta llegar a una crisis nerviosa final y fatal. Debido a que los recursos físicos y mentales se ven consumidos por el desgaste a largo plazo, los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar y pueden requerir tratamiento médico y de conducta y manejo del estrés.

Este último tipo de estrés, es hacia el cual se debe enfocar los diferentes programas de estrés laboral para evitar que se presente, ya que en las relaciones laborales se pueden presentar algunas situaciones que pueden producir este tipo de estrés como son las continuas discusiones con superiores y compañeros de trabajo, inestabilidad laboral y continuos traslados, y gran exigencia y presión constante en el puesto de trabajo que al ser presentes durante toda la vida laboral el trabajador puede no identificarlo como un estrés crónico.

8.6 Concepto de estresores

Los llamados estresores, o factores estresantes, o situaciones desencadenantes del estrés, son cualquier estímulo, externo o interno (tanto físico, químico, acústico o somático, como sociocultural) que, de una manera aguda o crónica, podría ser percibido por el individuo como importante, peligroso o potencialmente capaz de modificar su vida, propiciando la desestabilización en el equilibrio dinámico del organismo (Lucini y Pagani, 2012 citado por Fernandez R.R, 2014).

Presentamos a continuación la clasificación que se ofrece en la obra *Desencadenantes del Estrés Laboral* (Peiró, 1999) caracterizando brevemente los principales estresores que se incluyen en cada categoría:

1. Estresores del ambiente físico. Son múltiples los aspectos del ambiente físico de trabajo que pueden desencadenar experiencias de estrés laboral: el ruido, la vibración, la iluminación, la temperatura, la humedad, etc.
2. Demandas del propio trabajo. La propia actividad laboral puede presentar fuentes del estrés como el turno de trabajo, la sobrecarga de trabajo o la exposición a riesgos, etc.
3. Los contenidos del trabajo o las características de las tareas que hay que realizar son también potenciales desencadenantes del estrés laboral. Podemos mencionar entre ellos la oportunidad de control, el uso de habilidades que permite la realización de las tareas, el feedback que se recibe por la propia ejecución del trabajo, la identidad de la tarea y la complejidad del propio trabajo.
4. El desempeño de roles plantea también potenciales desencadenantes del estrés laboral. Son ampliamente conocidos y ha sido estudiado el conflicto, la ambigüedad y la sobrecarga de rol.
5. Las relaciones interpersonales y grupales pueden ser fuentes de estrés. Entre ellas podemos mencionar las relaciones con los superiores, con los compañeros, subordinados, clientes, etc.
6. El desarrollo de la carrera, en sus múltiples aspectos, es una fuente potencial de estrés. En concreto cabe mencionar estresores como la inseguridad laboral, las

diferentes transiciones de rol, las situaciones de las distintas etapas de desarrollo, las promociones excesivamente rápidas o las demasiado ralentizadas, etc.

7. Diferentes aspectos relacionados con las nuevas tecnologías son también fuentes potenciales de estrés. Podemos mencionar problemas de diseño, de implantación y de gestión de esas tecnologías.
8. Hay componentes de la estructura o del clima organizacional que pueden resultar estresantes como una excesiva centralización o un clima muy burocratizado o de poco apoyo social entre los miembros de la organización.
9. Finalmente, cabe mencionar toda una serie de estresores laborales que tienen que ver con las relaciones entre el trabajo y otras esferas de la vida como la vida en familia y las demandas conflictivas entre la actividad laboral y los roles familiares.

Teniendo en cuenta los conceptos anteriores es de resaltar que una vez la empresa en conjunto identifica que el estrés laboral se constituye en un problema que afecta directamente la salud del trabajador y que además sumado a ellos el rendimiento de la empresa, los empleadores deben ser conscientes de los efectos negativos que conlleva el riesgo psicosocial, como una sobrecarga de trabajo o un desequilibrio de recompensa por el esfuerzo realizado, entre muchos otros aspectos que amenazan la salud mental. Es por ello que el empleador tiene la responsabilidad de trabajar en la prevención y para tener buenos resultados es crucial que los trabajadores y sus representantes participen activamente en el proceso de identificación de factores de riesgo pero sobre todo en aquellas fuentes de riesgo psicosocial que consideren sean la causa de estrés innecesario en las empresas, otro punto importante es que no se debe hacer solo una vez o dos sino de

forma continua. Para la empresa FAISMON S.A.S los empleadores y los dirigentes laborales deben instar a los trabajadores a que se expresen sobre cualquier situación que pudiera estar causando estrés, aunque parezca pequeña o algo normal y rutinario.

9. MARCO LEGAL

En Colombia existe un gran compendio de normas referente al estrés laboral en las empresas, con las cuales se ha buscado tanto mostrar su importancia, así como prevenirlo y mitigar sus efectos.

Las patologías de estrés laboral están enunciadas desde 1994 y cubiertas por nuestro sistema de seguridad social. Si bien la legislación de Colombia ha contemplado esta patología como enfermedad profesional, las normas específicas sobre el tema son cortas y más aún, su aplicación.

A continuación, se realiza un recorrido por los decretos y resoluciones más pertinentes para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO del 7 de junio de 1951.

Artículo. 1o. Objeto. La finalidad primordial de este Código Sustantivo de Trabajo es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Artículo 201. Tabla de enfermedades profesionales. Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto 2566 de 2009 que fue derogado por el artículo 5 del Decreto 1477 de

2014 por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales, quedando de la siguiente manera:

42. Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o colon irritable.

RESOLUCIÓN 1016 DE 1989

Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Considerando:

- 1) Que por Decreto 614 de 1984, en sus artículos 28, 29 y 30 se establece la obligación de adelantar Programas de Salud Ocupacional, por parte de patronos y empleadores.
- 2) Que es obligación de los patronos o empleadores velar por la salud y seguridad de los trabajadores a su cargo.
- 3) Que los patronos o empleadores deben responder por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.

Artículo 2. El programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina

del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria

Artículo 5o. El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por:

- a. Subprograma de Medicina Preventiva.
- b. Subprograma de Medicina del Trabajo.
- c. Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.
- d. Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.

Artículo 10. Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales y **Artículo 11.** Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general.

DECRETO 614 DE 1984

Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país.

Artículo 2: Objeto de la Salud Ocupacional. Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto:

- a. Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora;
- b. Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
- c. 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 o colectiva en los lugares de trabajo;
- d. Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo;
- e. Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;
- f. Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

LEY 100 DE 1993

Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones

Artículo 208. De la atención de los accidentes de trabajo y la enfermedad profesional. La prestación de los servicios de salud derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo deberá ser organizada por la Entidad Promotora de Salud. Estos servicios se financiarán con cargo a la cotización del régimen de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, que se define en el Libro Tercero de la presente Ley.

DECRETO 1205 DE 1994

Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Con la cual se crea un ente administrativo que velara por la prevención y la atención que requieran los empleados colombianos a causa de una enfermedad laboral o un accidente de trabajo. También en este año se aprueba la primera tabla de enfermedades laborales en la cual se comienza a aparecer el estrés laboral como una enfermedad profesional. En la actualidad, esta tabla ha sido remplazada por la que propone el Decreto 1477 de 2014 del Ministerio del trabajo de Colombia donde se describe la nueva tabla de enfermedades laborales para el sistema general de riesgos laborales; En la sección 1 en el numeral 4 se aborda el grupo de agentes psicosociales en el cual se establecen las enfermedades originadas por estos como pueden ser las siguientes: “Estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acido péptica severa o Colon irritable”

LEY 776 DE 2002

Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Artículo 1. Parágrafo 2. Las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación.

Para enfermedad profesional en el caso de que el trabajador se encuentre desvinculado del Sistema de Riesgos Profesionales, y la enfermedad sea calificada como profesional, deberá asumir las prestaciones la última administradora de riesgos a la cual estuvo vinculado, siempre y cuando el origen de la enfermedad pueda imputarse al periodo en el que estuvo cubierto por ese Sistema.

LEY 1010 DE 2006

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Artículo 1o. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

LEY 1090 DE 2006

Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.

Título VII del código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología, **Capítulo I** de los principios generales del código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología.

RESOLUCIÓN 2646 DE 2008

Por la cual se estableció disposiciones y se definieron 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.

Esta norma establece que las empresas deben identificar como mínimo:

- a) Gestión organizacional
- b) Características de la organización del trabajo
- c) Del grupo social de trabajo
- d) Condiciones de la tarea
- e) Carga física
- f) Del medio ambiente del trabajo
- g) Interface persona- tarea
- h) Jornada de trabajo
- i) Número de trabajadores por tipo de contrato
- j) Tipo de beneficios recibidos a través del programa de bienestar de la empresa
- k) Programas de capacitación y formación permanentes de los trabajadores.

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

LEY 1562 DE 2012

Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Establece que Salud Ocupacional se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

LEY 1616 DE 2013

Por la cual se expide la ley de salud mental, y en su **artículo 9**, establece que las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

RESOLUCIÓN 8340 DE 1993

Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

Artículo 4. La investigación para la salud comprende el desarrollo de acciones que contribuyan:

- a. Al conocimiento de los procesos biológicos y psicológicos en los seres humanos.
- b. Al conocimiento de los vínculos entre las causas de enfermedad, la práctica médica y la estructura social.
- c. A la prevención y control de los problemas de salud.
- d. Al conocimiento y evaluación de los efectos nocivos del ambiente en la salud.
- e. Al estudio de las técnicas y métodos que se recomienden o empleen para la prestación de servicios de salud.
- f. A la producción de insumos para la salud.

Artículo 5. En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar.

Artículo 7. Cuando el diseño experimental de una investigación que se realice en seres humanos incluya varios grupos, se usarán métodos aleatorios de selección, para obtener una asignación imparcial de los participantes en cada grupo, y demás normas técnicas determinadas para este tipo de investigación, y se tomarán las medidas pertinentes para evitar cualquier riesgo o daño a los sujetos de investigación.

Artículo 8. En las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del individuo, sujeto de investigación, identificándolo solo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice.

Artículo 11. Para efectos de este reglamento las investigaciones se clasifican en las siguientes categorías: a. Investigación sin riesgo: Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta

Artículo 14. Se entiende por Consentimiento Informado el acuerdo por escrito, mediante el cual el sujeto de investigación o en su caso, su representante legal, autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna.

DECRETO 1072 DE 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

Parágrafo 2. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el

trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.

10. HIPÓTESIS

La hipótesis se constituye en una de las herramientas más poderosas para lograr conocimientos confiables y verificables. Y puede definirse como aquellas afirmaciones que pueden someterse a prueba y mostrarse como soluciones probablemente ciertas o no, sin que las creencias o los valores del investigador interfieran en el proceso de su comprobación” (Kerlinger, s.f. citado por Castillo, 2009)

Por otra parte, se define la hipótesis como un enunciado que pone en relación dos o más variables que sirven de guía en el proceso investigativo con el fin de comprobar y analizar lo que el investigador postula en ellas. (Ato, s.f. citado por Castillo, 2009)

Finalmente se tiene que existen diferentes tipos de hipótesis, entre las que se destacan: la hipótesis principal, de trabajo o general; secundaria o alterna; nula; condicional; estadística, etc. de las cuales podría decirse que su objetivo principal está dado por confirmar, reformar o anular la teoría existente en torno al problema de investigación.

Se tiene entonces que las declaraciones que se realicen en el marco del planteamiento de las hipótesis del presente trabajo conducirán a identificar de forma clara y

taxativa los principales factores generadores de estrés laboral en el área administrativa de la empresa Faismon S.A.S ubicada en la ciudad de Medellín para el año 2019.

A continuación se exponen las diferentes hipótesis relacionadas con el problema de investigación del presente trabajo.

10.1. Hipótesis de Trabajo / Principal

Es importante señalar que una hipótesis de trabajo puede definirse como “la hipótesis inicial que plantea el investigador al dar respuesta anticipada al problema objeto de investigación” (Galán, 2009) en consecuencia se tiene que la hipótesis principal del presente trabajo es:

- Al aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial al personal del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S ubicada en la ciudad de Medellín para el año 2019, se puede concluir que los principales factores de riesgos de estrés laboral están asociados a condiciones intralaborales clasificadas en las dimensiones de demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de jornada de trabajo, claridad del rol.

A esta conclusión se podría llegar una vez aplicado y analizado los resultados de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B).

10.2. Hipotesis Nula

Por su parte, una hipótesis nula “indica que la información que se va a obtener es contraria a la hipótesis de trabajo”. (Bernal, 2016); por lo tanto, la hipótesis nula del presente trabajo estaría dada por:

- Al aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial al personal del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S ubicada en la ciudad de Medellín para el año 2019, se puede concluir que los principales factores de riesgos de estrés laboral no están asociados a condiciones intralaborales clasificadas en las dimensiones de demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de jornada de trabajo, claridad del rol.

10.3. Hipotesis Estadística

Finalmente, una hipótesis estadística es “una suposición formulada en términos estadísticos o numéricos” (Galán, 2009); en concordancia a esta definición se define la siguiente hipótesis estadística para el presente trabajo, con la que se busca determinar el

nivel de afectación laboral del área administrativa de la empresa Faismon S.A. para el año 2019 respecto al estrés laboral.

- Los riesgos de estrés laboral afectan a más del 90% del personal administrativo de Faismon S.A.S en el año 2019.
- Al menos 1 de cada 10 casos de ausentismo en el área administrativa de la empresa Faismon S.A.S es causado por estrés laboral.

10.4. Hipotesis Alterna

Por su parte, una hipótesis alterna puede definirse como la “suposición o posibilidad diferente o sustituta a las hipótesis de investigación y nula” (Rusu, 2011)

- Al aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial al personal del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S ubicada en la ciudad de Medellín para el año 2019, se puede concluir que los principales factores de riesgos de estrés laboral, están asociados a condiciones extralaborales como relaciones familiares, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

11. MARCO METODOLÓGICO

11.1. Paradigma

El paradigma utilizado en esta investigación es positivista, teniendo en cuenta que el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica (Ramos 2015).

11.2. Tipo de estudio

Para desarrollar esta investigación se abordará desde el enfoque cuantitativo, debido a que este enfoque se caracteriza en utilizar la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El enfoque cuantitativo se evidenciará al momento de la aplicación de los cuestionarios que conforman la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial que permiten establecer a partir de datos numéricos la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y se establece el grado de riesgo de estrés laboral en una escala de cinco niveles: riesgo muy, riesgo bajo, riesgo

medio, riesgo alto y riesgo muy alto y de acuerdo a este resultado se podrá comprobar o no la hipótesis del trabajo planteada.

11.3. Alcance del estudio

Esta investigación es de tipo descriptiva y de correlación ya que se pretende conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), estableciendo si los factores de riesgos intralaboral generan estrés laboral en las personas del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S o son los factores de riesgo extralaboral.

Las investigaciones de tipo descriptivo buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), lo cual se evidencia al analizar los resultados que arroja la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en cada uno de sus cuestionarios.

11.4. Población

Corresponde a 600 empleados de la empresa Faismon S.A.S. en el año 2019.

11.5. Muestra

Se realizó la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial a 72 colaboradores del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S ubicados en Medellín que representan la totalidad existente en el área administrativa de la empresa. Los cuales están distribuidos en las siguientes áreas:

Tabla 1. Distribución de la muestra por área.

ÁREA ADMINISTRATIVA	No. COLABORADORES
Gestión Humana	9
Gestión Financiera	10
División técnica	10
Gerencia	2
Coordinadores	7
Almacén	9
Compras	2
Calidad	1
Conductor	2
Gestión Administrativa	8
Gestión comercial	2
Inventarios	2
Mantenimiento	7
Medio Ambiente	1

11.6. Tipo de muestra

El tipo de muestra utilizado en la investigación fue no probabilístico intencional, ya que se selecciona directa e intencionadamente los individuos de la población (Unitec,

2019). Para esta investigación se escogió al personal del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S, ya que se puede ver con mayor claridad la incidencia del estrés laboral.

11.7. Criterios de inclusión y exclusión

11.7.1 Inclusión

Para hacer parte de la muestra, los empleados que laboren en Faismon S.A.S. Deben tener un mínimo de 6 meses en la organización para poder aplicar el cuestionario y haber firmado el consentimiento informado.

11.7.2 Exclusión

Los participantes pueden retirarse de forma voluntaria en el momento que se realiza el proceso de la firma del consentimiento informado, en caso tal el examinador le solicitará firmar una constancia que explicita que se rehúsa a ser evaluado. Por otra parte, las personas que tengan menos de 6 meses en la organización serán exentas de participar en las pruebas, aquellos colaboradores que se encuentren con contratos por aprendizaje hasta 6 meses, que estén en vacaciones o incapacitados en los días de la aplicación del instrumento y finalmente las personas que sean menores de edad.

11.8. Instrumento para la recolección de la información

El Ministerio de Protección Social a través de la Resolución 2646 de 2008, define que para realizar las mediciones de los factores de riesgos psicosocial deben ser evaluados objetiva y subjetivamente a través de instrumentos hayan sido validados por el país. Dando cumplimiento a esto, la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social junto con la Pontificia Universidad Javeriana realizó el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Teniendo en cuenta lo anterior, y que lo que se busca establecer son los factores de riesgo psicosociales que pueden generar estrés laboral en el personal administrativo de la empresa Faismon S.A.S, se utilizó los tres (3) cuestionarios definidos en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

11.8.1 Cuestionario de factores de riesgo intralaboral

Tabla 2. Ficha técnica cuestionario intralaboral

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Fecha de publicación:	Julio 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipo de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.

Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A). • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (forma B).
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Formas	<ul style="list-style-type: none"> • Dos formas: • Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
Número de ítems:	<ul style="list-style-type: none"> • Forma A: 123 ítems. • Forma B: 97 ítems.
Duración de la aplicación:	<ul style="list-style-type: none"> • Forma A: 28 minutos (duración promedio) • Forma B: 33 minutos (duración promedio)
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (Anexo 1). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (Anexo 2).

Fuente: Ministerio de Protección Social (2010)

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral es un instrumento diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010)

Para realizar su aplicación se debe identificar claramente a que grupo pertenece el cargo de quien se dará respuesta al cuestionario, debido a que se cuenta con dos formas según el nivel ocupacional (forma A y Forma B).

Forma A (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010)

Jefes: comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capataces o coordinadores, entre otros.

Profesionales o técnicos: personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.

Forma B (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010)

Auxiliares: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarias, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros.

Operarios: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.

Este cuestionario de factores de riesgos psicosocial intralabroal está compuesto por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. . (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010)

A su vez, estos dominios están integrados por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral. El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A y 16 dimensiones en su forma B (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010). En esta última no se incluye la dimensión de Relación con los colaboradores (subordinados), exigencias de responsabilidad del cargo y consistencias del rol.

En la Tabla 3 se presenta la estructura del cuestionario (formas A y B), en términos de los dominios y dimensiones que lo conforman.

Tabla 3. Dominios y dimensiones intralaborales según forma de aplicación (A o B)

Dominios	Dimensiones	Forma A	Forma B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	✓	✓
	Relaciones sociales en el trabajo	✓	✓
	Retroalimentación del desempeño	✓	✓
	Relación con los colaboradores (subordinados)	✓	No aplica
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	✓	✓
	Capacitación	✓	✓
	Participación y manejo del cambio	✓	✓
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	✓	✓
DEMANDAS DEL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo	✓	✓
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	✓	✓
	Demandas emocionales	✓	✓
	Demandas cuantitativas	✓	✓
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	✓	✓
	Exigencias de responsabilidad del cargo	✓	×
	Demandas de carga mental	✓	×
	Consistencia del rol	✓	×
Demandas de la jornada de trabajo	✓	✓	
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	✓	✓
	Reconocimiento y compensación	✓	✓

✓ Dimensión evaluada.
 × Dimensión no evaluada.

Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

La distribución de los ítems para la evaluación de cada una de las dimensiones se describe en la siguiente tabla:

Tabla 4. Numero de ítems por dimensiones y dominios en las formas A y B

Dominios	Dimensiones	Forma A Cantidad de ítems	Forma B Cantidad de ítems
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	13	13
	Relaciones sociales en el trabajo	14	12
	Retroalimentación del desempeño	5	5
	Relación con los colaboradores (subordinados)	9	No aplica
Subtotal ítems de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		41	30
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	7	5
	Capacitación	3	3
	Participación y manejo del cambio	4	3

Dominios	Dimensiones	Forma A Cantidad de ítems	Forma B Cantidad de ítems
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	4	4
	Control y Autonomía del trabajo	3	3
Subtotal ítems de Control sobre el trabajo		21	18
Demanda del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	12
	Demandas emocionales	9	9
	Demandas cuantitativas	6	3
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	4
	Exigencias de responsabilidad del cargo	6	No se evalúa
	Demandas de carga mental	5	5
	Consistencia del rol	5	No se evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	3	6
Subtotal ítems de demandas del trabajo		50	39
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	4
	Reconocimiento y compensación	6	6
Subtotal ítems de recompensa		11	10
TOTAL INTRALABORAL		123	97

Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

11.8.2 Cuestionario de factores de riesgo extralaboral

Tabla 5. Ficha técnica cuestionario extralaboral

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
Fecha de publicación:	Julio 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipo de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y su nivel de riesgo.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador
Formas	Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios.
Número de ítems:	31
Duración de la aplicación:	7 minutos (duración promedio)
Materiales:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (Anexo 3).

Fuente: Ministerio de Protección Social (2010)

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, es un instrumento diseñado para evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador. También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Dentro de esta categoría se encuentran aspectos como las responsabilidades personales y familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan las redes sociales y familiares, las características de vivienda y de transporte entre el lugar de residencia y el trabajo y la situación económica del grupo familiar (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

En la Tabla 6 se presenta la estructura del cuestionario en términos de las dimensiones que lo conforman y el número de ítems de cada una de ellas.

Tabla 6. Dimensiones extralaborales que conforman el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y número de ítems por dimensión.

Constructo	Dimensiones	No. de ítems
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	4
	Relaciones familiares	3
	Comunicación y relaciones interpersonales	5
	Situación económica del grupo familiar	3
	Características de la vivienda y de su entorno	9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4
	Total	31

Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

11.8.3 Cuestionario para la evaluación del estrés

Tabla 7. Ficha técnica cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión.

Nombre:	Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión
Fecha de publicación:	Primera versión 1996 Segunda versión 2005 Tercera versión 2010
Autores:	Primera versión: Ministerio de Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, Villalobos G., 1996 Segunda versión: adaptación y validación Villalobos G., 2005 Tercera versión: revalidación Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010.
Tipo de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 4521 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde
Número de ítems:	31
Duración de la aplicación:	7 minutos (duración promedio)
Materiales:	Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión (Anexo 4).

Fuente: Ministerio de Protección Social (2010)

El “Cuestionario para la evaluación del estrés” es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b)

comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 8. Número de ítems según categorías de síntomas

Categorías	Cantidad de ítems
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total	31

Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

Si bien el cuestionario se divide en agrupaciones de síntomas, el instrumento debe administrarse por completo (31 síntomas) y solo es posible obtener resultados válidos por el total del cuestionario (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

11.9 Validación y confiabilidad

11.9.1 Cuestionario de factores de riesgo intralaboral

La validez de los cuestionarios se estimó a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación.

Se realizó un análisis factorial con el método de factores principales y rotación oblicua promax, que permitió confirmar la agrupación estadística de los ítems por dimensiones, así: para el cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A se ratificó

la agrupación de los ítems en 19 dimensiones conformadas por 24 factores y para el cuestionario forma B se ratificaron 16 dimensiones integradas por 22 factores. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010)

Se calcularon coeficientes de correlación de Spearman entre las puntuaciones de las dimensiones (Tabla 9), los dominios y los puntajes totales del cuestionario, tanto para la forma A como para la B. En la forma A se encontró que 42% (8 de 19) de las dimensiones tuvieron una alta correlación con el puntaje total del cuestionario. El 42% (8 de 19) de las dimensiones presentaron una correlación media alta, media o media baja con el total. Sólo 16% (3 de 19) de las dimensiones tuvieron una correlación baja, aunque significativa. Igual tendencia se halló en las correlaciones de las dimensiones de la forma A, con el puntaje total general de factores psicosociales (sumatoria del puntaje del cuestionario intralaboral y extralaboral) (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 9. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (N = 1576).

Dimensiones forma A	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A	Total general de la evaluación de factores psicosociales ^a
Características del liderazgo	0,76**	0,74**
Claridad de rol	0,68**	0,67**
Consistencia del rol	0,68**	0,67**
Relaciones sociales en el trabajo	0,67**	0,67**
Retroalimentación del desempeño	0,63**	0,61**
Participación y manejo del cambio	0,63**	0,63**
Reconocimiento y compensación	0,62**	0,61**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,61**	0,62**
Demandas cuantitativas	0,57**	0,57**
Demandas ambientales	0,54**	0,54**
Capacitación	0,50**	0,49**
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,47**	0,48**
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,45**	0,46**
Control y autonomía sobre el trabajo	0,40**	0,41**
Demandas emocionales	0,37**	0,36**
Demandas de la jornada de trabajo	0,37**	0,37**
Demandas de carga mental	0,25**	0,24**
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,23**	0,20**
Relación con los colaboradores (subordinados)	0,21**	0,18**

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral)
Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

De otra parte, todas las correlaciones de los 4 dominios de este cuestionario (forma A) con el puntaje total del instrumento y el puntaje total general de la evaluación de factores psicosociales fueron altas (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 10. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de los dominios y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (N = 1576).

Dominios forma A	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A	Total general de la evaluación de factores psicosociales ⁸
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,87**	0,84**
Control sobre el trabajo	0,76**	0,76**
Demandas del trabajo	0,70**	0,69**
Recompensas	0,68**	0,68**

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral)
Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

También se encontró que los dominios con los que más se correlacionan las dimensiones son los mismos en los que se habían agrupado conceptualmente durante el diseño del instrumento, lo cual valida los constructos de liderazgo y relaciones interpersonales en el trabajo, control, demandas y recompensas (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 11. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de los dominios y las dimensiones que los integran (forma A) (N = 1576).

Dimensiones	Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
Características del liderazgo	0,85**
Relaciones sociales en el trabajo	0,77**
Retroalimentación del desempeño	0,74**
Relación con los colaboradores (subordinados)	0,28**
Dimensiones	Dominio control sobre el trabajo
Claridad de rol	0,83**
Participación y manejo del cambio	0,80**
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,69**
Capacitación	0,67**
Control y autonomía sobre el trabajo	0,51**
Dimensiones	Dominio demandas del trabajo
Demandas ambientales	0,66**
Demandas cuantitativas	0,62**
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,63**
Demandas emocionales	0,61**
Consistencia del rol	0,59**
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,58**
Demandas de carga mental	0,53**
Demandas de la jornada de trabajo	0,48**
Dimensiones	Dominio recompensas
Reconocimiento y compensación	0,95**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,80**

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral)

Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

En la forma B se encontró que 31,25% (5 de 16) de las dimensiones tuvieron una alta correlación con el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral; 56,25% (9 de 16) de las dimensiones presentaron una correlación media alta, media o media baja con el total. Sólo 12,5% (2 de 16) de las dimensiones tuvieron una correlación baja, aunque significativa (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 12. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (N = 784).

Dimensiones forma B	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B	Total general de la evaluación de factores psicosociales ^a
Características del liderazgo	0,81**	0,73**
Relaciones sociales en el trabajo	0,66**	0,63**
Retroalimentación del desempeño	0,66**	0,64**
Reconocimiento y compensación	0,65**	0,61**
Claridad de rol	0,61**	0,50**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,59**	0,55**
Participación y manejo del cambio	0,53**	0,45**
Demandas de la jornada de trabajo	0,50**	0,43**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,49**	0,47**
Demandas cuantitativas	0,42**	0,37**
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,41**	0,33**
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,39**	0,36**
Capacitación	0,36**	0,29**
Control y autonomía sobre el trabajo	0,34**	0,28**
Demandas emocionales	0,25**	0,29**
Demandas de carga mental	0,23**	0,19**

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral)
Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

Las correlaciones de los 4 dominios de la forma B tuvieron una alta correlación con el puntaje total del cuestionario y alta o media alta con el puntaje total general de la evaluación de factores psicosociales (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 13. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de los dominios y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (N = 784).

Dominios forma B	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – forma B	Total general de la evaluación de factores psicosociales ¹⁰
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,87**	0,81**
Demandas del trabajo	0,69**	0,62**
Control sobre el trabajo	0,68**	0,56**
Recompensas	0,67**	0,64**

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral)
Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

Se halló que, al igual que en la forma A, en la forma B los dominios con los que más fuertemente se correlacionan las dimensiones son aquellos en los que se habían agrupado de manera conceptual durante el diseño del instrumento. Esto valida, también para la forma B, la existencia de los constructos de liderazgo y relaciones interpersonales en el trabajo, control, demandas y recompensas (Tabla 14) (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

A través de las correlaciones se validó además la existencia de un constructo subyacente a los instrumentos, que indica que los factores psicosociales son un todo, conformado por la integración de las condiciones intralaborales y extralaborales. Es así que para la forma A y para la B se encontraron altos niveles de correlación entre las puntuaciones totales de los cuestionarios de factores de riesgo intralaboral y el total general de factores de riesgo psicosociales (Tabla 15) (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 14. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de los dominios y las dimensiones que los integran (forma B) (N = 784).

Dimensiones	Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
Características del liderazgo	0,90**
Relaciones sociales en el trabajo	0,79**
Retroalimentación del desempeño	0,76**
Dimensiones	Dominio control sobre el trabajo
Claridad de rol	0,70**
Participación y manejo del cambio	0,71**
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,65**
Capacitación	0,55**
Control y autonomía sobre el trabajo	0,50**
Dimensiones	Dominio demandas del trabajo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,63**
Demandas de la jornada de trabajo	0,59**
Demandas emocionales	0,56**
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,57**
Demandas cuantitativas	0,50**
Demandas de carga mental	0,49**
Dimensiones	Dominio recompensas
Reconocimiento y compensación	0,96**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,70**

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral)
Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

Tabla 15. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B), el cuestionario extralaboral y el total general de factores de riesgo psicosocial.

Forma	Total factores de riesgo extralaboral	Total general de factores de riesgo psicosocial
Total factores de riesgo intralaboral forma A	0,45**	0,98**
Total factores de riesgo intralaboral forma B	0,42**	0,96**

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral)
Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

A fin de determinar la validez de criterio concurrente de los cuestionarios se aplicaron las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del cuestionario SF-36v2 (Ware, J. E., y cols., 2007) y el cuestionario para la evaluación del estrés construido por Villalobos (1996) y posteriormente adaptado y validado por la misma autora en población trabajadora (2005). Cabe precisar que las escalas de salud y de estrés se escogieron para la

estimación de la validez de criterio concurrente gracias a sus cualidades psicométricas y porque habían sido previamente validadas en población colombiana. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Los resultados de las escalas del SF-36v2 (estado general de salud percibido, vitalidad y salud mental) correlacionaron de forma inversa y estadísticamente significativa con los resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B), lo cual correspondió con el comportamiento esperado, pues a mayor nivel de riesgo psicosocial menores condiciones de salud general, de salud mental y de vitalidad. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Los resultados de las correlaciones entre el cuestionario de síntomas de estrés con los resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, fueron directos y estadísticamente significativos, según lo esperado, porque a mayor nivel de riesgo psicosocial mayor nivel de estrés (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 16. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B), escalas de salud general, vitalidad y salud mental del SF-36v2 y cuestionario de síntomas de estrés.

Forma	Escala de salud general	Escala de vitalidad	Escala de salud mental	Cuestionario para la evaluación estrés
Total factores de riesgo intralaboral forma A	-0,242**	-0,353**	-0,368**	0,420**
Total factores de riesgo intralaboral forma B	-0,126**	-0,273**	-0,277**	0,314**

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral)
Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

Los resultados de las correlaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral con las escalas del SF-36v2 y el cuestionario para la evaluación del estrés permitieron constatar la validez del primero, por tanto indican que a mayor puntuación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, mayor es el nivel de estrés, menor es la vitalidad, el grado de salud mental y de salud general (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

La confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma A, logró la mayor consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de 0,954. La forma B, obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,937 (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Respecto al grado de confiabilidad obtenido por las dimensiones de la forma A, se halló que 37% (7 de 19) de las dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral tuvieron una confiabilidad excelente, 11% (2 de 19) presentó un muy buen grado de confiabilidad, 42% (8 de 19) tuvo una confiabilidad buena, 5% (1 de 19) tuvo una confiabilidad aceptable y solamente 5% (1 de 19) presentó baja confiabilidad. En general, los resultados del análisis de consistencia interna de cada dimensión cumplen con los criterios técnicos de confiabilidad, aspecto de gran relevancia si se tiene en cuenta

que el número de ítems en algunas de ellas es reducido, lo que da cuenta de ítems de alta calidad (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 17. Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma A (N = 1576).

Dimensiones de la forma A	No. ítems	Coefficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹³
Características del liderazgo	13	0,958	Excelente
Relaciones sociales en el trabajo	14	0,938	Excelente
Retroalimentación del desempeño	5	0,919	Excelente
Relación con los colaboradores (subordinados)	9	0,965	Excelente
Claridad de rol	7	0,916	Excelente
Capacitación	3	0,922	Excelente
Participación y manejo del cambio	4	0,828	Muy bueno
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4	0,817	Muy bueno
Control y autonomía sobre el trabajo	3	0,800	Bueno
Consistencia del rol	5	0,766	Bueno
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	0,738	Bueno
Demandas emocionales	9	0,906	Excelente
Demandas cuantitativas	6	0,753	Bueno
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	0,721	Bueno
Exigencias de responsabilidad del cargo	6	0,690	Aceptable
Demandas de carga mental	5	0,706	Bueno
Demandas de la jornada de trabajo	3	0,531	Bajo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	0,739	Bueno
Reconocimiento y compensación	6	0,752	Bueno

Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

Respecto a la confiabilidad de cada dominio del cuestionario de factores psicosociales intralaborales, forma A, se halló que todos obtuvieron coeficientes de confiabilidad excelentes o muy buenos (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 18. Coeficientes de confiabilidad de los dominios del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma A (N = 1576).

Dominios de la forma A	No. ítems	Coefficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹²
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	41	0,949	Excelente
Control	21	0,909	Excelente
Demandas	50	0,890	Muy bueno
Recompensas	11	0,823	Muy bueno

Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

En cuanto al grado de confiabilidad obtenido por las dimensiones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma B, se encontró que 25% (4 de 16) de las dimensiones de este instrumento tuvieron confiabilidad excelente, 12,5% (2 de 16) presentó muy buen nivel de confiabilidad, 18,75% (3 de 16), una confiabilidad buena, 25% (4 de 16), una confiabilidad aceptable y solamente 18,75% (3 de 16) tuvo una baja confiabilidad (Tabla 19) (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Los dominios del cuestionario de factores psicosociales intralaboral forma B obtuvieron coeficientes de confiabilidad ubicados en las categorías de buenos, muy buenos y excelentes (Tabla 20) (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 19. Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma B (N = 784).

Dimensiones de la forma B	No. Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹³
Características del liderazgo	13	0,941	Excelente
Relaciones sociales en el trabajo	12	0,912	Excelente
Retroalimentación del desempeño	5	0,903	Excelente
Claridad de rol	5	0,820	Muy bueno
Capacitación	3	0,920	Excelente
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4	0,775	Bueno
Participación y manejo del cambio	3	0,715	Bueno
Control y autonomía sobre el trabajo	3	0,682	Aceptable
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	0,683	Aceptable
Demandas emocionales	9	0,890	Muy bueno
Demandas de la jornada de trabajo	6	0,604	Bajo
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	0,617	Bajo
Demandas cuantitativas	3	0,567	Bajo
Demandas de carga mental	5	0,698	Aceptable
Reconocimiento y compensación	6	0,734	Bueno
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	4	0,674	Aceptable

Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

Tabla 20. Coeficientes de confiabilidad de los dominios del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma B (N = 784).

Dominios de la forma B	No. Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹⁴
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	30	0,948	Excelente
Control	18	0,828	Muy bueno
Demandas	39	0,827	Muy bueno
Recompensas	10	0,794	Bueno

Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

Cuando se tomaron en conjunto los resultados de los cuestionarios de evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral (instrumento integrado que evalúa los aspectos intra y extralaborales), se evidenció que la forma A y la forma B cuentan con excelentes indicadores de confiabilidad, probados a través de los Coeficientes Alfa de

Cronbach de 0,957 y 0,944 (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 21. Coeficientes de confiabilidad de los cuestionarios generales de factores psicosociales (formas A y B).

Cuestionarios generales de factores psicosociale	N	No. ítems	Coefficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹⁵
Cuestionario general de factores psicosociales forma A	1576	154	0,957	Excelente
Cuestionario general de factores psicosociales forma B	784	128	0,944	Excelente

Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

11.9.2 Cuestionario de factores de riesgo extralaboral

La validez del cuestionario ha sido estimada a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación.

Se realizó un análisis factorial con el método de factores principales y rotación oblicua promax, que permitió confirmar la agrupación estadística de los ítems por dimensiones. De esta manera, se ratificaron 7 dimensiones conformadas por 9 factores. Esto corroboró que las dimensiones propuestas y sus ítems mostraron el comportamiento que se esperaba desde el sustento teórico, lo cual proporciona excelentes indicios de la validez de constructo del instrumento (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 22. Dimensiones y factores del cuestionario de factores de riesgo extralaboral.

Dimensiones	Factores que integran cada dimensión
Tiempo fuera del trabajo	F1
Relaciones familiares	F2
Comunicación y relaciones interpersonales	F3
Situación económica del grupo familiar	F4
Características de la vivienda y de su entorno	F5, F6 y F9
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	F7
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	F8

Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

Se calcularon coeficientes de correlación de Spearman entre los puntajes de las dimensiones y la puntuación total del cuestionario. Los resultados ratificaron la validez de constructo del instrumento (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

El análisis de correlaciones entre las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de factores psicosociales extralaborales, permitió identificar que efectivamente existe un constructo integrado subyacente a este instrumento. Lo anterior se soporta en los buenos niveles de correlación entre las dimensiones y el puntaje total del cuestionario. Es así como se encontró que 57% (4 de 7) de las dimensiones tuvo una alta correlación con el puntaje total del cuestionario; 29% (2 de 7) de las dimensiones, una correlación media alta con el total, y sólo 14% (1 de 7), una correlación de nivel medio. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 23. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (N = 2630).

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

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral)
Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

Por otra parte, el cuestionario obtuvo correlaciones significativas de nivel medio y bajo con el puntaje total general de la evaluación de factores psicosociales.

Tabla 24. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de las dimensiones del cuestionario extralaboral y el puntaje total general de la evaluación de factores psicosociales (formas A y B).

Dimensiones	Total general de la evaluación de factores psicosociales	
	Sumatoria cuestionarios factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y factores de riesgo extralaboral (N = 1576)	Sumatoria cuestionarios factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B y factores de riesgo extralaboral (N = 784)
Tiempo fuera del trabajo	0,501**	0,517**
Relaciones familiares	0,339**	0,322**
Comunicación y relaciones interpersonales	0,451**	0,445**
Situación económica del grupo familiar	0,344**	0,395**
Características de la vivienda y de su entorno	0,387**	0,421**
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,313**	0,408**
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,306**	0,293**

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral)
Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

A través de las correlaciones también se validó la existencia de un constructo subyacente a los cuestionarios de la batería, que indica que los factores psicosociales son un todo, conformado por la integración de las condiciones intralaborales y extralaborales.

De esta manera, se encontraron correlaciones de nivel medio entre la puntuación total del cuestionario extralaboral y las puntuaciones totales de los cuestionarios intralaborales (formas A y B) y se hallaron correlaciones altas entre la puntuación total del cuestionario extralaboral y el total general de la evaluación de factores de riesgo psicosociales (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 25. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) y el total general de la evaluación de factores

	Total factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A	Total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial (forma A) [†]
Puntaje total factores de riesgo extralaboral	0,447**	0,606**
	Total factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B	Total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial (forma B) [†]
Puntaje total factores de riesgo extralaboral	0,417**	0,643**

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral)
Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

Con el fin de determinar la validez de criterio concurrente del cuestionario se aplicaron las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del SF-36v2 (Ware, J. E., y cols., 2007) y el cuestionario para la evaluación del estrés diseñado por Villalobos (1996) y adaptado y validado por la autora en población trabajadora (2005). Cabe precisar que las escalas de salud y de estrés se escogieron para la estimación de la validez de criterio concurrente gracias a sus cualidades psicométricas y porque fueron previamente validadas en población colombiana (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Los resultados de las escalas del SF-36v2 (estado general de salud percibido, vitalidad y salud mental) se correlacionaron de forma negativa y significativa con los resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, que corresponde al comportamiento esperado, pues a mayor nivel de riesgo psicosocial menores condiciones de salud general, de salud mental y de vitalidad (Tabla 24) (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Los resultados de las correlaciones entre el cuestionario para la evaluación del estrés con los resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral fueron positivos y significativos, según lo esperado: a mayor nivel de riesgo psicosocial, mayor nivel de síntomas de estrés (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 26. Coeficientes de correlación (Spearman) entre el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del SF-36v2, y el cuestionario de síntomas de estrés.

	Puntaje total de los factores de riesgo extralaboral
Escala de salud general	-0,362**
Escala de vitalidad	-0,458**
Escala de salud mental	-0,476**
Cuestionario de síntomas de estrés	0,496**

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral)
Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

Los resultados de las correlaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral con las escalas del SF-36v2 y el cuestionario de síntomas de estrés permitieron constatar la validez del primero, por tanto indican que a mayor puntuación de factores de

riesgo psicosocial extralaboral, mayor es el nivel de estrés, menor es la vitalidad, menor el grado de salud mental y general (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

En cuanto al nivel de confiabilidad del cuestionario se estableció a través del cálculo de coeficientes Alfas de Cronbach. Los resultados muestran que el cuestionario cuenta con muy buen nivel de consistencia interna, lo que significa muy buena confiabilidad del instrumento (coeficiente Alfa de Cronbach igual a 0.88) (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Respecto al nivel de confiabilidad obtenido por las dimensiones del cuestionario, se encontró que 14% (1 de 7) de las dimensiones tuvo una confiabilidad excelente, 29% (2 de 7) presentó un muy buen nivel de confiabilidad y 57% (4 de 7), una confiabilidad buena (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 27. Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (N = 2360).

Dimensiones	No. ítems	Coficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ^a
Tiempo fuera del trabajo	4	0,908	Excelente
Relaciones familiares	3	0,742	Bueno
Comunicación y relaciones interpersonales	5	0,826	Muy bueno
Situación económica del grupo familiar	3	0,736	Bueno
Características de la vivienda y de su entorno	9	0,752	Bueno
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3	0,815	Muy bueno
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4	0,750	Bueno

Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

Al tomarse los cuestionarios diseñados para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral e intralaboral (formas A o B) como un todo, en cuanto constituyen el conjunto de factores de riesgo psicosocial, se encontraron excelentes niveles de confiabilidad, evidenciados a través de las Alfas de Cronbach: 0,957 para la forma A y 0,944 para la B (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 28. Coeficientes de confiabilidad de los cuestionarios generales de factores psicosociales (forma A y forma B).

Cuestionarios generales de factores psicosociales	N	No. ítems	Coficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹⁰
Cuestionario general de factores psicosociales forma A	1576	154	0,957	Excelente
Cuestionario general de factores psicosociales forma B	784	128	0,944	Excelente

Tomado: Ministerio de Protección Social (2010)

11.9.3 Cuestionario para la evaluación del estrés

A partir de la revisión de literatura científica se recopilaron los síntomas principales que indican la presencia de reacciones de estrés. Con esta información más la consulta de expertos, se construyó la primera versión del instrumento. La validez de ésta se determinó por el método de jueces. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

La segunda versión del .Cuestionario para la evaluación del estrés. (Villalobos G., 2005) incluyó dos ejercicios de validación de contenido. El primero fue la indagación de los síntomas de estrés reportados por los trabajadores a los servicios médicos asistenciales

(IPS) y a los de salud ocupacional de varias empresas, información que se recopiló mediante entrevistas con los profesionales responsables. El segundo análisis fue la validación con jueces (psicólogos y médicos del área de Salud Ocupacional) (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Se calcularon igualmente los coeficientes de correlación de Pearson entre las puntuaciones de las dimensiones (grupos de síntomas) y los puntajes totales del cuestionario. Los resultados ratificaron la validez de constructo del instrumento ($r = 0,87$; $p = 0,001$; Villalobos G., 2005). (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

En la tercera versión del cuestionario de estrés se estimó la validez concurrente del cuestionario, tomando la segunda versión del mismo (Villalobos G., 2005), y calculando su correlación con las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del cuestionario SF-36v2 (Ware, J. E., y cols., 2007). Cabe precisar que las escalas de salud del SF-36v2 habían sido previamente validadas en población colombiana (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Los resultados del cuestionario de estrés se correlacionaron de forma inversa y significativa con las tres escalas del SF-36v2 (estado general de salud percibido, vitalidad y salud mental). Esto correspondió con el comportamiento esperado, pues a mayor nivel de

estrés menores condiciones de salud general, de salud mental y de vitalidad. Estos resultados confirman la validez concurrente del cuestionario (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Tabla 29. Coeficientes de correlaciones entre la segunda versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés” y tres escalas del SF-36v2 (N=2354)

Escalas	Coefficientes de correlación con el cuestionario para la evaluación del estrés
Salud general	-0,485**
Vitalidad	-0,636**
Salud mental	-0,662**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral)

Tomado: Ministerio de Protección Social

La consistencia interna de la segunda versión del cuestionario se estimó a través del Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente¹ fue de 0,889 ($p = 0,001$). La tercera versión del cuestionario no presentó cambios en el nivel de consistencia interna hallado en la segunda versión. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

La confiabilidad total de la segunda versión del cuestionario se obtuvo por el método de testretest y su resultado fue significativo ($r = 0,851$; $p = 0,005$). (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Los resultados de validez y confiabilidad de la segunda versión del cuestionario son indicadores positivos de su calidad. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

11.10. Protocolo de trabajo para fase de campo

El procedimiento a seguir para la aplicación de los instrumentos se tiene en cuenta lo definido en la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

1. Solicitud de autorización de aplicación de la batería de riesgo psicosocial a la empresa Faismon S.A.S, la cual se realizará a través de comunicación escrita (Ver anexo 5) informando cuales son los objetivos, y los resultados que se le entregara a la empresa.
2. Contando con la autorización de la empresa se programa la aplicación de los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral, factores de riesgo psicosocial extralaboral y de la evaluación del estrés. Siguiendo las siguientes actividades:
3. Aplicación de los cuestionarios, se inicia la sesión con la presentación del evaluador y objetivo de la investigación y la firma de la carta de información y firma de consentimiento informado por parte de los colaboradores del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S. En este punto es cuando los colaboradores manifestaron la participación activa en la aplicación de los cuestionarios. (Ver anexo 6)

La aplicación de los tres (3) cuestionarios se realizara en la misma sesión, para lo cual se siguió la siguiente secuencia sugerida por el autor de los cuestionarios.

1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
3. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Esta secuencia es recomendada visto que los cuestionarios se administrarán según la cantidad de ítems de cada instrumento, de mayor a menor. De esta forma el trabajador hallará que los que responde después del intralaboral son más fáciles de contestar y por ende le tomarán menos tiempo.

Para la aplicación de los cuestionarios se aplicó la modalidad heterolectura y autodiligenciamiento, que consta en que el examinador (grupo investigador) lee los enunciados, los ítems y las alternativas de respuesta. El trabajador selecciona y registra por sí mismo las respuestas en el formato. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010). Se utilizó la modalidad de grupos, de máximo cinco (5) trabajadores por persona. Al finalizar la aplicación el examinador realiza la revisión del correcto diligenciamiento de las respuestas por parte de quienes responden.

4. Análisis de datos, se realiza la tabulación de los datos estadísticos basados en los resultados obtenidos en la aplicación de los tres cuestionarios, con lo cual se realiza el comparativo de los niveles de riesgos intralaboral, extralaboral y los resultados del estrés.

11.11. Tabulación de datos

Para la tabulación de datos se tendrá en cuenta lo definido en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el ítem definido “CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN”.

Para esto se debe tener en cuenta que los ítems del cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B) y extralaboral tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje su forma de pensar. La respuesta escogida se debe marcar con una X en el espacio correspondiente.

La escala de respuestas indaga la frecuencia de acontecimiento de una situación y por tanto presenta opciones que van desde siempre hasta nunca; el trabajador debe escoger sólo una de ellas. Dichas alternativas son:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

Los ítems del “Cuestionario para la evaluación del estrés”, tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta,

aquella que mejor refleje la ocurrencia de ciertos síntomas en los últimos tres meses. La respuesta escogida se debe marcar con una X en el espacio correspondiente.

La escala de respuestas es la siguiente:

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
---------	--------------	---------	-------

Los datos obtenidos se analizarán teniendo en cuenta los niveles de estrés que presentan los trabajadores del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S. que se reseñan a continuación:

- **Muy bajo:** ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).
- **Bajo:** es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).
- **Medio:** la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones

sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

- Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).
- Muy alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Para poder conocer los factores de riesgos psicosocial que genera el nivel de estrés en los colaboradores se tendrá en cuenta en el análisis de los resultados los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

intralaboral (forma A y B) y extralaboral para poder llegar a la conclusión de la investigación.

11.12. Aspectos éticos del estudio

Para el desarrollo de esta investigación se tuvo en cuenta los aspectos para el desarrollo de investigaciones en seres humanos definidos en la Resolución No. 8430 de 1993, catalogando esta investigación sin riesgo, ya que en el estudio se emplean técnicas y métodos de investigación documental y en ningún momento se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los trabajadores que participan en el estudio.

Teniendo en cuenta que esta investigación se realizará en seres humanos, para su desarrollo se tuvo en cuenta los siguientes criterios definidos en la Resolución No. 8430 de 1993:

- a. **Integridad personal**, en el artículo 12 de la Constitución proclama el derecho fundamental a la integridad personal y, al hacerlo, no solamente cubre la composición física de la persona, sino la plenitud de los elementos que inciden en la salud mental y en el equilibrio psicológico. De acuerdo a esto, en esta investigación no se maneja información demográfica de las personas que participaron, asegurando

así que no afectará los resultados del estudio la salud mental o psicológica de las personas.

- b. **Privacidad o confidencialidad**, la información generada en esta investigación no debería utilizarse o revelarse para fines distintos de los que determinaron su acopio o para los que se obtuvo el consentimiento, de conformidad con el derecho internacional, en particular el relativo a los derechos humanos (UNESCO 2003). Sin embargo los investigadores tendrán la obligación de informar los hallazgos de los datos en tablas a la empresa sin divulgar información que permita identificar a los participantes y tratar de proteger su identidad.(Lopez, 2015)
- c. **Principio de la No Maleficencia:** El principio de no maleficencia “expresa la obligación de no producir daño intencionadamente. En la ética médica se ha asociado estrechamente al dicho primum non nocere: sobre todo, o antes de nada, no hacer daño. (Postigo, 2016) En la investigación nos vamos a abstener de realizar acciones que puedan causar daño a las personas participantes principalmente en el no obligarlos a participar de la investigación o divulgando su identidad y resultado.

Al contrario buscaremos mantener la integridad de los participantes contando con el consentimiento informado y por escrito del personal que participara en la investigación y adicionalmente se les dará una explicación de la investigación informando la importancia de identificar los riesgos psicosociales presentes en el área administrativa de la empresa.

11.13. Uso de consentimiento informado

El uso del consentimiento informado firmado por parte del trabajador que participa en el desarrollo de esta investigación es de carácter obligatorio y debe reunir mínimo las siguientes condiciones: ser libre e informado. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

El consentimiento debe ser libre; es decir, no puede estar inducido por circunstancias o personas externas a la necesidad y pertinencia de evaluar los factores psicosociales para su oportuna intervención y control. Como expresión de su libre voluntad, el trabajador debe explicitar si acepta o rehúsa su participación en la evaluación. (Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010)

El consentimiento debe ser informado, para lo cual el investigador antes de iniciar la aplicación de los cuestionarios el cual contiene como mínimo la información necesaria sobre la actividad de evaluación que se realizará y sus objetivos, el procedimiento que se llevará a cabo, el tipo de resultados que se obtendrán, el uso que se dará a la información proporcionada, los beneficios y riesgos potenciales que implica esta actividad para el trabajador, así como las condiciones de confidencialidad y seguridad que aplicarán sobre la información proporcionada.

12. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los datos obtenidos una vez aplicada la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial al personal del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S permiten definir con claridad los niveles riesgos de sufrir estrés laboral en los que se encuentran los trabajadores de esta parte de la empresa y a su vez identificar cuáles son los factores de riesgo intrealaboral y extralaboral que pueden generar que los trabajadores presente sintomatologías de estrés.

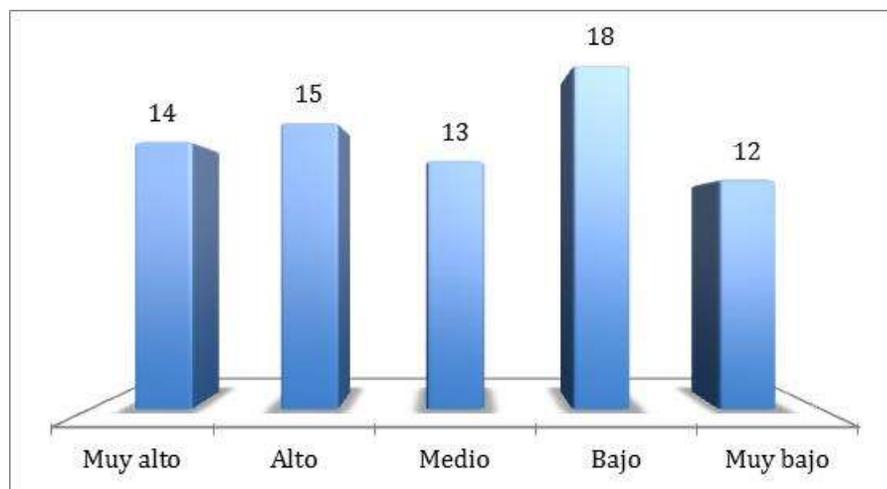
12.1. Analisis de los Niveles de Estres

Tabla 30. Resultados de nivel de estrés

NIVEL DE ESTRÉS		
Muy bajo	12	16,7%
Bajo	18	25,0%
Medio	13	18,1%
Alto	15	20,8%
Muy alto	14	19,4%
TOTAL	72	100%

De las 72 personas a las cuales se les aplico el cuestionario de estrés el 19,4% obtuvo un nivel de estrés muy alto, el 20,8% un nivel de estrés alto, el 18,1% nivel de estrés medio, el 25% obtuvo el nivel de estrés bajo y el 16,7% tiene el estrés muy bajo.

Grafica 2. Calificación síntomas de estrés presente en el personal administrativo encuestado



Para facilitar la comprensión de los datos y calificaciones se presenta el siguiente cuadro:

Tabla 31. Clasificación de los datos

Nivel de estrés	No. De trabajadores	% de trabajadores	Descripción
Muy bajo	12	16,7%	Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
Bajo	18	25,0%	Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
Medio	13	18,1%	La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral

Nivel de estrés	No. De trabajadores	% de trabajadores	Descripción
			que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Alto	15	20,8%	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Muy alto	14	19,4%	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
TOTAL	72	100%	

Se debe tener en cuenta que las personas son consideradas con sintomatología de estrés cuando su calificación se encuentra en los niveles medio, alto y muy alto. Por ende solo se analizarán los cuestionarios de riesgo intralaboral y riesgo extralaboral de los trabajadores cuya calificación del cuestionario de estrés estén en estos niveles.

Tabla 32. Población con o sin sintomatología de estrés

	No. de trabajadores	% de trabajadores
Personal sin sintomatología de estrés o sintomatología mínima	30	41,7%
Personal con sintomatología de estrés	42	58,3%
Total	72	100%

El 58,3% de la población presenta sintomatología de estrés (calificación muy alta, alta y medio). Por ende esta será la población objeto de análisis de los cuestionarios de riesgo intralaboral (A y B) y riesgo extralaboral. Se entiende que el 41,7% restante presenta sintomatología mínima de sufrir estrés por lo tanto no se hace necesario continuar con el análisis de los demás cuestionarios de estas personas. Sin embargo estas personas con sintomatología mínima (calificación baja o muy baja) deben participar de programas de prevención definidos por la organización con el fin de mantener los niveles de estrés bajos.

Tabla 33. Sintomatología del estrés de acuerdo al área de trabajo.

Área Administrativa	NIVEL DE ESTRÉS					No. Trabajadores	No. de trabajadores con sintomatología de estrés	% trabajadores con sintomatología de estrés
	Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto			
Gestión Humana	3		1	1	4	9	6	66,7%
Gestión Financiera	1	1	3	1	4	10	8	80,0%
División técnica	3	3	1	3		10	4	40,0%
Gerencia		2				2	0	0,0%
Coordinadores		2	1	3	1	7	5	71,4%
Almacén	3	3	1	2		9	3	33,3%
Compras		1	1			2	1	50,0%
Calidad					1	1	1	100,0%
Conductor		1	1			2	1	50,0%

Área Administrativa	NIVEL DE ESTRÉS					No. Trabajadores	No. de trabajadores con sintomatología de estrés	% trabajadores con sintomatología de estrés
	Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto			
Gestión Administrativa	1	2	2	2	1	8	5	62,5%
Gestión comercial		1		1		2	1	50,0%
Inventarios				1	1	2	2	100,0%
Mantenimiento	1	2	2	1	1	7	4	57,1%
Medio Ambiente					1	1	1	100,0%
Total	12	18	13	15	14			

Las áreas de trabajo que presentan mayor sintomatología de estrés son Medio Ambiente, Inventarios y Calidad con un 100% de su personal y Gestión Financiera con un 80% de su personal. No obstante es de aclarar que las áreas que presentaron el 100% los trabajadores que laboran en el área no superan las 2 personas.

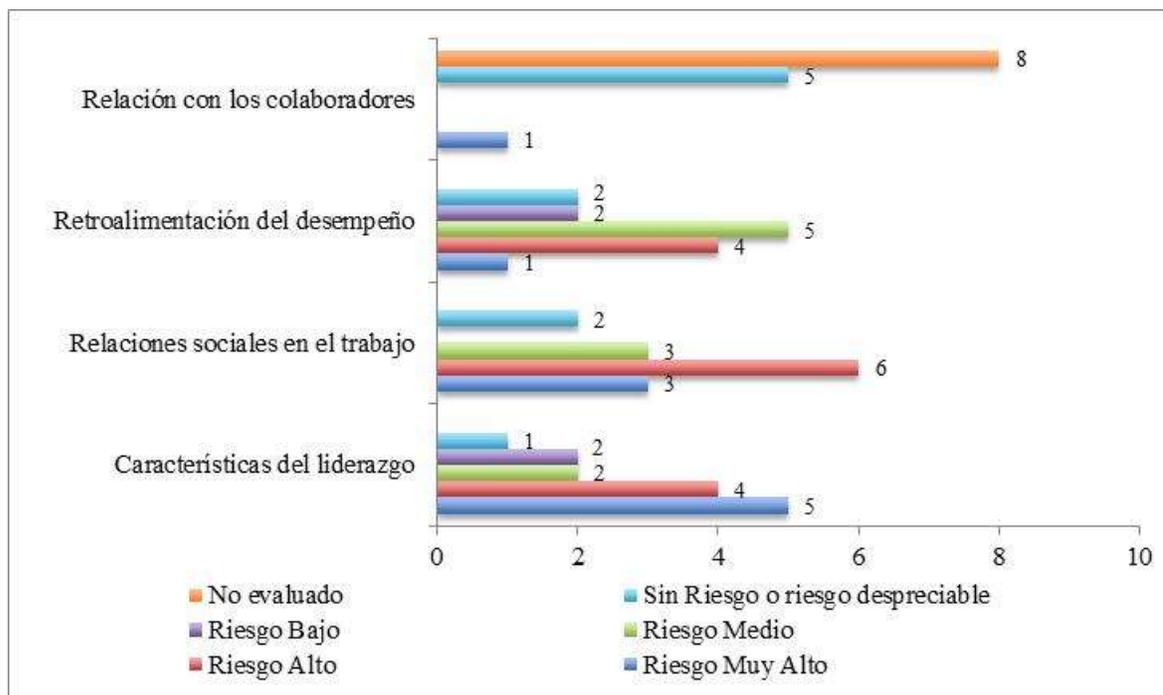
Por otra parte, hay tres áreas que cuentan con trabajadores entre el 60% y 80% que tiene sintomatología de estrés, estas áreas son: Gestión Humana con un 66,7%, Coordinadores con 71,4% y Gestión Administrativa con un 62,5%.

12.2. Analisis Cuestionario Intralaboral Forma A y B con nivel de estrés muy alto

De los 72 trabajadores encuestados solo 14 de ellos presentaron niveles estrés muy alto, encontrando los siguientes resultados por dominio.

12.2.1. Domimo Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

Grafica 3. Número de trabajadores por nivel de riesgo por dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones Sociales en el trabajo

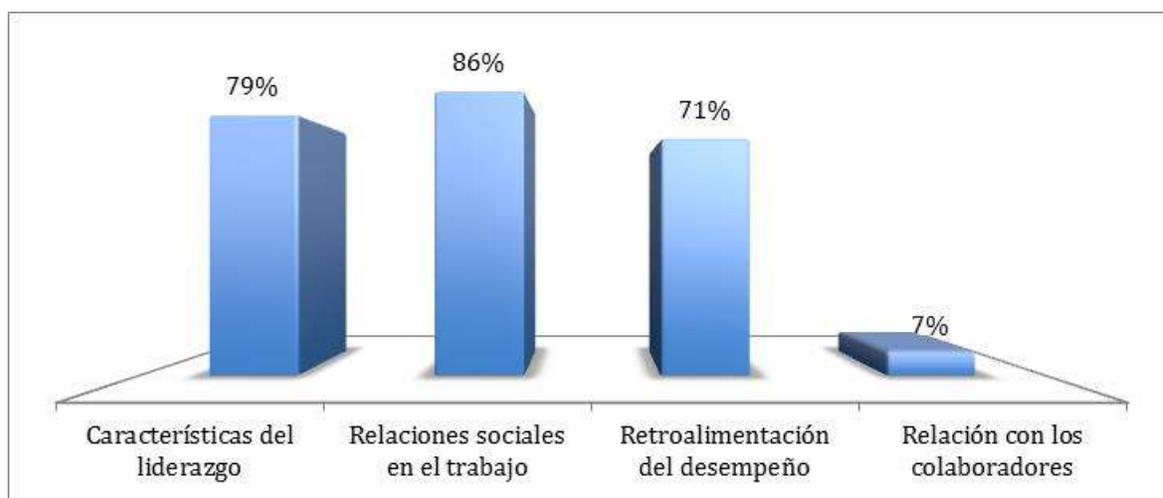


Se puede observar que hay 8 personas a las cuales no se les evaluó la dimensión Relación con los Colaboradores al ser estos trabajadores de cargos auxiliares y operativos se les aplico el cuestionario forma B que no les aplica dichas dimensiones.

Tabla 34. % de personas con sintomatología por dimensión del dominio Liderazgo y relaciones Sociales en el trabajo

	Riesgo Muy Alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin Riesgo o riesgo despreciable	% de personas con sintomatología
Características del liderazgo	5	4	2	2	1	79%
Relaciones sociales en el trabajo	3	6	3		2	86%
Retroalimentación del desempeño	1	4	5	2	2	71%
Relación con los colaboradores	1				5	7%

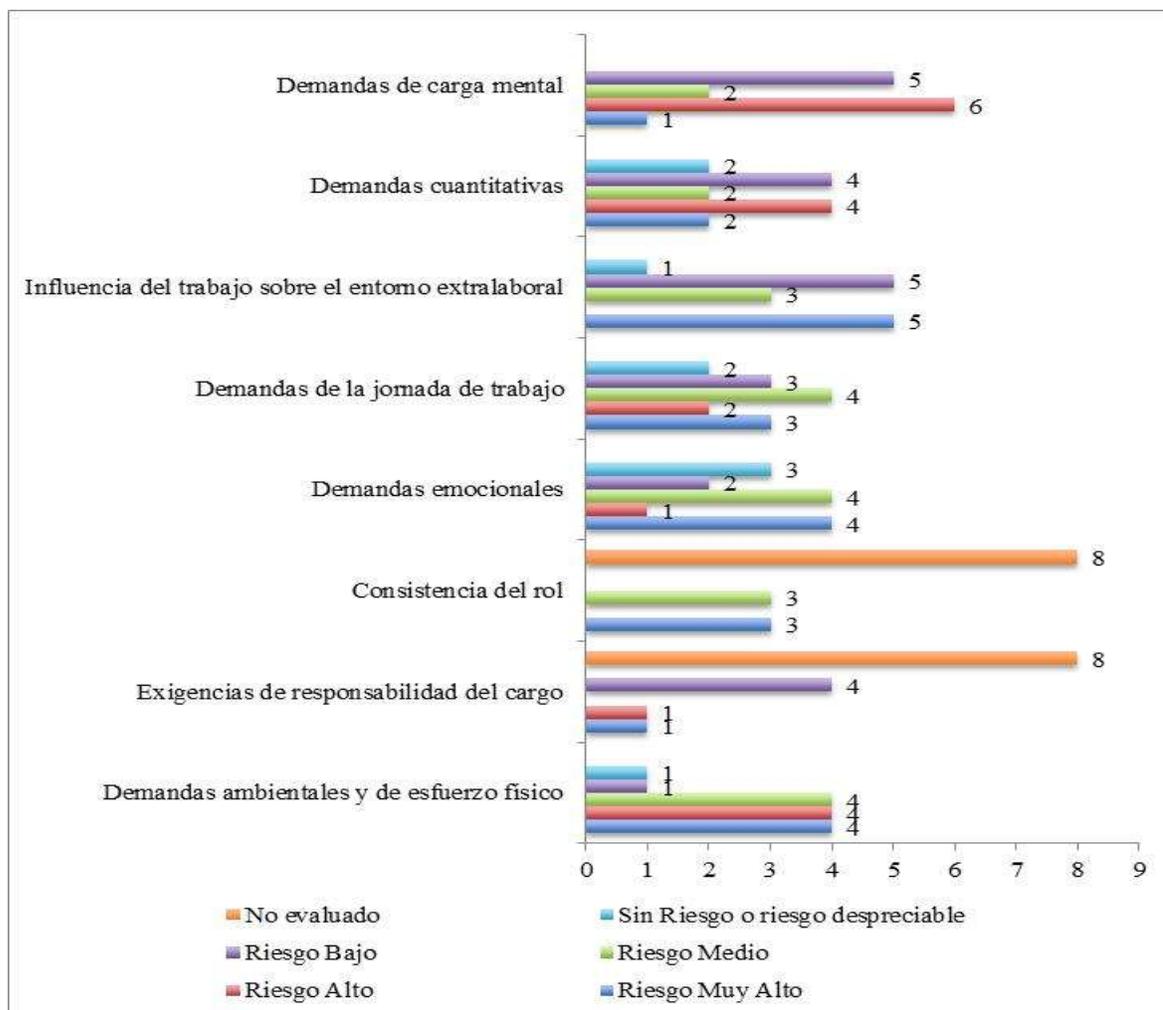
Grafica 4. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio)



Adicionalmente, se pudo observar que las dimensiones que pueden ser factores de riesgo de estrés laboral para el personal administrativo de la empresa Faismon S.A.S está relacionado a las relaciones sociales en el trabajo al tener un 86% en riesgo muy alto, alto y medio, seguido por Características de liderazgo con un 79%.

12.2.2. Domino Demandas del trabajo.

Grafica 5. Número de trabajadores por nivel de riesgo por dimensiones del dominio Demandas del Trabajo

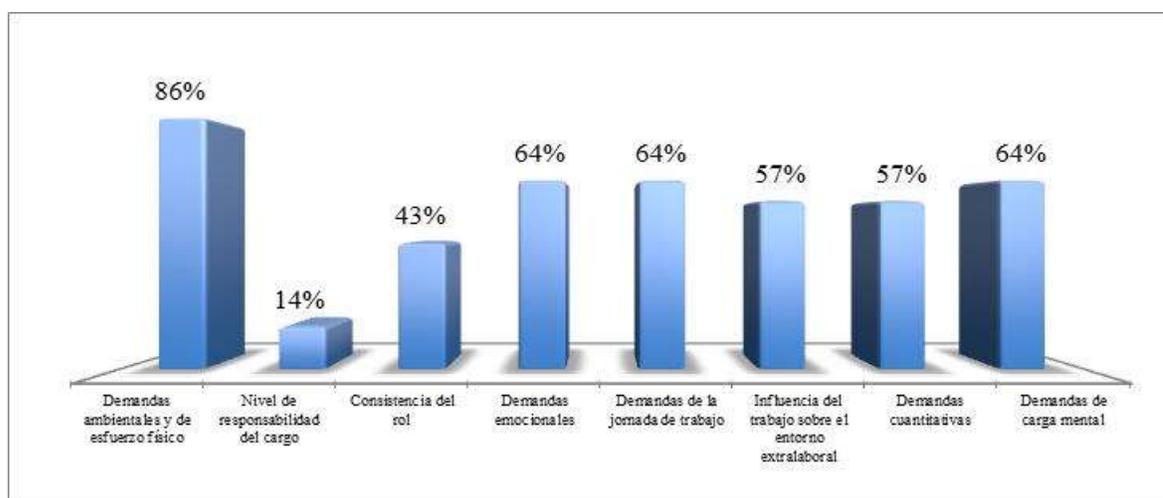


Se puede observar que hay 8 personas a las cuales no se les evaluó las dimensiones de Exigencias de Responsabilidad del Cargo y Consistencia del Rol al ser estos trabajadores de cargos auxiliares y operativos se les aplicó el cuestionario forma B que no les aplica dichas dimensiones.

Tabla 35. % de personas con sintomatología por dimensión del dominio Demandas del Trabajo

	Riesgo Muy Alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin Riesgo o riesgo despreciable	% de personas con sintomatología
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	4	4	4	1	1	86%
Exigencias de responsabilidad del cargo	1	1		4		14%
Consistencia del rol	3		3			43%
Demandas emocionales	4	1	4	2	3	64%
Demandas de la jornada de trabajo	3	2	4	3	2	64%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	5		3	5	1	57%
Demandas cuantitativas	2	4	2	4	2	57%
Demandas de carga mental	1	6	2	5		64%

Grafica 6. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio)



En el dominio de Demandas del trabajo se evidencia como factor de riesgo psicosocial la dimensión de Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico con un porcentaje

de riesgo muy alto, alto y medio del 86%. Adicionalmente, se observa que las dimensiones de Demandas de Carga Mental, Demandas de la Jornada de Trabajo y Demandas emocionales tiene un porcentaje del 64%.

12.2.3. Domino Control del trabajo.

Grafica 7. Número de trabajadores por nivel de riesgo por dimensiones del dominio Control del Trabajo

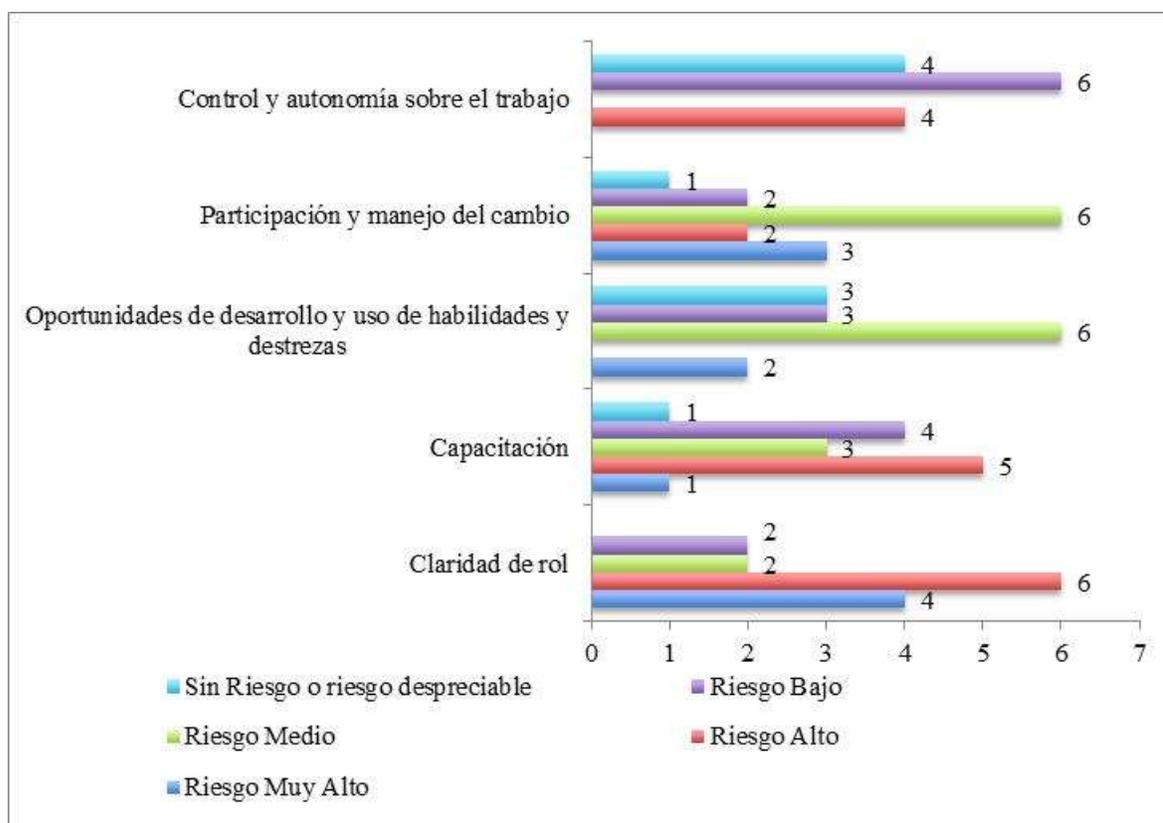
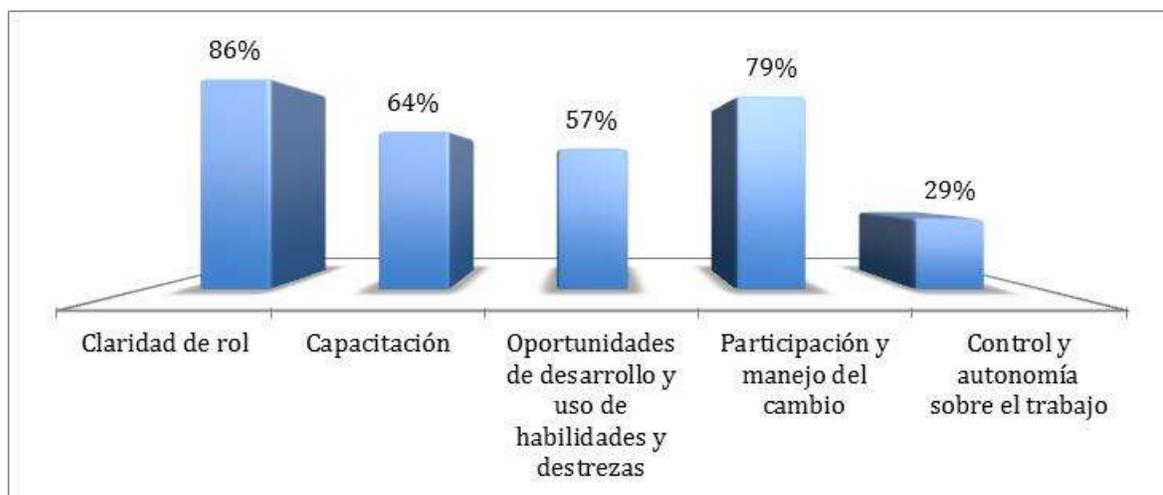


Tabla 36. % de personas con sintomatología por dimensión del dominio Control del Trabajo

	Riesgo Muy Alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin Riesgo o riesgo despreciable	% de personas con sintomatología
Claridad de rol	4	6	2	2		86%
Capacitación	1	5	3	4	1	64%
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	2		6	3	3	57%
Participación y manejo del cambio	3	2	6	2	1	79%
Control y autonomía sobre el trabajo		4		6	4	29%

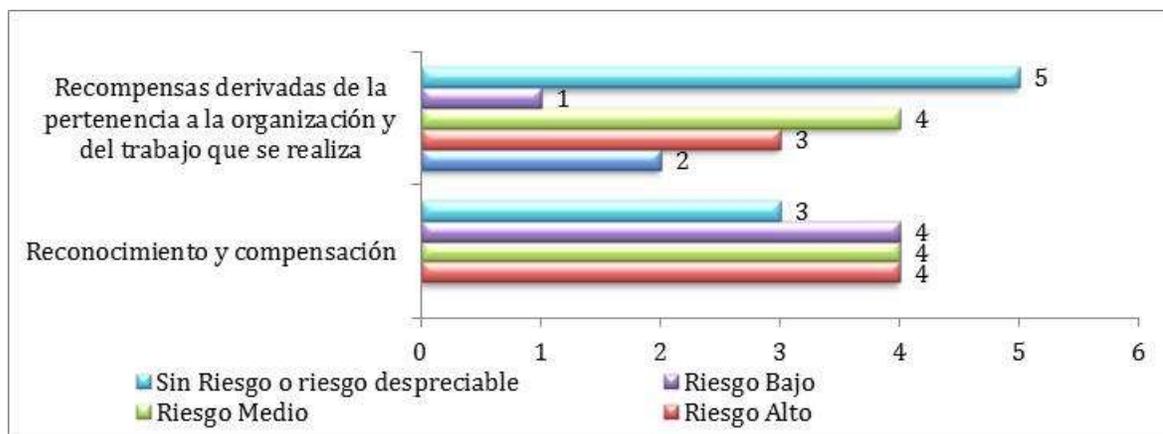
Gráfica 8. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio)



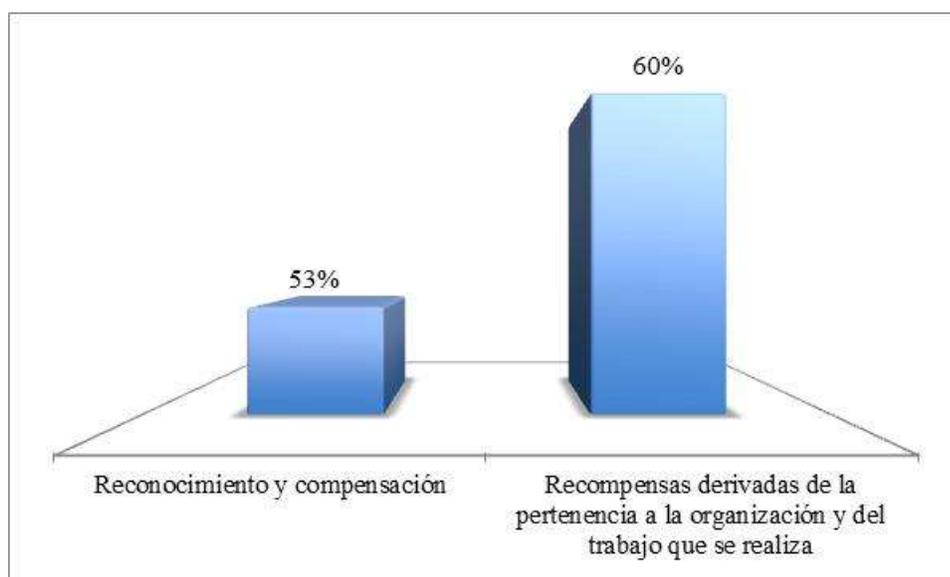
Se observa que la dimensión que se identifica como factor de riesgo de estrés laboral es Claridad del Rol con un porcentaje del 86% en riesgo muy alto, alto y medio. Aunque no se puede dejar de lado la dimensión de Participación y Manejo del Cambio al tener un porcentaje de 79%.

12.2.4. Domino de Recompensas.

Grafica 9. Número de trabajadores por nivel de riesgo por dimensiones del dominio Recompensas



Grafica 10. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio)



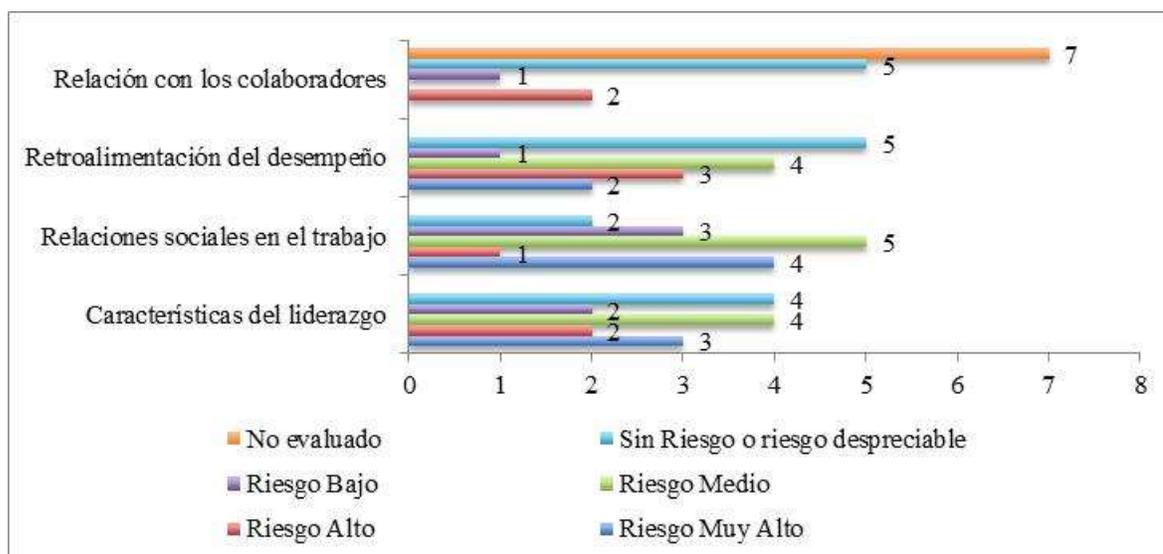
En el dominio de Recompensas se evidencia que las dos dimensiones se pueden tomar como factores de riesgo del estrés laboral que también pueden afectar al personal administrativo de la empresa Faismon S.A.S.

12.3. Analisis Cuestionario Intralaboral Forma A y B con nivel de estrés alto

De los 72 trabajadores encuestados solo 15 de ellos presentaron niveles estrés alto, encontrando los siguientes resultados por dominio.

12.3.1. Domino Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

Grafica 11. Número de trabajadores por nivel de riesgo de las dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones Sociales en el Trabajo



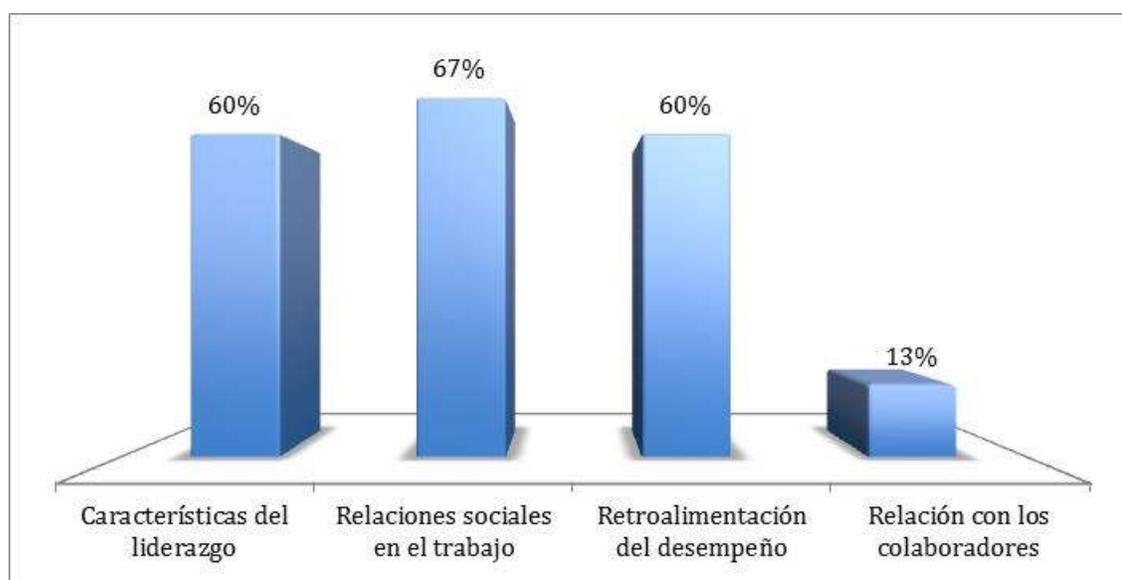
Se puede observar que hay 7 personas a las cuales no se les evaluó la dimensión Relación con los Colaboradores al ser estos trabajadores de cargos auxiliares y operativos se les aplico el cuestionario forma B que no les aplica dichas dimensiones.

Tabla 37. % de personas con sintomatología por dimensión del dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

	Riesgo Muy Alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin Riesgo o riesgo despreciable	% de personas con sintomatología
Características del liderazgo	3	2	4	2	4	60%
Relaciones sociales en el trabajo	4	1	5	3	2	67%

	Riesgo Muy Alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin Riesgo o riesgo despreciable	% de personas con sintomatología
Retroalimentación del desempeño	2	3	4	1	5	60%
Relación con los colaboradores		2		1	5	13%

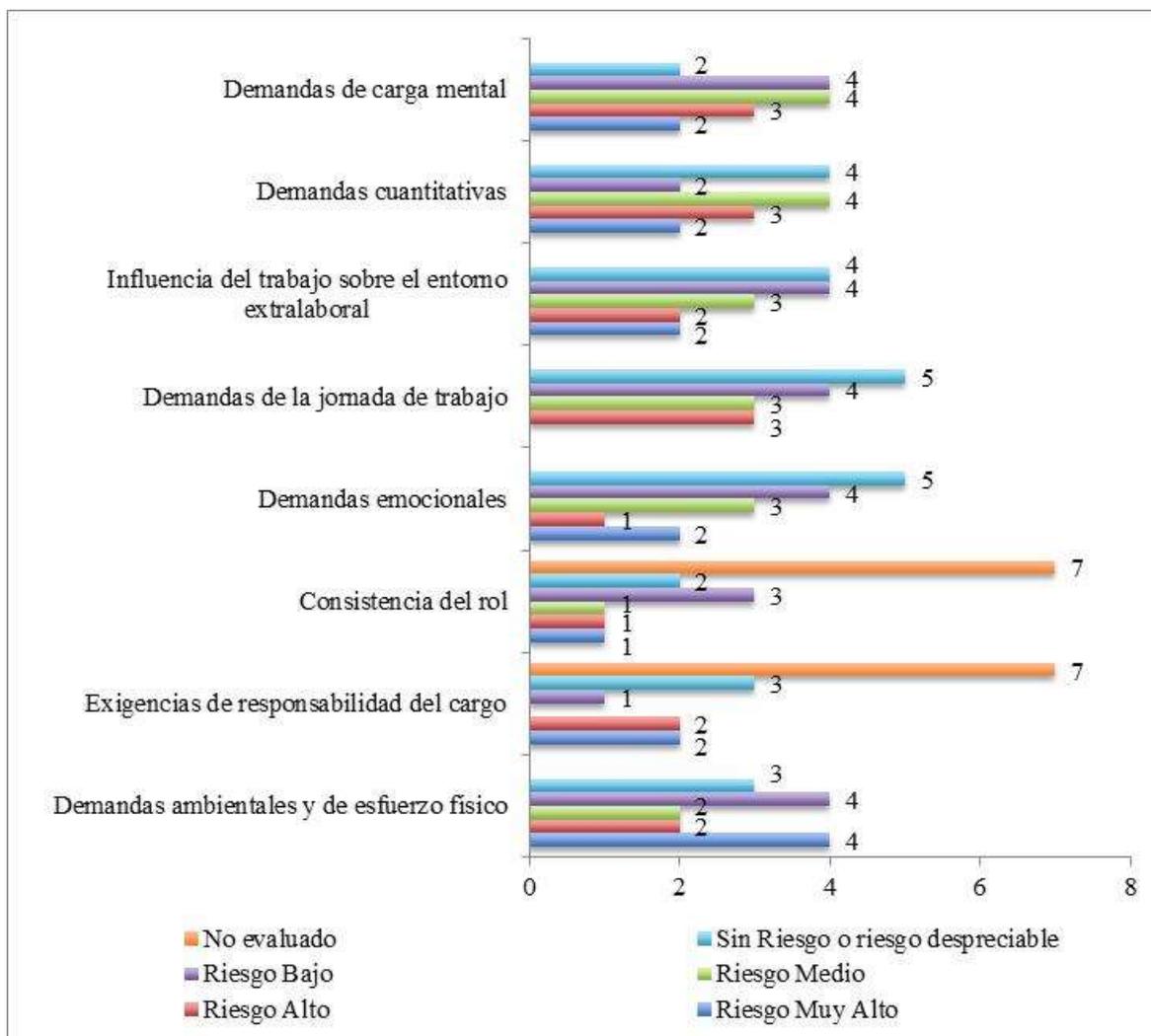
Grafica 12. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio)



En los resultados obtenidos del dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo se evidencia que Relaciones Sociales en el trabajo es la dimensión con porcentaje más alto con un 67%, aunque las dimensiones de características del liderazgo y retroalimentación del desempeño presentan un porcentaje del 60% en cuanto a las personas que están en riesgo por causa de estas dimensiones.

12.3.2. Domino Demandas del Trabajo

Grafica 13. Número de trabajadores por nivel de las dimensiones del dominio Demandas del Trabajo

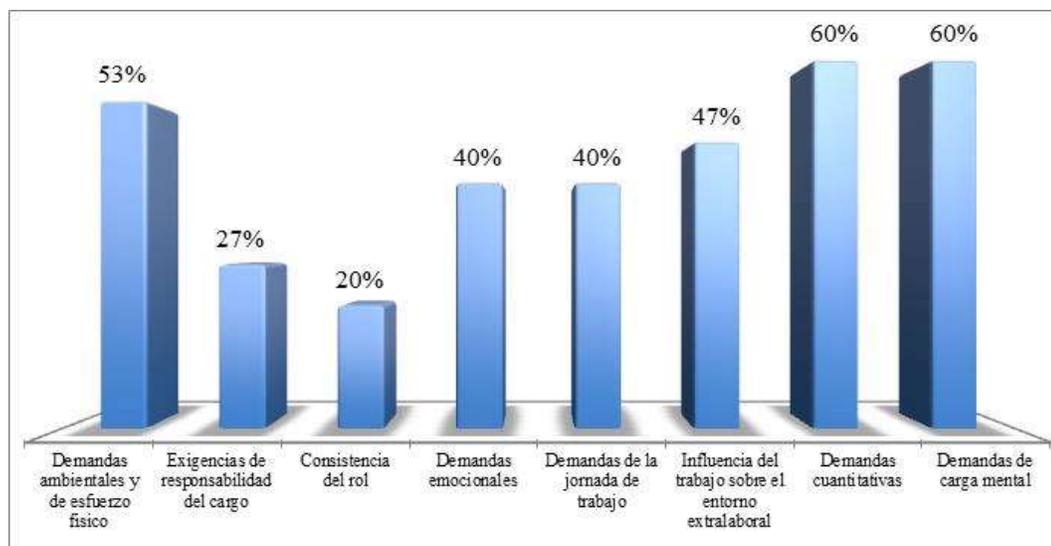


Se puede observar que hay 7 personas a las cuales no se les evaluó las dimensiones de Exigencias de Responsabilidad del Cargo y Consistencia del Rol al ser estos trabajadores de cargos auxiliares y operativos se les aplicó el cuestionario forma B que no les aplica dichas dimensiones.

Tabla 38. % de personas con sintomatología por dimensión del dominio Demandas del Trabajo

	Riesgo Muy Alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin Riesgo o riesgo despreciable	% de personas con sintomatología
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	4	2	2	4	3	53%
Exigencias de responsabilidad del cargo	2	2		1	3	27%
Consistencia del rol	1	1	1	3	2	20%
Demandas emocionales	2	1	3	4	5	40%
Demandas de la jornada de trabajo		3	3	4	5	40%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	2	2	3	4	4	47%
Demandas cuantitativas	2	3	4	2	4	60%
Demandas de carga mental	2	3	4	4	2	60%

Grafica 14. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio)



Se evidencia que las dimensiones que pueden ser factor de riesgo de estrés laboral son: Demandas Cuantitativas y Demandas de Carga Mental ambas con un porcentaje de personas en riesgo del 60% y la dimensión de demandas ambientales y de esfuerzo físico con un 53%.

12.3.3. Domino Control del trabajo.

Grafica 15. Número de trabajadores por nivel de riesgo de las dimensiones del dominio Control del trabajo

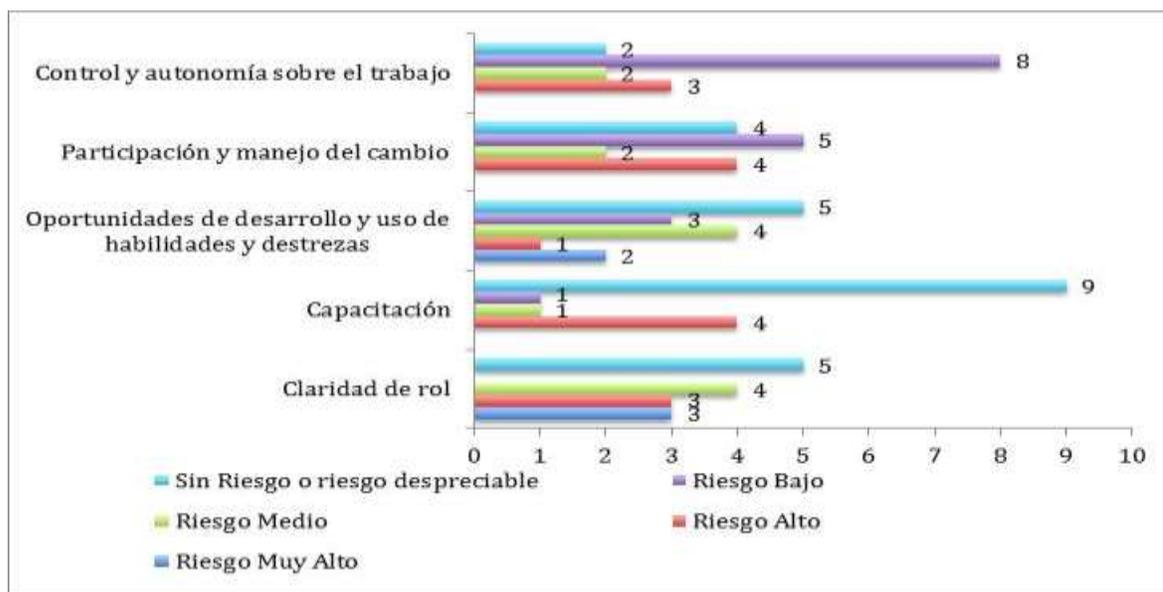
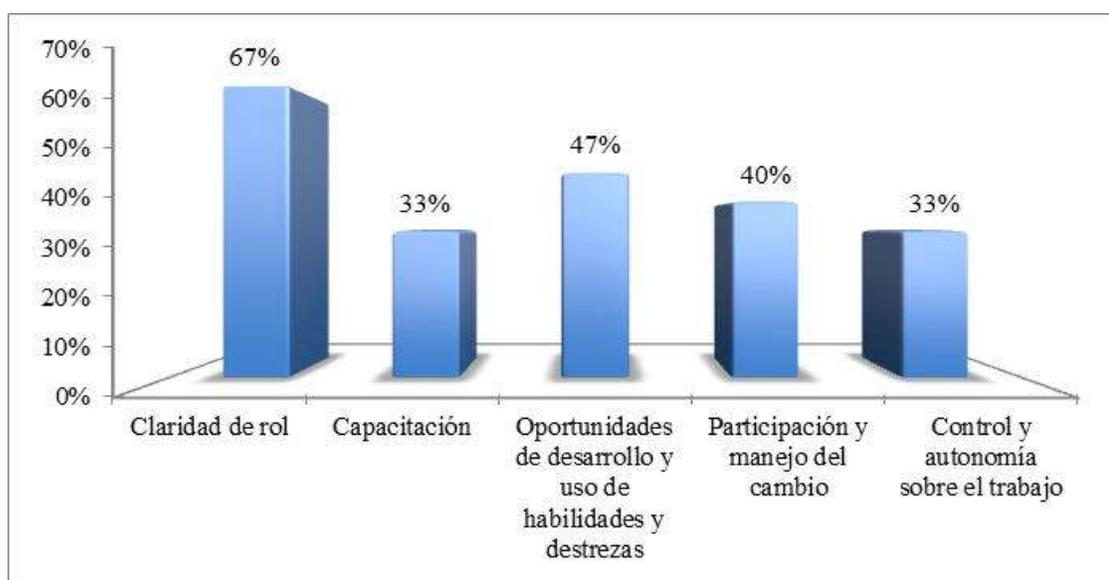


Tabla 39. % de personas con sintomatología por dimensión del dominio Control del Trabajo

	Riesgo Muy Alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin Riesgo o riesgo despreciable	% de personas con sintomatología
Claridad de rol	3	3	4		5	67%
Capacitación		4	1	1	9	33%
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	2	1	4	3	5	47%

	Riesgo Muy Alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin Riesgo o riesgo despreciable	% de personas con sintomatología
Participación y manejo del cambio		4	2	5	4	40%
Control y autonomía sobre el trabajo		3	2	8	2	33%

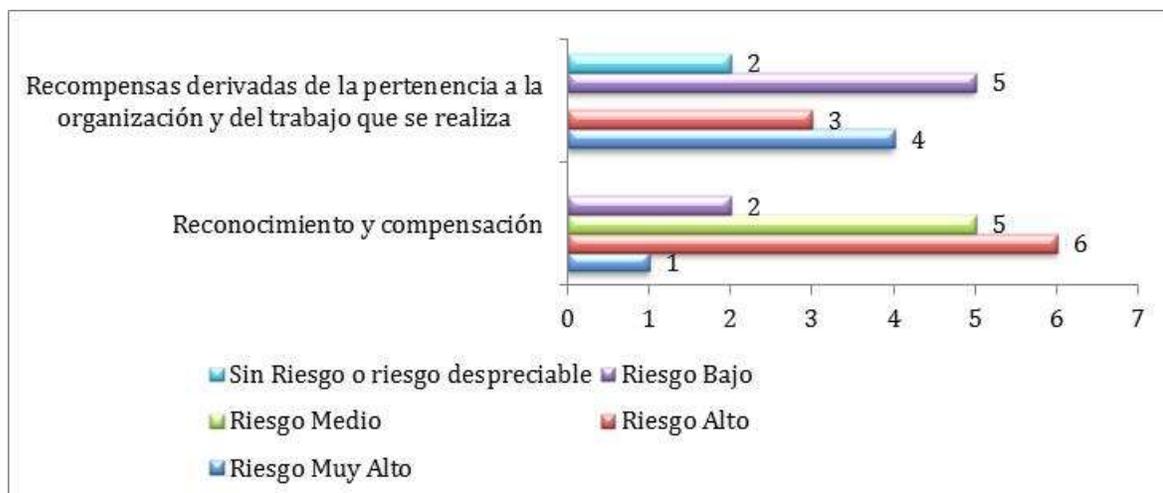
Grafica 16. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio)



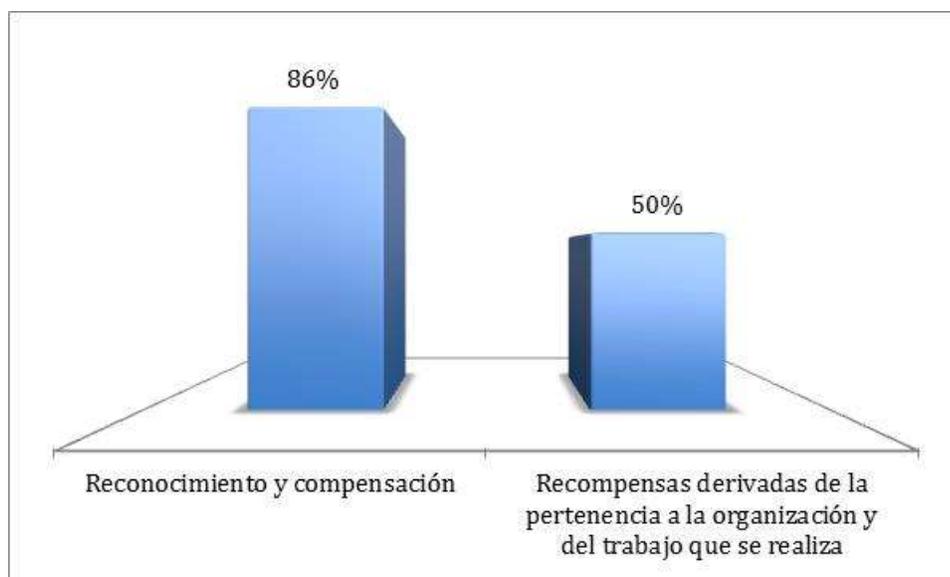
En el dominio de control del trabajo, en la medición de estrés alto solo se evidencia que la dimensión que puede ser el factor de riesgo es la de Claridad del Rol al obtener un porcentaje de personal con riesgo del 67%, única dimensión de este componente que tuvo un nivel por encima del 60%.

12.3.4. Domino Recompensas

Grafica 17. Número de trabajadores por nivel de riesgo de las dimensiones del dominio Recompensas



Grafica 18. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio)



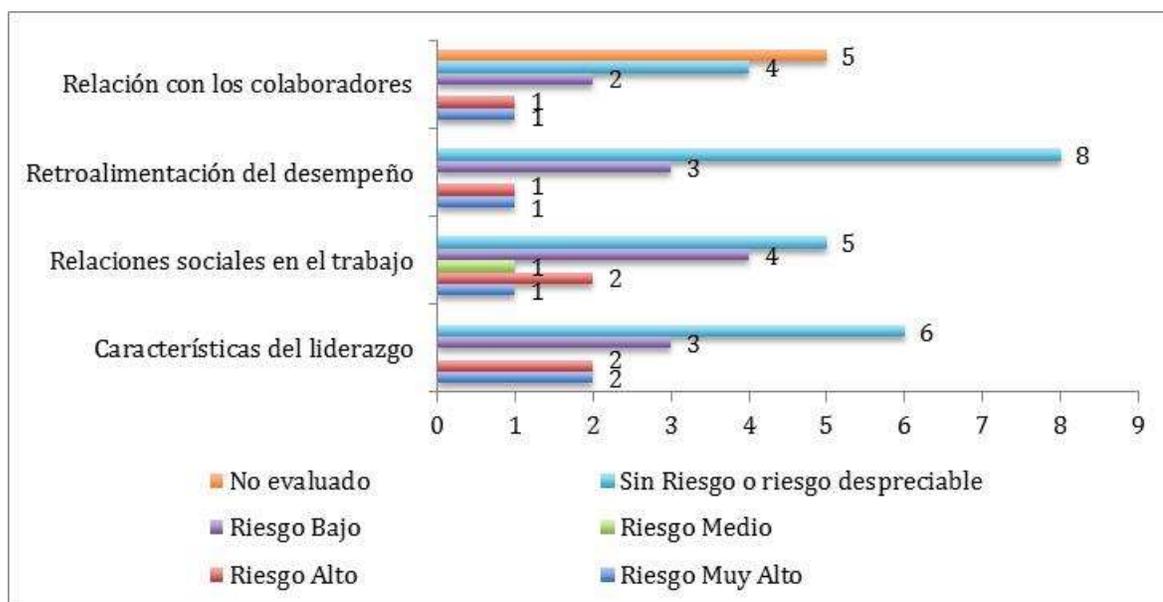
Con relación al dominio de recompensas de evidencia que la dimensión que tiene mayor porcentaje de personas en riesgo es Reconocimiento y Compensación con un 86%.

12.4. Analisis Cuestionario Intralaboral Forma A y B con nivel de estrés medio

De los 72 trabajadores encuestados solo 13 de ellos presentaron niveles estrés alto, encontrando los siguientes resultados por dominio.

12.4.1. Domino Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

Grafica 19. Número de trabajadores por nivel de riesgo de las dimensiones del dominio Liderazgo y relaciones Sociales en el Trabajo



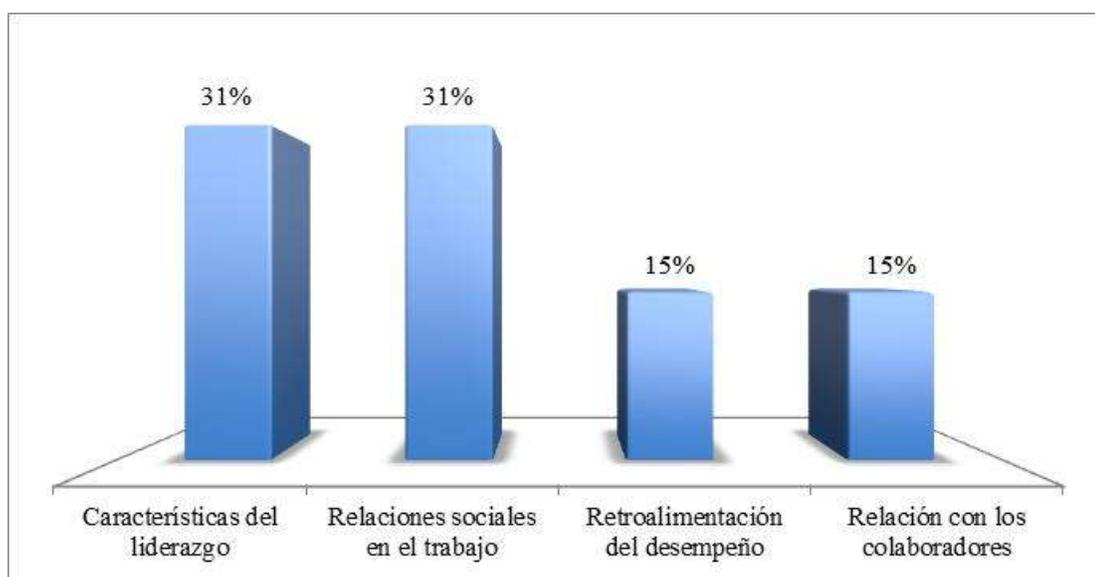
Se puede observar que hay 5 personas a las cuales no se les evaluó la dimensión Relación con los Colaboradores al ser estos trabajadores de cargos auxiliares y operativos se les aplico el cuestionario forma B que no les aplica dichas dimensiones.

Tabla 40. % de personas con sintomatología por dimensión del dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

	Riesgo Muy Alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin Riesgo o riesgo despreciable	% de personas con sintomatología
Características del liderazgo	2	2		3	6	31%

	Riesgo Muy Alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin Riesgo o riesgo despreciable	% de personas con sintomatología
Relaciones sociales en el trabajo	1	2	1	4	5	31%
Retroalimentación del desempeño	1	1		3	8	15%
Relación con los colaboradores	1	1		2	4	15%

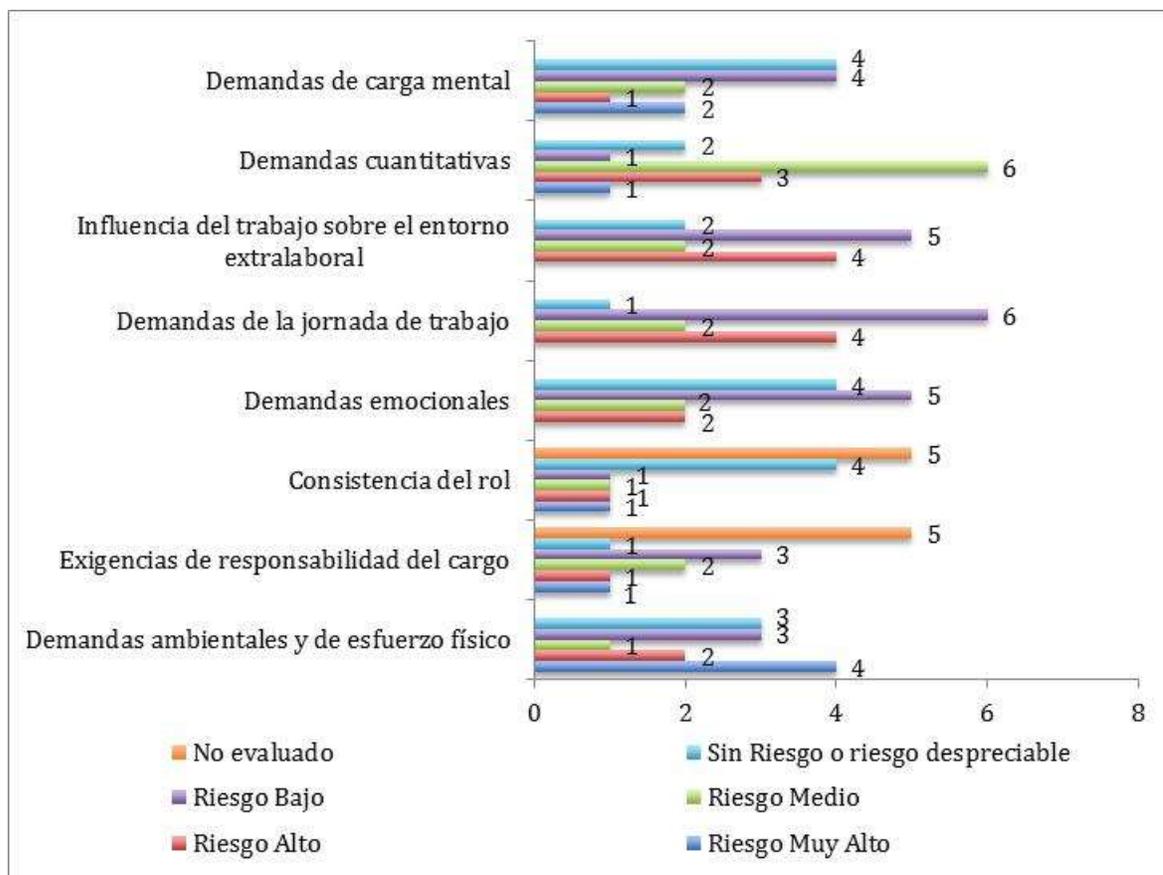
Grafica 20. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio)



En los resultados obtenidos se evidencian que los niveles de riesgo en este dominio no superan el 50% de las personas que presente riesgo muy alto, alto y medio.

12.4.2. Domino Demandas del Trabajo

Grafica 21. Número de trabajadores por nivel de las dimensiones del dominio Demandas del Trabajo

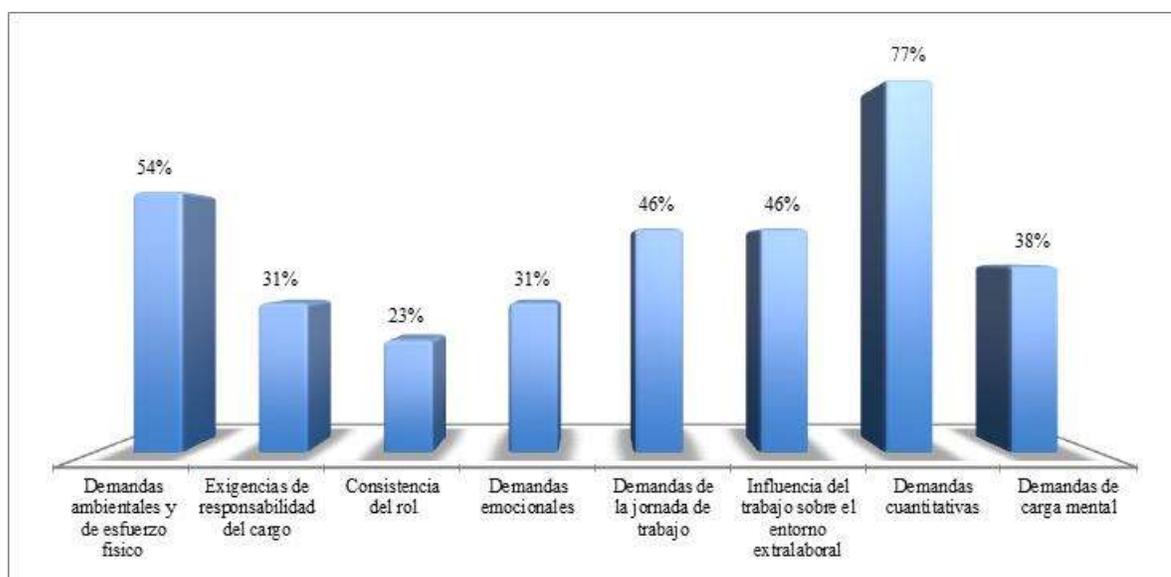


Se puede observar que hay 5 personas a las cuales no se les evaluó las dimensiones de Exigencias de Responsabilidad del Cargo y Consistencia del Rol al ser estos trabajadores de cargos auxiliares y operativos se les aplicó el cuestionario forma B que no les aplica dichas dimensiones.

Tabla 41. % de personas con sintomatología por dimensión del dominio Demandas del Trabajo

	Riesgo Muy Alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin Riesgo o riesgo despreciable	% de personas con sintomatología
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	4	2	1	3	3	54%
Exigencias de responsabilidad del cargo	1	1	2	3	1	31%
Consistencia del rol	1	1	1	1	4	23%
Demandas emocionales		2	2	5	4	31%
Demandas de la jornada de trabajo		4	2	6	1	46%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		4	2	5	2	46%
Demandas cuantitativas	1	3	6	1	2	77%
Demandas de carga mental	2	1	2	4	4	38%

Grafica 22. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio)



Se evidencia que las dimensiones que pueden ser factor de riesgo de estrés laboral son: Demandas Cuantitativas y Demandas de Carga Mental ambas con un porcentaje de personas en riesgo del 77% y 54% respectivamente.

12.4.3. Domino Control del trabajo.

Grafica 23. Número de trabajadores por nivel de riesgo de las dimensiones del dominio Control del trabajo

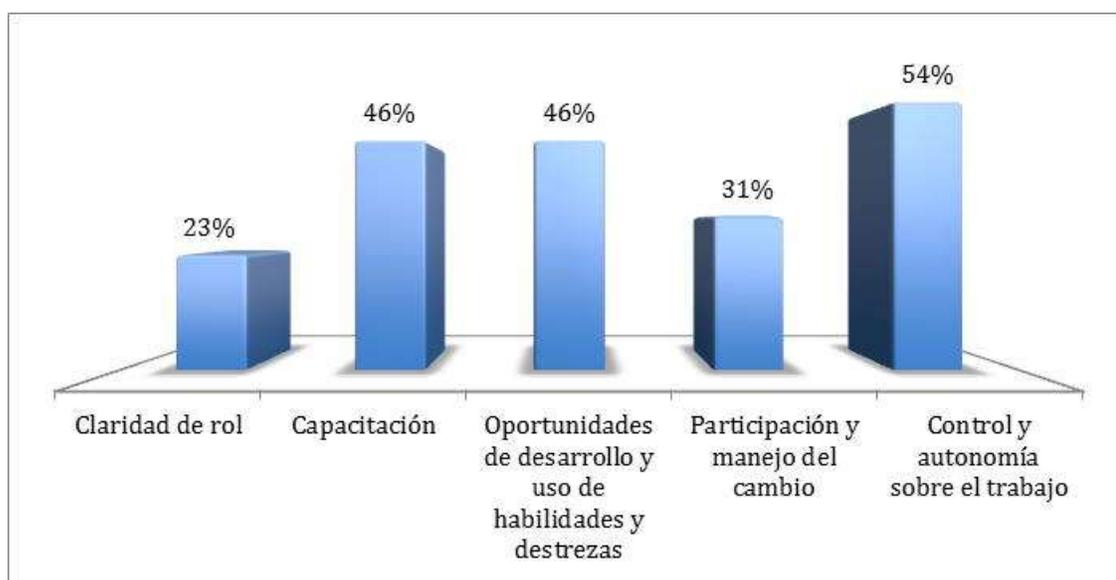


Tabla 42. % de personas con sintomatología por dimensión del dominio Control del Trabajo

	Riesgo Muy Alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin Riesgo o riesgo despreciable	% de personas con sintomatología
Claridad de rol		2	1	3	7	23%
Capacitación		4	2	5	2	46%
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	2	1	3	1	6	46%
Participación y manejo del cambio	1	2	1	2	7	31%

	Riesgo Muy Alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin Riesgo o riesgo despreciable	% de personas con sintomatología
Control y autonomía sobre el trabajo		1	6	2	4	54%

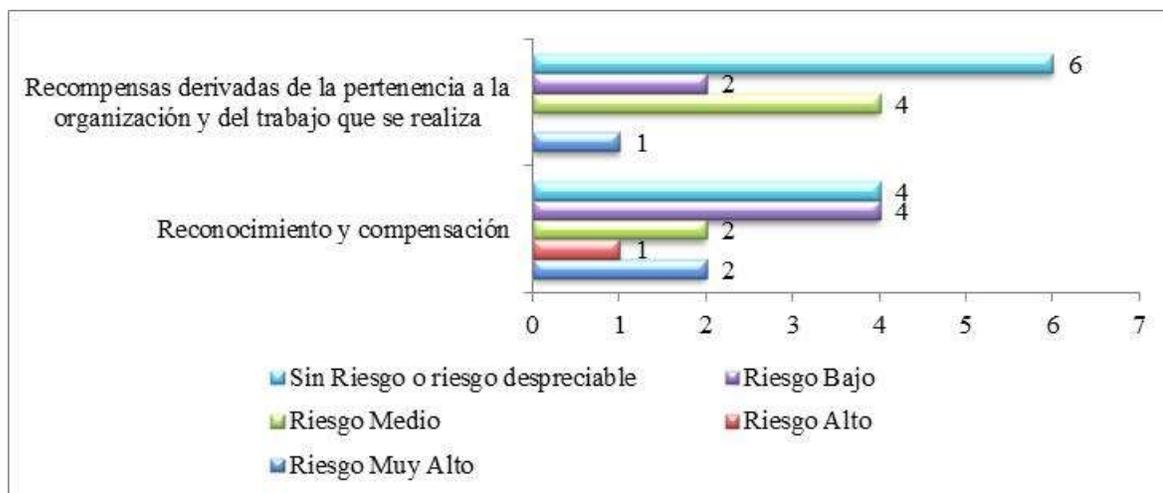
Grafica 24. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio)



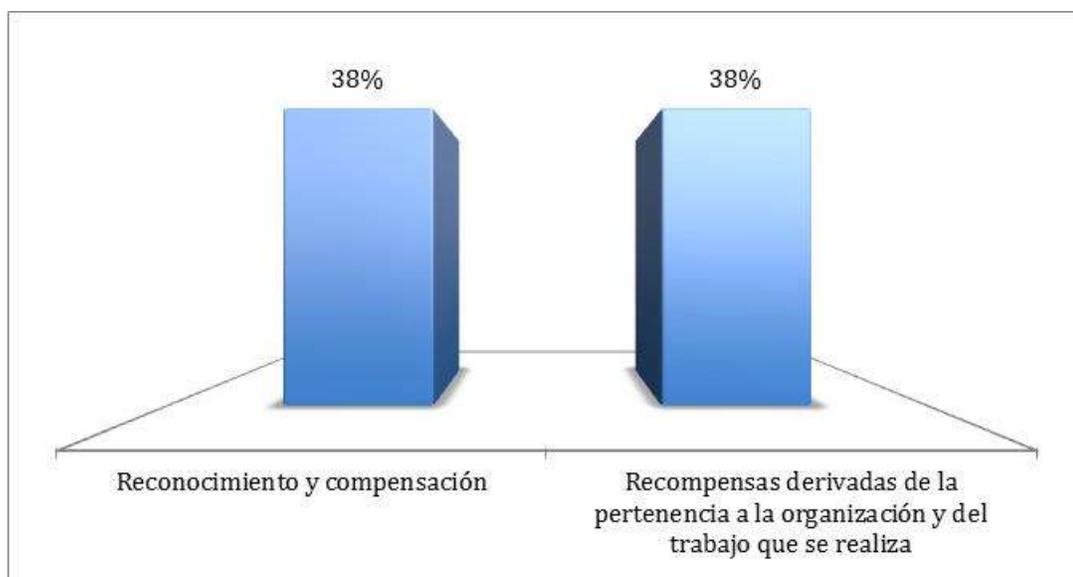
En el dominio de control del trabajo, no se evidencia que las dimensiones muestren un comportamiento elevado, solo se puede identificar que la dimensión de Control y Autonomía sobre el Trabajo es la que presenta un porcentaje del 54% en calificaciones muy altas, altas y medias en el riesgo.

12.4.4. Domino Recompensas

Grafica 25. Número de trabajadores por nivel de riesgo de las dimensiones del dominio Recompensas



Grafica 26. % Dimensiones con personas con sintomatología (calificación riesgo muy alto, alto y medio)



Con relación al dominio de recompensas de evidencia que las dimensiones no presenten un porcentaje mayor al 50% por lo cual se puede definir que ninguna dimensión

de este dominio es un factor de riesgo laboral para el personal administrativo de la empresa

Faismon S.A.S.

Tabla 43. Dimensiones intralaborales con % de personas con sintomatología significativo (por encima de 50%)

Dominios	Dimensiones	% personas con sintomatología nivel riesgo muy alto	% personas con sintomatología nivel riesgo alto	% personas con sintomatología nivel riesgo medio
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	79%	60%	
	Relaciones sociales en el trabajo	86%	67%	
	Retroalimentación del desempeño	71%	60%	
	Relación con los colaboradores (subordinados)			
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	86%	67%	
	Capacitación	64%		
	Participación y manejo del cambio	79%		
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	57%		
	Control y Autonomía sobre le trabajo			54%
Demanda del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	86%	53%	54%
	Demandas emocionales	64%		
	Demandas cuantitativas	57%	60%	77%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	57%		
	Exigencias de responsabilidad del			

Dominios	Dimensiones	% personas con síntomatología nivel riesgo muy alto	% personas con síntomatología nivel riesgo alto	% personas con síntomatología nivel riesgo medio
	cargo			
	Demandas de carga mental	64%	60%	
	Consistencia del rol			
	Demandas de la jornada de trabajo	64%		
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	60%	50%	
	Reconocimiento y compensación	53%	86%	

De acuerdo a la tabla anterior, se puede evidenciar que los factores de riesgos intralaboral de estrés laboral que afectan al personal administrativo de la empresa Faismon S.A.S son las dimensiones de Demandas cuantitativas y Demandas ambientales y de esfuerzo físico al tener un porcentaje por encima del 50% de trabajadores que presentan niveles de riesgo muy alto, alto y medio en cada uno de los análisis de niveles de estrés.

No obstante se evidencia, que las dimensiones de demandas de carga mental, claridad de rol, características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, reconocimiento y compensación y recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza pueden también afectar el nivel de estrés de personal administrativo de la empresa Faismon S.A.S.

12.5. Analisis Cuestionario Extralaboral

De los 72 trabajadores encuestados se analizará solo los 42 que presentaron sintomatología de estrés en niveles de riesgos muy alto, alto y medio

Tabla 44. Riesgos Extralaboral

Dimensiones	Riesgo Muy Alto	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Sin Riesgo o riesgo despreciable	% de personas con sintomatología	% de personas sin sintomatología
Tiempo fuera del trabajo	8	7	11	9	7	62%	38%
Relaciones familiares	1	6	3	11	21	24%	76%
Comunicación y relaciones interpersonales	5	9	8	6	14	52%	48%
Situación económica del grupo familiar	12	9	11	8	2	76%	24%
Características de la vivienda y de su entorno riesgo	5	12	4	10	11	50%	50%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	13	10	6	5	8	69%	31%
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	17	10	9	2	4	86%	14%

Grafica 27. Dimensiones Extralaborales



Las dimensiones que generan un mayor impacto a nivel extralaboral son Situación Económica del Grupo Familiar y Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, con un porcentaje del 76% y 86% respectivamente. Se evidencia que hay dos dimensiones adicionales que pueden afectar significativamente al personal que son Tiempo fuera del trabajo e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo con un porcentaje del 62% y 69% respectivamente.

Pese a que estas dimensiones no son controlables por la empresa es importante que sean objetos de control a fin de buscar mecanismos que permitan su reducción a los niveles de riesgo más mínimos posibles.

13. CONCLUSIONES

Se aplicaron a 72 trabajadores del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S los cuestionarios intralaboral, extralaboral y de estrés. El 58.3% del personal presenta sintomatología de estrés (Muy alta, Alta y Medio), distribuido de la siguiente manera: el 19,4% tiene un nivel muy alto de estrés y un 20,8% un nivel de estrés alto y el 18,1% nivel de estrés medio.

Se realizó análisis a los cuestionario de riesgo intralaboral (forma A y B) y extralaboral solo con la población que presento sintomatología de estrés (Calificación muy alta, alta y medio) para poder realizar la validación de la hipótesis de trabajo.

Se analizaron las 42 personas que presentaron sintomatología en cada uno de sus niveles de estrés (muy alto, alto y medio) encontrando que:

- De acuerdo los factores de riesgo intralaboral asociados a las dimensiones de Demandas ambientales y Demandas cuantitativas si son factores que generan estrés laboral en las personas del área administrativa de la empresa Faismon S.A.S al

encontrar que presentaron un porcentaje por encima del 50% en cada uno de los niveles de estrés evaluados (muy alto, alto y medio).

- Se evidencia que las dimensiones de demandas de carga mental y claridad del rol presentan niveles de riesgo por encima del 50% en dos de los niveles de estrés evaluados (muy alto y alto), con lo cual se puede considerar que también pueden ser factores de riesgo que generan estrés laboral al personal administrativo de la empresa Faismon S.A.S

De acuerdo a los dos puntos anteriores se puede concluir que la hipótesis de trabajo se ratifica al encontrar que de las cinco (5) dimensiones definidas en la hipótesis si son factores de riesgo de estrés laboral, la única dimensión que no fue corroborada fue la de demandas de la jornada de trabajo al encontrar que solo en los niveles de estrés muy altos presento un porcentaje del 64% y en los demás niveles estuvo por debajo del 50%.

No obstante no se puede dejar de lado que del análisis se identificaron otras dimensiones que están afectando al personal administrativo de la empresa Faismon S.A.S al tener porcentajes de niveles de riesgo por encima del 50% en los niveles de estrés muy alto y alto como son: Características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, reconocimiento y compensación y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. Estas dimensiones no fueron contempladas en la hipótesis del trabajo pero se deberían tener presentes para definir medidas de intervención con el fin de reducir los niveles de riesgo.

Las dimensiones más afectadas en cuanto a Riesgo Psicosocial Extralaboral son “Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda” (86%) y “Situación económica del grupo familiar” (76%). Las personas consideran que el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo o que la duración de desplazamiento entre vivienda y trabajo es prolongada. En cuanto a la situación económica del grupo familiar, las personas consideran que los ingresos no son suficientes para costear las necesidades básicas y que las deudas económicas son difíciles de solventar.

Adicionalmente, se observa que las dimensiones de Demandas de Carga Mental, Demandas de la Jornada de Trabajo y Demandas emocionales tiene un porcentaje del 64%, y que la dimensión de Demandas Cuantitativas obtuvo un porcentaje de 57%, con lo anterior, podemos ratificar que la hipótesis de trabajo se cumplió, aunque se puede evidenciar que hay otras dimensiones de condiciones intralaborales que están afectando al personal administrativo de la empresa Faismon S.A.S como son: Características del Liderazgo, Relaciones Sociales en el Trabajo, Retroalimentación del Desempeño, Participación y Manejo del Cambio y Oportunidades de Desarrollo y Uso de Habilidades y Destrezas que se deberían tener en cuenta en los planes de intervención ya que más del 55% de las personas en estas dimensiones presenta un nivel de riesgo muy alto, alto y medio.

14. RECOMENDACIONES

Con base al análisis realizado de manifestación de estrés se recomienda a la empresa crear espacios que permitan reducir o conservar este nivel de riesgo medio de manifestación de estrés y eliminar los niveles de riesgo alto y muy alto de manifestaciones de estrés.

Las medidas de intervención deben ser actividades puntuales con las personas que presentaron riesgo alto, muy alto y medio, mediante el desarrollo de actividades de prevención del estrés y la promoción de estilos de vida saludables, bajo la modalidad grupal a través de talleres y charlas, pero también realizar actividades de intervención individual con aquellos casos en que se reportó los puntajes más altos, con el fin de brindar una atención primaria que sirva para remitir a terapia psicológica aquellos casos que puedan considerarse de mayor riesgo de caer en cuadros de desajustes emocionales que deterioren el nivel de desempeño o el deterioro de su calidad de vida por ausentismo generado por incapacidades que esta situación pueda generar en las personas más expuestas.

Resulta altamente importante recomendar al Departamento de Gestión del Humana al área de Seguridad y Salud en el Trabajo –SST– tener presente los diferentes niveles de

riesgos de manifestación de estrés identificados y la distribución de los caso para en base a esto generar programas de prevención que permitan reducir los niveles muy altos y conservar los niveles bajos que en cualquier caso contribuyan al mejoramiento del clima organizacional y la prevención del estrés laboral.

Para la prevención es necesario implementar todas las medidas establecidas en el plan de intervención para el control del factor de riesgo y estarán dirigidas hacia:

- a. Minimización del agente de riesgo Implementación de metodologías para eliminar estos factores de riesgos (estresores), e igualmente hacer partícipes a los colaboradores de manera que se comprometan en el cambio y faciliten la consecución de los objetivos propuestos por el programa de intervención en prevención de riesgos psicosociales.
- b. Intervención Cognitiva Conductual Terapia Cognitiva Conductual es un enfoque metodológico aplicado en la solución de problemas psicológicos humanos, dirigida a identificar y cambiar las ideas erróneas o pensamientos automáticos (aspectos Cognitivos – perceptuales) y las conductas no deseadas, limitadas o condicionadas por la ansiedad o el temor (Aspectos Conductuales) que contribuyen a generar síntomas y circunstancias propicias para el desarrollo y mantenimiento de los trastornos.

Teniendo en cuenta que las buenas relaciones entre los miembros de un equipo de trabajo se consideran un elemento primordial de la salud individual y de la Organización,

por lo tanto se deben diseñar programas en donde se evidencien los siguientes ejes temáticos:

- a. Habilidades sociales, entendiendo que estas pueden ser aprendidas y facilitan la relación con los demás, e implican la solicitud de los propios derechos respetando los ajenos.
- b. Comunicación asertiva, permite evitar conductas ya sea agresivas o pasivas que pueden afectar el clima laboral y la consecución de objetivos organizacionales.
- c. Resolución de Conflictos, pues es necesario para la organización que su equipo de trabajo aprenda a resolver los conflictos de forma negociada y consensuada, evitando la aparición de comportamientos generadores de malestar o desmotivación que afecten las relaciones interpersonales y el clima organizacional y procurando fortalecer competencias de acompañamiento y retroalimentación efectivos.

Las personas que presentan una sintomatología de estrés baja o muy baja deben participar dentro de un programa de intervención primaria con el fin de evitar la aparición de la sintomatología.

Con el apoyo de la ARL, es importante realizar programas de vigilancia epidemiológica en las dimensiones más representativas.

15. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APA (2010). El estrés es un problema de salud serio en los Estados Unidos. Asociación Americana de Psicología.

Barrera, Luisa F. (2013) "Principales causas de estrés laboral, según la percepción de un grupo de propietarios del comercio informal que trabajan en un mercado de la capital." Universidad Rafael Landívar. Guatemala de la Asunción. Guatemala.

Bernal, Cesar A (2016) Metodología de la investigación. Pearson, Colombia, cuarta edición.

Blanco, Álvarez T. & Thoen, Megan (2015) Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. Texas Tech University, Estados Unidos de América.

Borja Echeverría, (2016) ¿Tu trabajo te colapsa? Conoce los tipos de estrés laboral. Tomado de <https://blog.cognifit.com/es/tipos-de-estres-laboral/>

Cardona & Montoya (2013) Caracterización del estilo de dirección y el nivel de estrés laboral percibido en pequeñas empresas de calzado Maquilas de una multinacional de la ciudad de Manizales. Colombia.

Castillo, Torres, Ahumada, Cárdenas, K. LIcona, S. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). Salud Uninorte. Barranquilla (Col.)

Castillo, J.M., Solís, R.B., & Argueta, M.E. (1990) El estrés ocupacional entre los maestros que laboran en áreas urbanas de El Salvador. Tesis para optar al título de psicólogo, Escuela de Psicología, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, San Salvador, El Salvador.

Bautista, Castillo R (2009) La hipótesis en investigación. Contribuciones a las Ciencias Sociales. México.

Comisión Europea. (1999). Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte? Bruselas: Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Tomado de http://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf

Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo – Factores psicosociales, estrés y salud. Tomado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>

Fernandez, Rosaura R. (2014) Estrés y Salud. Universidad de Jaén. Tomado de http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/952/1/TFG_RosalesFern%C3%A1ndez%20Rosaura.pdf

Galán, Manuel A. (2009) Hipótesis. Universidad de Investigación Científica. Universidad de Ciencias Médicas de Honduras.

Gómez, Antonio R. (2017) Cansancio emocional, despersonalización y realización en trabajadores del sector bancario. Universidad Internacional SEK Ecuador. INNOVA Research Journal 2018, Vol 3, No. 1, 10-18. ISSN 2477-9024

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México D.F.: McGraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional, (1999) El estrés en el lugar de trabajo. Tomado de <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101sp.html>

Lucero Lourdes M. & García Martín J. (2008) Estrés Laboral. Edupsykhé, Revista de psicología y psicopedagogía, Vol. 7, No. 2, pág. 107-109 Universidad Complutense de Madrid, España.

Ministerio de la Protección Social; Pontificia Universidad Javeriana (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá.

NIOSH (1999) El Estrés en el trabajo. Tomado de https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/default.html

OIT (2013) La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.

OIT (2013) La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Ginebra, Suiza.

OIT (2016) Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra, Suiza.

OMS (2008) “Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores”, Organización Mundial de la Salud.

OIT (1984). Los factores Psicosociales de Riesgos Organización Internacional del Trabajo. Única Edición. México. Editorial Alfa Omega

Pérez, Ana T. & Muriel, Ivonne M. (2007). El Absentismo Laboral en relación con el Estrés, la Compensación, Beneficios y sus implicaciones en términos de costos: Comparativo entre Estados Unidos y China.

Peiró, J.M. y Bravo, J.M. (1999). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y retos para la psicología del trabajo y de las organizaciones. En: Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones, Volumen 15, No. 2.

Postigo, Elena S. (2016). Principio de no maleficencia. Tomado de https://www.researchgate.net/publication/301541835_Principio_de_no_maleficencia

Ramos, Carlos A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. Tomado de http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf

Rentería Valencia, J.A., Fernández Ospina, E., Tenjo, A.M., Uribe Rodríguez, A.F. (2009). Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. Revista Diversitas Vol.5 No.1 Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá D.C., Colombia.

Rusu, Cristian (2011) Metodología de la Investigación.

Salazar, Gomez. A (2011) Aspectos normativos en la legislación colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral - Revista CES Salud Pública, ISSN 2145-9932 Facultad de Medicina, Universidad CES. Publicada desde 2010.

Sierra, Juan C.; Ortega, Virgilio, Zubeidat & Ihab, (2003) Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. Revista Mal-estar E Subjetividade.

Tobar, Claudia M. (2014). Estrés Laboral en Empresas de Producción. Manizalez, Colombia.

Unitec (2019). Unidad 3: Propuestas de intervención a problemas investigados, Semana 6: Extracción de los datos de investigación, Material Estudio Investigación II, Segundo semestre, Especialización en SST.

Vargas, Iván G. (2015) Análisis comparativo de una aplicación empírico-académica en medio físico vs medio virtual del cuestionario para la evaluación del estrés en trabajadores de la empresa Delcop Colombia S.A.S Año 2015 – Bogotá. Fundación Universitaria del Área Andina. Bogotá D.C., Colombia.

Vega, Diana; Arévalo, Alejandra; Sandoval, Jhennifer; Aguilar, Ma. Constanza; Giraldo & Javier (2006) Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005) *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, Vol. 2, núm. 2, pp. 329-349 Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia.

Villalobos, G., Rivera, L.E., Mejía, J.H. (2000). Estudio de morbilidad mental y factores psicosociales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Universidad Pontificia Javeriana. Bogotá, D.C., Colombia.

Villalobos, G. (2013) Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales. Ministerio de la Protección Social

ANEXO 1.

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL INTRALABORAL**

FORMA A





CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

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

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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



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

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

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

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

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

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



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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	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 **Si** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

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

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



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

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

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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



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

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

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

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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



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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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



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



CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

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

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Ejemplo

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

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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



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 4.

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 desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

ANEXO 5.

12 de marzo de 2019

Estimado (a):

Bibiana Arango

Directora de Gestión Humana

Faismon S.A.S

Como parte integral del Programa de Riesgo Psicosocial de FAISMON. S.A.S, se realizará la encuesta de acuerdo a los lineamientos de la Resolución 2646 de 2008. Recuerde que esta encuesta se aplica con el objetivo de minimizar los riesgos ocupacionales y direccionar los Programas de Vigilancia Epidemiológica y Seguridad & Salud en el trabajo de la Compañía.

Se entregará a Faismon S.A.S un Informe con el análisis de datos estadísticos de forma grupal de las percepciones de los empleados de la sede administrativa. Por esta razón, le invitamos a contestar la prueba con la mayor confianza de la custodia de sus respuestas.

Le recomendamos reserve un espacio de tiempo de aproximadamente 30 minutos sin interrupciones para el diligenciamiento del formulario.

Esta encuesta se diligenciará el 13 de marzo 2019, Hora 11 am en la sede Administrativa de la organización.

Gracias por su colaboración

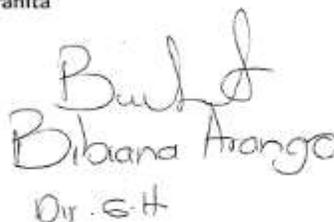
Cordialmente



Estudiante de la Corporación Universitaria Unitec

Sandra Janeth Piedrahita

Aprobado por:



Bibiana Arango
Dr. S.H

12 de marzo de 2019

Faismon S.A.S.

Departamento de Gestión Humana

Cordial saludo,

Por medio de la presente solicito autorización para la realización de la presente propuesta como tesis para opción de grado.

Agradeciendo de antemano su atención a la presente.

Cordialmente,



Sandra Janez Piedrahita Villada

Estudiante de Especialización de Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Corporación Universitaria Unitec

Aprobado por: 
Bibiana Arango Tamayo
Directora Gestión Humana

12 de marzo de 2019

Faismon S.A.S.

Departamento de Gestión Humana

Cordial saludo,

Por medio de la presente solicitamos autorización para realizar la batería de riesgo psicosocial física con el objetivo de poder detectar en la empresa la presencia de posibles riesgos psicosociales en un entorno de trabajo, cuantificar su magnitud, identificar a que unidades, subunidades o puestos afectan y cuantificar su efecto sobre la salud de los trabajadores y sobre la siniestralidad laboral, manteniendo controlados los sesgos de deseabilidad social en las respuestas.

Agradeciendo de antemano su atención a la presente,

Cordialmente,



Sandra Janette Piedrahita Villada

Estudiante de Especialización de Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Corporación Universitaria Unitec

Aprobado por:



Directora Gestión Humana

ANEXO 6.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Usted está invitado a participar en la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial en la empresa _____ en la cual usted labora.

Esta evaluación tiene como objetivo identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra – extralaboral y de estrés en población laboralmente activa y a su vez dar cumplimiento a la Resolución 2646/2008, del Ministerio de la Protección Social.

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

La evaluación está conformada por instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (perfil sociodemográfico – condiciones laborales). La evaluación adicionalmente incluye la última versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés”.

Las personas que tendrán acceso a la información son el psicólogo que realiza el estudio quien realiza la custodia de la información y el personal de Gestión Humana y/o Salud Ocupacional de su empresa quien tendrá los informes de resultados., información que será manejada con la absoluta reserva y confidencialidad.

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 en participar _____ No estoy de acuerdo en participar _____

Firma del Empleado

Fecha: _____

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS DE ESTRÉS LABORAL QUE AFECTAN A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA FAISMON S.A.S UBICADA EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN PARA EL AÑO 2019, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma

Nombre Engels Caicedo
CC. 98.714.383

Nombre Erika M. Ruge
Cuellar
CC. 52.436.429

Nombre Sandra Janeth
Piedrahita
CC. 39.389.708