

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE URGENCIAS DEL HOSPITAL
SAN RAFAEL DEL MUNICIPIO DEL ESPINAL EN EL 2017

INVESTIGADORES

CUADROS DÍAZ CATALINA

Código: 330213103

CULMA ARIAS CARMEN VANESSA

Código: 330213104

CUSÍS MENDOZA FRANCISCO DARÍO

Código: 330213105

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ENFERMERÍA

GIRARDOT

2017

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE URGENCIAS DEL HOSPITAL
SAN RAFAEL DEL MUNICIPIO DEL ESPINAL EN EL 2017

Trabajo de tesis para obtener el título de enfermero

MARCELA ALEJANDRA BERMÚDEZ VALDÉS
ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL
ASESORA

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ENFERMERÍA
GIRARDOT
2017

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma de jurado

Firma de jurado

Girardot, 23 noviembre 2017

DEDICATORIA

Principalmente a Dios, por habernos dado la vida y por permitirnos haber llegado hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional, a nuestros padres, por ser el pilar más importante y demostrar siempre su cariño y apoyo incondicional porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para ser de nosotros mejores personas y, a mis amigos, compañeros y todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de nuestros objetivos.

AGRADECIMIENTOS

Primero que todo agradecemos a Dios por permitirnos finalizar este gran logro, y haber culminado satisfactoriamente nuestros estudios, habernos acompañado y guiado a lo largo de este proceso, por ser la fortaleza en los momentos de debilidad y habernos brindado la oportunidad de vivir esta experiencia llena de aprendizaje.

A nuestros padres por brindar su apoyo incondicional en todo momento, por habernos guiado a lo largo de la vida, por ser el apoyo y la luz en el camino, por los valores inculcados y sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

A la Universidad de Cundinamarca por la oportunidad de crecer profesionalmente, a los docentes de la universidad de Cundinamarca por compartir sus conocimientos y ayudar con su direccionamiento en nuestra formación como enfermeros profesionales, a la docente asesora MARCELA ALEJANDRA BERMÚDEZ VALDÉS por la confianza depositada, el apoyo y dedicación de tiempo.

Al Hospital San Rafael del Espinal por permitirnos desarrollar nuestra investigación, gracias a su talento humano por su disposición, tiempo y permitir la información necesaria para el análisis del estudio.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	11
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
2. JUSTIFICACIÓN	16
3 OBJETIVOS	17
3.1 OBJETIVO GENERAL	17
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
4 MARCOS DE REFERENCIA	18
4.1 MARCO TEÓRICO	18
4.1.1 Dominios y dimensiones intralaborales	18
4.2 MARCO CONCEPTUAL	30
4.3 MARCO ÉTICO	32
4.4 MARCO LEGAL	33
4.4.1 Resolución 2646 del 2008	33
4.4.2 Decreto 1072 de mayo 26 del 2015	35
4.5 MARCO INSTITUCIONAL	37
4.5.1 Misión	37
4.5.2 Visión	37
4.5.3 Objetivo General	37
4.5.4 Objetivos Estratégicos.	37
4.5.5 Valores Éticos	38

5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	39
6. DISEÑO METODOLÓGICO	43
6.1 TIPO Y ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	43
6.2 POBLACIÓN DE ESTUDIO	43
6.2.1 Universo.....	43
6.2.2 Población	43
6.2.3 Muestra	43
6.2.4 Criterios de inclusión.....	44
6.2.5 Criterios de exclusión.....	44
6.2.6 Muestreo	44
6.2.7 Métodos, técnicas e instrumentos para la recolección de la información	44
7. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	47
8. CONCLUSIONES	73
9. RECOMENDACIONES	75
10. BIBLIOGRAFÍA	76
11. ANEXOS	78
ANEXO A: CONSENTIMIENTO INFORMADO	78
ANEXO B: PROPUESTA TALLER DE RELAJACIÓN Y MOTIVACIÓN	79
ANEXO C. PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES Y DISMINUCIÓN DEL RIESGO ENCONTRADO	80
ANEXO D: INSTRUMENTO	85

LISTADO DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Dominios y dimensiones condiciones intralaborales.....	17
Tabla 2. Definiciones e indicadores de riesgo de las dimensiones.....	18
Tabla 3. Operacionalización de variables.....	32

LISTADO DE GRAFICAS

	Pág.
GRAFICA 1 Distribución porcentual del Género.....	38
GRAFICA 2 Distribución porcentual del Estado civil	38
GRAFICA 3 Distribución porcentual del Nivel de escolaridad	39
GRAFICA 4 Distribución porcentual del Ocupación o profesión	39
GRAFICA 5 Distribución porcentual del Residencia.....	40
GRAFICA 6 Distribución porcentual del Estrato socioeconómico.....	40
GRAFICA 7 Distribución porcentual del Tipo de vivienda.....	41
GRAFICA 8 Distribución porcentual del Número de personas a cargo.....	41
GRAFICA 9 Distribución porcentual del Antigüedad en la empresa....	42
GRAFICA 10 Distribución porcentual del Tipo de contrato	42
GRAFICA 11 Distribución porcentual del Horas diarias de trabajo.....	43
GRAFICA 12 Distribución porcentual del Tipo de salario	43
GRAFICA 13 Distribución porcentual del Condensado dominio: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo forma A	44
GRAFICA 14 Distribución porcentual del Condensado dominio: control sobre el trabajo forma A.....	45
GRAFICA 15 Distribución porcentual del Condensado dominio: demandas del trabajo forma A.....	47
GRAFICA 16 Distribución porcentual del Condensado dominio: recompensa forma A.....	49
GRAFICA 17 Distribución porcentual del Condensado dominios: forma A.....	50
GRAFICA 18 Distribución porcentual del Condensado dominio: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo forma B.....	51
GRAFICA 19 Distribución porcentual del Condensado dominio: control sobre el trabajo forma B.....	52
GRAFICA 20 Distribución porcentual del Condensado dominio: demandas del trabajo forma B.....	54

GRAFICA 21 Distribución porcentual del Condensado dominio: recompensa forma B.....56

GRAFICA 22 Distribución porcentual de los Condensados dominios: forma B.....57

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se abordan los factores de riesgo psicosociales intralaborales en el personal de enfermería del servicio de urgencias del hospital san Rafael del Espinal-Tolima, se realizó la aplicación de la encuesta estructurada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana, para factores de riesgo psicosociales intralaborales en su forma A y B; la cual está compuesta por la caracterización sociodemográfica que incluye (edad, sexo, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia actual, estrato socioeconómico de vivienda, tipo de vivienda, número de personas a cargo), perfil ocupacional (lugar actual de trabajo, antigüedad en la empresa, nombre del cargo, tipo de cargo, antigüedad en el cargo actual, departamento o área de la empresa donde trabaja, tipo de contrato, horas de trabajo, modalidad de pago), además incluye cuatro dominios, el primero demandas del trabajo (demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo, influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral), segundo control (control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad del rol y capacitación) la tercera liderazgo y relaciones sociales (características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño), y la cuarta recompensa (reconocimiento y compensación, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza). La forma A se aplicó a los profesionales en enfermería y la forma B se aplicó a los auxiliares en enfermería; esta nos permitió identificar el nivel del riesgo al cual está expuesto el personal en cada dimensión y dominio, donde se evidenció que en su mayoría el personal de enfermería se encuentra expuesto a riesgo alto y muy alto, por lo cual se proponen medidas preventivas para disminuir el riesgo y prevenir enfermedades laborales, entre las cuales se encuentra una actividad de relajación y motivación (motívate y relájate) y una propuesta de

prevención de enfermedades laborales y disminución del riesgo encontrado (previniendo tu riesgo).

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la resolución 2646 del 2008 del ministerio de la protección social, de Colombia, define al factor de riesgo como: “Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.”¹

Los factores de riesgo a nivel ocupacional están clasificados como: físicos, químicos, biológicos, de carga física, de inseguridad, del medio ambiente físico y social, y de saneamiento ambiental y psicosociales.

Publicaciones internacionales utilizan el término riesgo psicosocial (psychosocialhazard) como equivalente a factor psicosocial. Así Cox y Griffiths (1995), definen riesgos psicosociales como “aquellos aspectos del diseño de la organización, la dirección del trabajo, y el entorno socio-laboral, que tienen la capacidad de causar daños físicos, psicológicos o sociales en la organización”²

Esos factores psicosociales comprende los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales; los factores intralaborales son “aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.”³, y los factores extralaborales son “aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.”³

A nivel internacional se han realizado diversas investigaciones entre ellas factores intralaborales y extralaborales de las trabajadoras de una empresa pública de costa rica, los cuales tomaron como muestra a 24 trabajadores y mediante la utilización de grupos focales para conocer los factores que afectan el proceso de trabajo.

¹Ministerio de la protección social de Colombia Resolución 002646 del 2008.

²MORENO, LOURDES LUCEÑO, et al. DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL. *EduPsykhé*, 2005, vol. 4, no 1, p. 19-42.

³Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, ministerio de la protección social 2010, pontificia universidad javeriana Bogotá D.C

“Como conclusión, se obtiene que la población convive con factores intralaborales tales como la falta de reconocimiento en su trabajo y la desigualdad de género; en cuanto a los extralaborales, las preocupaciones familiares de cuidado y atención de la familia representan un obstáculo para ejecutar con satisfacción su trabajo.”⁴.

Según el reporte de la OIT (organización internacional del trabajo) cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de 2,3 millones de muertes por año. Se puede observar que hay un reporte que evidencia una alta tasa de accidentes y enfermedades en el trabajo, que demuestra que hay una alta exposición a los factores de riesgos.⁵

A nivel nacional en una investigación realizada en Cali, Colombia⁶, se evidenció mediante la aplicación de dos instrumentos que las personas que tienen a cargo trabajadores presentaron un riesgo medio de 30.9 en los factores psicosociales a nivel intralaboral, y los trabajadores sin personal a cargo obtuvieron como resultado 30.5 clasificado en un riesgo psicosocial intralaboral medio, donde se pudo observar que la diferencia en los resultados es mínima. En un estudio realizado en Cartagena Colombia en el servicio de urgencias se utilizaron dos instrumentos: perfil sociodemográfico y el diagnóstico de los factores psicosociales que midió lo relacionado con el contenido de las tareas, las relaciones humanas, organización del tiempo y gestión del personal. Donde se encontró mayor afectación en las dimensiones de gestión de personal (98% de los casos) y de contenido de la tarea (75%); con menor afectación destacaron las dimensiones de relaciones humanas (53.8%). Los resultados del estudio reportan factores de riesgo en las dimensiones de gestión del personal y organización del tiempo de trabajo.⁷

el municipio del Espinal, ubicado en el departamento del Tolima al sur occidente, se encuentra el Hospital San Rafael que es una institución prestadora de servicios de

⁴CHARPENTIER, Olga Sánchez. FACTORES INTRA Y EXTRALABORALES DE LOS Y LAS TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE COSTA RICA. 2010.

⁵OIT seguridad y salud en el trabajo

⁶ARENAS ORTIZ, Felipe; ANDRADE JARAMILLO, Verónica. Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 2013, vol. 16, no 1, p. 43-56.

⁷BUSTILLO-GUZMÁN, Martha, et al. Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. *Duazary*, 2015, vol. 12, no 1, p. 32-40.

salud pública, donde Se logró observar que atiende a un gran flujo de paciente, provenientes de municipios aledaños como Saldaña, Guamo, Chicoral, Natagaima, Coyaima, entre otros. Al tener a un gran flujo de pacientes se requiere de un mayor número de personal para brindar cuidado a los pacientes. Si hay poco personal para un gran flujo de pacientes, este personal puede estar expuesto a un riesgo psicosocial intralaboral, y pueden estar más propensos a obtener enfermedades laborales.

A nivel local no se registran en ninguna entidad investigaciones sobre factores de riesgo psicosociales intralaborales.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales intralaborales al que está expuesto el personal de enfermería del servicio de urgencias del hospital san Rafael del Municipio del Espinal?

2. JUSTIFICACIÓN

Los factores de riesgo psicosociales a nivel intralaboral influyen en el desempeño de las funciones en las labores del personal de enfermería, Según el reporte de la organización internacional del trabajo cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, la prevalencia de los distintos factores de riesgo pueden desencadenar conductas desfavorables para los pacientes; de ahí la importancia de la realización de esta investigación ya que el aumento de los factores de riesgo psicosociales intralaborales pueden desencadenar diversos tipos de enfermedades ocupacionales, está investigación pretende aportar mediante la realización de intervenciones de enfermería que logren minimizar los factores de riesgo psicosociales a nivel intralaboral que están afectando al personal de enfermería del servicio de urgencias del Hospital San Rafael del municipio del Espinal logrando así condiciones de trabajo favorables que generen un buen funcionamiento y un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones. El rol del personal de enfermería se da en la identificación de los factores de riesgo, el diseño de actividades de promoción y prevención que favorezcan los factores protectores y reduzcan la influencia de los factores de riesgo intralaborales en el personal de enfermería del servicio de urgencias. La línea de investigación que se va a trabajar es el proceso de salud enfermedad en la persona, familia y grupos comunitarios.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer los factores de riesgo psicosociales intralaborales al que están expuestos el personal de enfermería del servicio de urgencias del hospital san Rafael del Municipio del Espinal para proponer estrategia que ayudaran a minimizar estos factores de riesgo.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar sociodemográficamente al personal de enfermería del servicio de urgencias en el Hospital san Rafael del Municipio del Espinal.
- Establecer el perfil ocupacional del personal de enfermería, profesional y auxiliar del servicio de urgencias en el Hospital san Rafael del Municipio del Espinal
- Identificar las dimensiones y factores de riesgo psicosocial a los que se ven expuestos el personal de enfermería del servicio de urgencias, mediante la aplicación de la batería de factores psicosociales a nivel intralaboral.
- Priorizar los aspectos que se deben intervenir en el personal de enfermería del servicio de urgencias del Hospital san Rafael del Municipio del Espinal.
- Elaborar una propuesta de promoción y prevención que reduzcan la influencia de los factores de riesgo intralaborales en el personal de enfermería de urgencias.

4 MARCOS DE REFERENCIA

4.1 MARCO TEÓRICO

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

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería.

4.1.1 Dominios y dimensiones intralaborales.

Tabla 1. Dominios y dimensiones condiciones intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	Demandas del trabajo.	<ul style="list-style-type: none">• Demandas cuantitativas,• Demandas de carga mental,• Demandas emocionales• Exigencia de responsabilidad del cargo.• Demandas ambientales y de esfuerzo físico.

		<ul style="list-style-type: none"> • Demandas de la jornada de trabajo. • Consistencia del rol. • Influencia del ambiente laboral contra el extra laboral.
	Control.	<ul style="list-style-type: none"> • Control y autonomía sobre el trabajo. • Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destreza. • Participación y manejo del cambio. • Claridad del rol, capacitación.
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Características del liderazgo. • Relaciones sociales en el trabajo. • Retroalimentación del desempeño. • Relación con los colaboradores (subordinados).
	Recompensas	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y compensación. • Recompensas derivadas de la pertenencia a la

		organización y del trabajo que se realiza
--	--	---

Tabla 2. Definiciones e indicadores de riesgo de las dimensiones

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demanda cuantitativa	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	El tiempo que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
Demandas de carga mental	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procedimientos cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar	La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. La información es excesiva, compleja o

	<p>una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla, esta exigencia se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.</p>
<p>Demandas emocionales.</p>	<p>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tiene el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador, la exposición a la exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones y sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuario o público.</p>

<p>Exigencias de responsabilidad del cargo.</p>	<p>La exigencia de responsabilidad directa en el trabajo hace alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área, en la empresa o las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo control y otras fuera de control del trabajador. La responsabilidad por resultado, dirección, información confidencial,</p>	<p>El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa información confidencial, seguridad o salud de otras personas, lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control.</p>
--	---	--

	bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:	
Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	Las demandas mentales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico, (ruido iluminación, temperatura ventilación) químico biológico (virus bacterias, hongos o animales) de saneamiento (orden y aseo) de carga física y de seguridad industrial. Las demandas	Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

	ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:	
Demanda de la jornada de trabajo.	La demanda de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos, se convierte en fuente de riesgo cuando:	Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
Consistencia del rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo, esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.

Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral.	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extra laboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
Control y autonomía sobre el trabajo.	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos sobre el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante las jornadas y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando:	El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento.	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar, desarrollar conocimiento y habilidades, se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
Participación y manejo del cambio.	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados	El trabajador carece de información clara suficiente, oportuna sobre

	<p>a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral, entre estos dispositivos organizacionales se encuentra la información (clara suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<p>el cambio, en el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador, los cambios afectan negativamente la relación del trabajador.</p>
<p>Claridad del rol.</p>	<p>Es la comunicación y la definición del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno de los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<p>La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.</p>

Capacitación.	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:	El acceso de las actividades de capacitación es limitado o inexistente, las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Características del liderazgo.	Se refieren a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos con relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:	La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de los resultados o la solución de problemas, el jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.

<p>Relación con los colaboradores (subordinados).</p>	<p>Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura características que se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.</p> <p>El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe.</p>
<p>Retroalimentación del desempeño.</p>	<p>Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño, este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:</p>	<p>Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o el mejoramiento del trabajo o del trabajador.</p>
<p>Relaciones sociales en el trabajo.</p>	<p>Son las interacciones que se establecen con otras</p>	<p>En el trabajo existen pocas o nulas</p>

	<p>personas en el trabajo, particularmente lo referente a: la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral as características y calidad de las interacciones entre compañeros. El apoyo social que se recibe de compañeros, el trabajo en equipo entendido el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común, la cohesión (entendidas como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>posibilidades de contacto con otras personas. Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera u ambiente deficiente de relaciones. Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficiente. Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.</p>
<p>Recompensa derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza.</p>	<p>Se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de</p>	<p>El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existente. Se percibe inestabilidad laboral. Los individuos no se sienten a gusto o están poco</p>

	autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo, este actor se convierte en fuente de riesgo cuando	identificados con el área que realizan.
Reconocimiento y compensación.	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo, condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:	El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. La empresa descuida el bienestar de los trabajadores.

4.2 MARCO CONCEPTUAL

Para facilitar la identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales a los que se ven expuestos el personal de enfermería del servicio de urgencias, se presentan los siguientes conceptos que se consideran válidos para hacer el sustento teórico del presente estudio.

Personal de enfermería. Son todas aquellas personas capacitadas y autorizadas para asumir en Colombia la responsabilidad de los servicios de enfermería que abarca la atención autónoma a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no, y en todas circunstancias. Comprende el fomento de la salud, la prevención de la enfermedad y la prestación de asistencia a los enfermos⁸.

Servicio de urgencias. La Unidad de Urgencias Hospitalarias se define como una organización de profesionales sanitarios que ofrece asistencia multidisciplinar, que cumple unos requisitos funcionales, estructurales y organizativos, que garantizan condiciones de seguridad, calidad y eficiencia para atender a las urgencias y emergencias demandadas por la población⁹.

Factores de riesgo. Es aquella posible circunstancia o situación que aumenta las probabilidades de una persona de contraer una enfermedad o cualquier otro problema de salud, en el área ocupacional este se divide en: químicos, físicos, biológicos, carga física, inseguridad, medio ambiente, saneamiento y por último en el riesgo psicosocial que es el que vamos a tomar como referencia para realizar el proyecto¹⁰.

Riesgo psicosocial. Son aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como del contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral en los trabajadores¹¹.

Riesgo psicosocial intralaboral. Son todas aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo¹².

⁸CIE. Consejo internacional de enfermeras

⁹ ministerio de sanidad y política social

¹⁰Resolución 002646 del 2008 (MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL).

¹¹Cox & Griffiths (ministerio del trabajo).

¹² Ministerio de Protección Social

4.3 MARCO ÉTICO

La ética es un concepto que encierra un significado primordialmente en el ámbito individual como en el profesional, esto conlleva que debemos aplicar la ética para que nuestra labor profesional se vea beneficiada y recompensada.

Toda investigación debe respetar la autonomía del sujeto, es decir que la autorización que hace una persona con plenas facultades físicas y mentales a los profesionales de la salud, debe estar en la obligación de respetar a los pacientes como individuos. A nivel internacional el código de Núremberg que se promulgo en 1947 tiene como objetivo proteger la integridad de la persona que se somete a una investigación, estipula las condiciones necesarias para la realización de trabajos de investigación en seres humanos haciendo hincapié en el “consentimiento voluntario” de esa persona¹³.

A nivel Nacional la Resolución 8430 de 1993 del ministerio de salud tienen por objeto establecer los requisitos para el desarrollo de la actividad investigativa en salud, en su TITULO II, CAPITULO 1 nos habla los aspectos éticos de la investigación en seres humanos, que todo ser humano sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar¹⁴.

En Colombia la profesión de enfermería es reglamentada por la ley 266 de 1996 y reglamenta fundamentada en principios éticos y morales y en el respeto a los derechos humanos, la ley 911 del 2004 en su título II, capítulo IV nos habla acerca de la responsabilidad de enfermería en la investigación, en el artículo 29 se plasma que el profesional de enfermería que participe o adelante procesos de investigación deberá salvaguardar la dignidad, la integridad y los derechos de los seres humanos como principio ético fundamental¹⁵.

¹³AMARO CANO, María del Carmen. Reflexiones éticas sobre la investigación científica en Biomedicina desde el prisma de la Universidad Médica. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 2006, vol. 25, no 1, p. 0-0.

¹⁴ Ministerio de salud de Colombia, Resolución 8430 de octubre 04 de 1993.

¹⁵ Ministerio de educación, ley 266 del 25 de enero 1996 en Colombia, ley 911 de octubre 05 del 2004 (Código deontológico de enfermería)

A cada individuo se le proporcionará una hoja de consentimiento la cual deben firmar antes de contestar las preguntas de la encuesta individual. Antes de iniciar la recolección de la información, se informará a los individuos los objetivos y el tipo de estudio que se llevará a cabo, su importancia y beneficios que les traerá el participar.

4.4 MARCO LEGAL

4.4.1 Resolución 2646 del 2008. De acuerdo con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados. La encuesta en mención se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales. Esta situación demuestra la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados se basen en hechos reales, que midan lo que realmente se desea medir, que sean consistentes y que cuenten con parámetros para comparar estadísticamente los datos obtenidos por una persona, con un grupo de referencia. El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de una batería de

instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales. En la presente resolución se establecen las responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y así determinar el origen de las patologías causadas por el estrés psicosocial. Esta resolución se aplica para empleadores públicos y privados, trabajadores dependientes e independientes, contratantes de contrato civil, comercial y administrativo, organizaciones de economía solidaria y cooperativa y administradoras de riesgos profesionales,

Todos los empleadores deben evaluar mediante una encuesta los factores extralaborales de sus trabajadores como: la utilización del tiempo libre, el tiempo de desplazamiento y medio de transporte para ir a su trabajo, pertenencia a redes de apoyo familiares, sociales o comunitarios de salud, características de su vivienda y el acceso a servicios de salud. En cuanto a los factores psicosociales individuales deben contar con su información sociodemográfica, características de la personalidad y condiciones de salud.

Teniendo en cuenta los criterios para intervención de los factores psicosociales, las administradoras de riesgos profesionales deben realizar acciones de rehabilitación psicosocial. Además, deben capacitar y prestar asistencia técnica para el diseño e implementación de programas de prevención y los sistemas de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial, utilizando criterios de salud ocupacional.

Una de las condiciones que se deben contemplar para la aplicación del instrumento es la idoneidad de los profesionales, Según la Resolución 2646 de 2008¹⁶, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto, y en particular un psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

¹⁶ Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008, mediante la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

4.4.2 Decreto 1072 de mayo 26 del 2015. Por medio de la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En su libro 2 parte 2 título 4 capítulo 6, considera el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Objeto y campo de aplicación.

El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.¹⁷

Dentro del presente decreto se resaltan definiciones importantes relacionadas con este trabajo de investigación, de las cuales encontramos:

1. Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
2. Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
3. Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

¹⁷ Decreto 1072 del 2015-mayo 26, libro 2 parte 2 título 4 capítulo 6 artículos 2.2.4.6.1.

4. Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte, de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

5. Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizado.¹⁸

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la 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.¹⁹

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.²⁰

¹⁸Decreto 1072 del 2015-mayo 26, libro 2 parte 2 titulo 4 capitulo 6 artículos 2.2.4.6.2.

¹⁹Decreto 1072 del 2015-mayo 26, libro 2 parte 2 titulo 4 capitulo 6 artículos 2.2.4.6.3.

²⁰ Decreto 1072 del 2015-mayo 26, libro 2 parte 2 titulo 4 capitulo 6 artículos 2.2.4.6.4.

4.5 MARCO INSTITUCIONAL

4.5.1 Misión. El HSRE una Empresa Social del Estado, Líder en la atención en salud desde la Promoción, Prevención, Recuperación, Rehabilitación y Paliación, con alta calidad, con enfoque integral al Usuario; en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud, orientado al cumplimiento de los estándares de acreditación, mejorando la calidad de vida relacionada con la salud de la población del municipio de El Espinal y su área de influencia; aportando a la generación y transmisión de conocimiento, desde la docencia e investigación y el desarrollo de nuestro Talento Humano y su familia.

4.5.2 Visión. El Hospital San Rafael de El Espinal, para el año 2020, será un Hospital Auto calificado con alto nivel de mejora, y avances hacia la acreditación con excelencia, centro de referencia con reconocimiento en servicios prestados con responsabilidad Social, humanizados, gestión administrativa y financiera sostenible, y preservando el ambiente en beneficio de nuestros usuarios.

4.5.3 Objetivo General. Incorporar al Hospital San Rafael en el Modelo de Atención Integral en Salud, MIAS, garantizando la calidad, accesibilidad y eficiencia, aportando como Prestador primario para el Municipio y la microrregión y como Prestador Complementario para las redes integrales de que haga parte.

4.5.4 Objetivos Estratégicos.

1. Implementar la Política de Atención integral en Salud en el área de influencia con el desarrollo de nuevos productos acordes al Modelo de Atención integral en Salud
2. Lograr niveles de eficiencia, mediante la optimización de los recursos del Hospital San Rafael de El Espinal ESE, de manera que genere rentabilidad

económica y social, siendo competitivos, mediante una gestión empresarial basada en procesos.

3. Generar una cultura organizacional de la calidad integral, implementando una gestión por competencias laborales que generen valor agregado, satisfacción, motivación y calidad de vida en el talento Humano.
4. Fortalecer el Hospital como escenario de práctica Clínica, para la formación del talento Humano en Salud de conformidad con el nuevo modelo de atención.
5. Orientar y aprobar las políticas de Gestión del Riesgo y su articulación con todos los procesos de desarrollo.

4.5.5 Valores Éticos. El Hospital San Rafael de El Espinal II Nivel de Atención, Empresa Social del Estado, construyó, normas de comportamiento humano basado en los principios con el ánimo de construir confianza y respeto, en los integrantes de la comunidad hospitalaria y que los internalicen y vivan en armonía.

CALIDEZ. Desempeñarse en un ambiente amable, optimista para enfrentar los momentos difíciles, contamos con la mejor disposición a fin de atender solucionar los requerimientos de los usuarios.

CONCIENCIA SOCIAL. Capacidad de interpretar la necesidad del otro y ofrecer alternativas de solución desde el servicio.

RESPECTO. Aceptar y comprender tal y como son los demás.

HONESTIDAD. Transparencia en todos los actos internos y externos. Es un principio orientador de nuestra acción que se debe plasmar en la rectitud y coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace.

PERTINENCIA Y LEALTAD. Estar identificados con la misión, visión y objetivos institucionales.

RESPONSABILIDAD. Es la capacidad de asumir las consecuencias de nuestros actos.

5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 3. Operacionalización de variables

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO	ESCALA	VALOR
FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL CONDICIÓN INTRALABORAL	Son aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo y trabajador, así como el contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar	Caracterización sociodemográfica	-Sexo -Edad -Estado civil -Grado de escolaridad -Ocupación o profesión -Lugar de residencia actual -Estrato socioeconómico de vivienda -Tipo de vivienda -Número de personas a cargo	cualitativo	Nominal	Rangos intervalo- edad
		Perfil ocupacional	-Antigüedad en la empresa			

	daños físicos, sociales, y psicológicos en los trabajadores.		-Tipo de contrato -Horas de trabajo -Modalidad de pago			
		Demandas del trabajo	-Demandas cuantitativas -Demandas de carga mental -Demandas emocionales -Demandas ambientales y de esfuerzo físico -Demandas de la jornada de trabajo -Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	Cualitativo	Ordin al	Valoración del Riesgo: -Riesgo muy alto -Riesgo alto -Riesgo medio -Riesgo bajo -Sin riesgo o riesgo despreciable
		Control	-Control y autonomía sobre el trabajo			

			<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas - Participación y manejo del cambio -Claridad del rol - Capacitación 			
		Liderazgo y relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Características del liderazgo -Relaciones sociales en el trabajo - Retroalimentación del desempeño 			
		Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento y 			

			compensación - Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza			
--	--	--	---	--	--	--

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 TIPO Y ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo ya que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto, en éste caso el personal de enfermería del servicio de urgencias, al cual, a través de la aplicación de las baterías del Ministerio de Protección Social para la identificación del nivel de riesgo psicosocial, medirá estadísticamente el nivel de riesgo de la muestra tomada. La investigación es de tipo descriptivo ya que representa el panorama general a nivel intralaboral del servicio de urgencias del E.S.E Hospital San Rafael del Espinal.

6.2 POBLACIÓN DE ESTUDIO

6.2.1 Universo. Estuvo constituido por todo el Personal de enfermería del Municipio del Espinal/Tolima, la región cuenta con tres centros de salud, de los cuales encontramos el E.S.E Hospital San Rafael ubicado en Cl. 4 #6-29 barrio san Rafael, Clínica las Victorias ubicada en 7 #3-55 en el barrio san Rafael y Salud Total ubicado en la Calle 10 No7-91 Esquina.

6.2.2 Población. Todo el Personal de enfermería que labora en el E.S.E Hospital san Rafael del municipio del Espinal/Tolima.

6.2.3 Muestra. El Personal de enfermería que labora en el servicio de urgencias del Hospital San Rafael del municipio del Espinal/Tolima, el cual está constituido por 54 trabajadores de los cuales son 7 enfermeros profesionales y 47 auxiliares de

enfermería. Dispone de tecnología adecuada y recurso humano idóneo, capacitado para garantizar la atención oportuna, continua y humanizada a nuestros pacientes.

6.2.4 Criterios de inclusión. Personal de enfermería del servicio de urgencias del E.S.E Hospital San Rafael del Espinal.

6.2.5 Criterios de exclusión. Personal de enfermería del servicio de urgencias del E.S.E Hospital San Rafael del Espinal que se encuentra en licencia de maternidad.

6.2.6 Muestreo. Para la selección de la muestra se utilizó un tipo no probabilístico intencional. Ya que se obtuvo una muestra representativa de 54 trabajadores, los cuales pertenecen al personal de enfermería del servicio de urgencias del Hospital San Rafael del municipio del Espinal/Tolima.

6.2.7 Métodos, técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

Para el inicio de la investigación se realizó una carta a la Doctora Patricia Calderón coordinadora de salud ocupacional para solicitar la autorización de la aplicación de las baterías del Ministerio del Protección Social, y en coordinación con la docente asesora Marcela Bermúdez se solicitó la colaboración de la psicóloga Claudia Calderón a la cual se le dio a conocer la investigación, quien estuvo de acuerdo, con el permiso ya establecido se realizó el reconocimiento y primer acercamiento al personal de enfermería del servicio de urgencias, por cuestiones no conocidas hay un cambio y se encuentra otra psicóloga a cargo en la institución, con ayuda de la docente asesora se hace la coordinación con la nueva psicóloga ahora encargada Adriana Lara, en compañía de la psicóloga se reúne un primer grupo en el salón de conferencias del ESE Hospital San Rafael del Espinal para la aplicación de las baterías riegos psicosocial intralaboral del Ministerio de Protección Social. Por cuestiones de turnos y aspectos personales de la población investigada se decide abordar al personal de enfermería de forma individual, este proceso dura

aproximadamente 45 días ya que se presentó inconvenientes como la no disponibilidad de tiempo durante sus actividades laborales.

La recolección de la información se realizó a través de la Batería de Riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.

La batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extra laborales e individuales.

Estas herramientas permitirán cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control.

Los instrumentos que conforman la batería son:

- a. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). Profesional
- c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). Técnico
- d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- e. Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- f. Guía para entrevistas semiestructuradas.
- g. Guía para grupos focales.
- h. Cuestionario para la evaluación del estrés.

En el desarrollo de esta investigación solo se utilizó la Ficha de datos generales, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral en su forma A y Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral en su forma B.

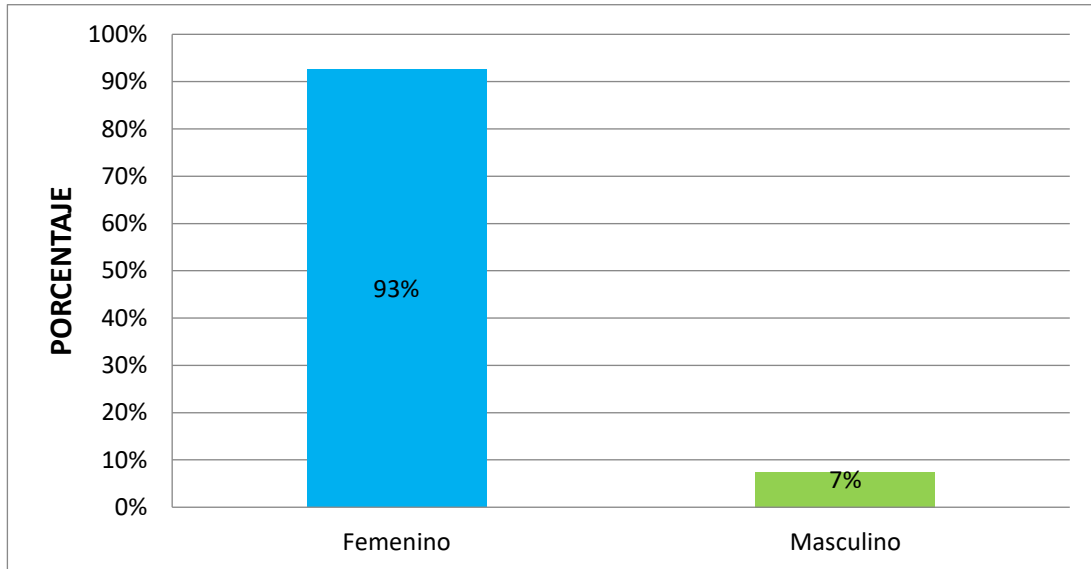
La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permiten recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la

presencia o ausencia de factores de riesgo intralaborales y determinando el grado de riesgo en una escala de 5 niveles.

- Sin riesgo
- Riesgo bajo
- Riesgo medio
- Riesgo alto
- Riesgo muy alto

7. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

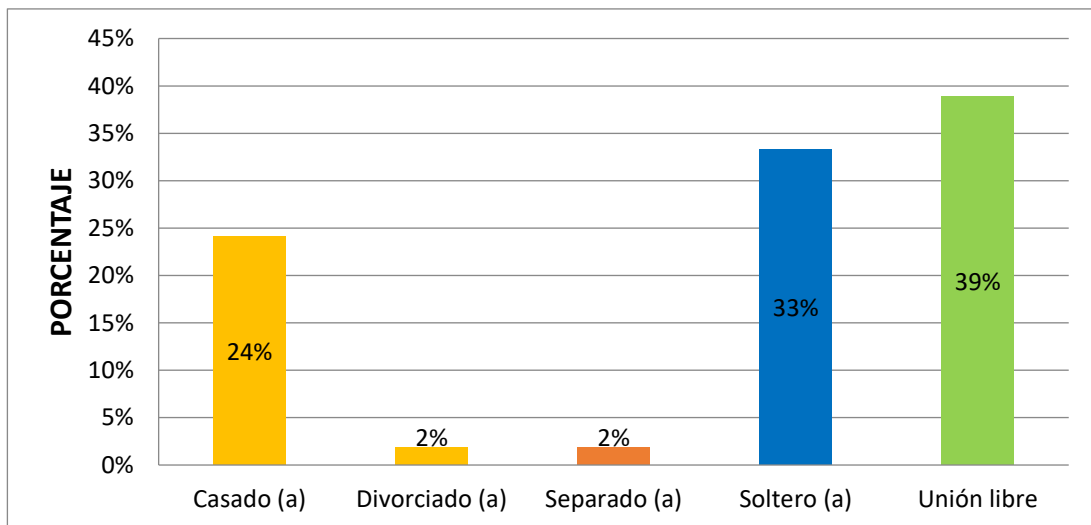
Grafica 1. Distribución porcentual de Género



Fuente: Ficha de datos generales, instrumento del Ministerio de la Protección Social, y Pontificia Universidad Javeriana.

En la gráfica 1 se puede observar que la mayoría de la población investigada es de género femenino con un total de 93% mujeres.

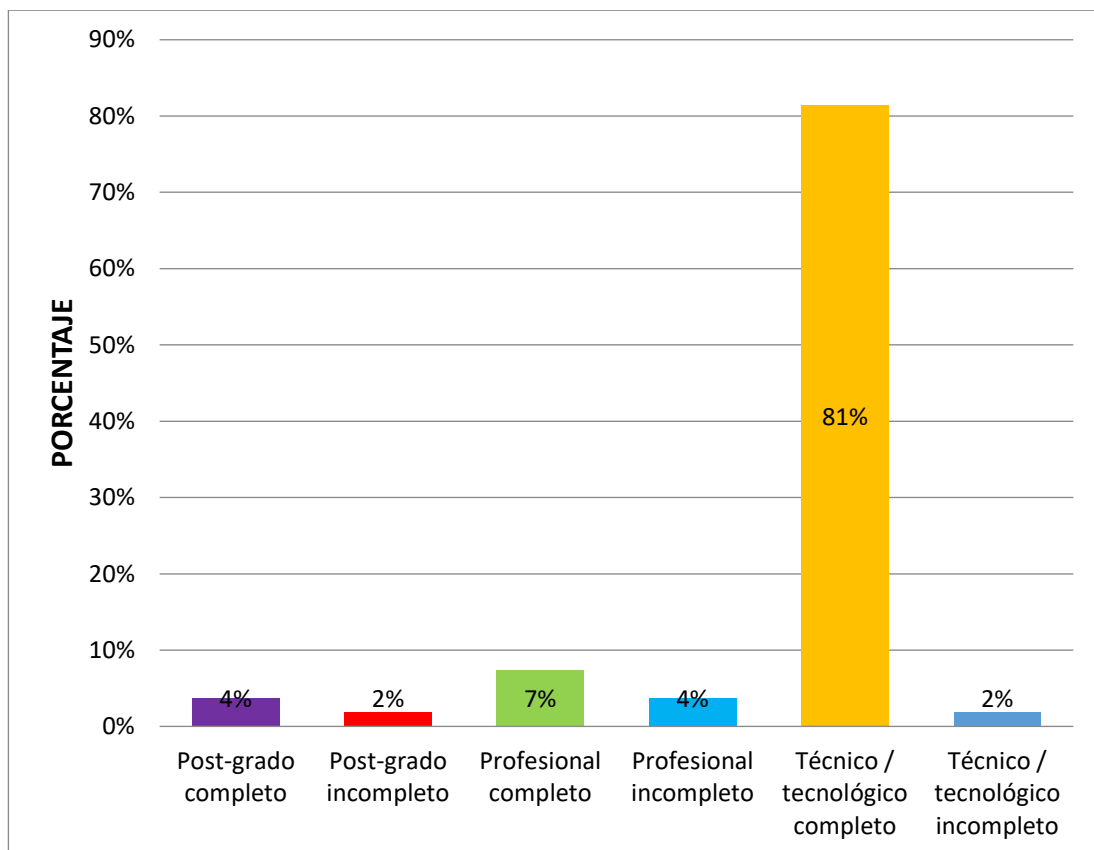
Grafica 2. Distribución porcentual de Estado civil



Fuente: Ficha de datos generales, instrumento del Ministerio de la Protección Social, y Pontificia Universidad Javeriana.

En la gráfica 2 se observa que la mayor proporción de la población del estudio, convive en unión libre, con un total de 39% y tan solo el 2% se encuentra divorciado y el 2% separada.

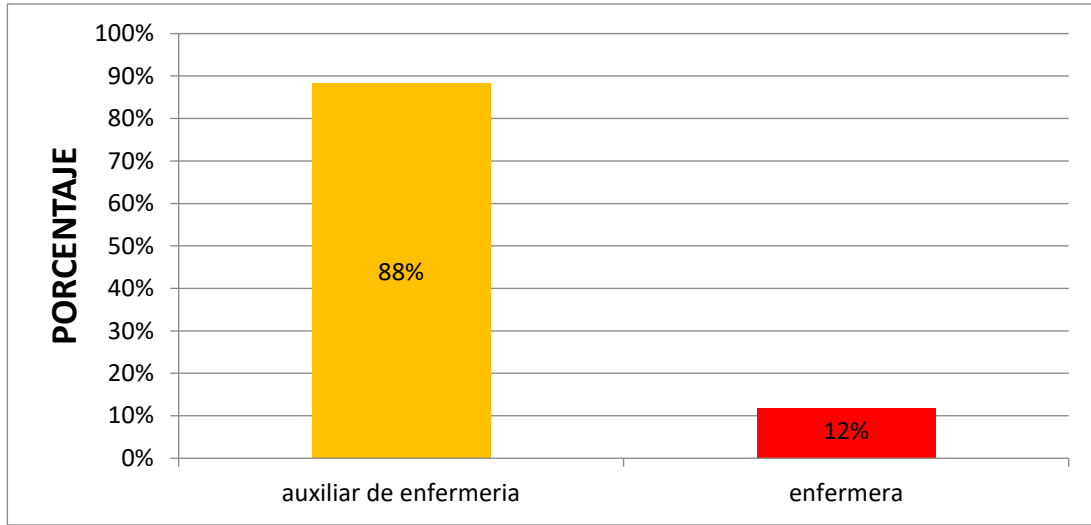
Gráfica 3. Distribución porcentual de Nivel de escolaridad



Fuente: Ficha de datos generales, instrumento del Ministerio de la Protección Social, y Pontificia Universidad Javeriana.

En la gráfica 3 se puede observar que la mayoría de la población muestra del estudio en un total de 81% tienen un nivel de escolaridad técnico, el 7% en nivel profesional y solo 2% personas tienen un nivel de post grado,

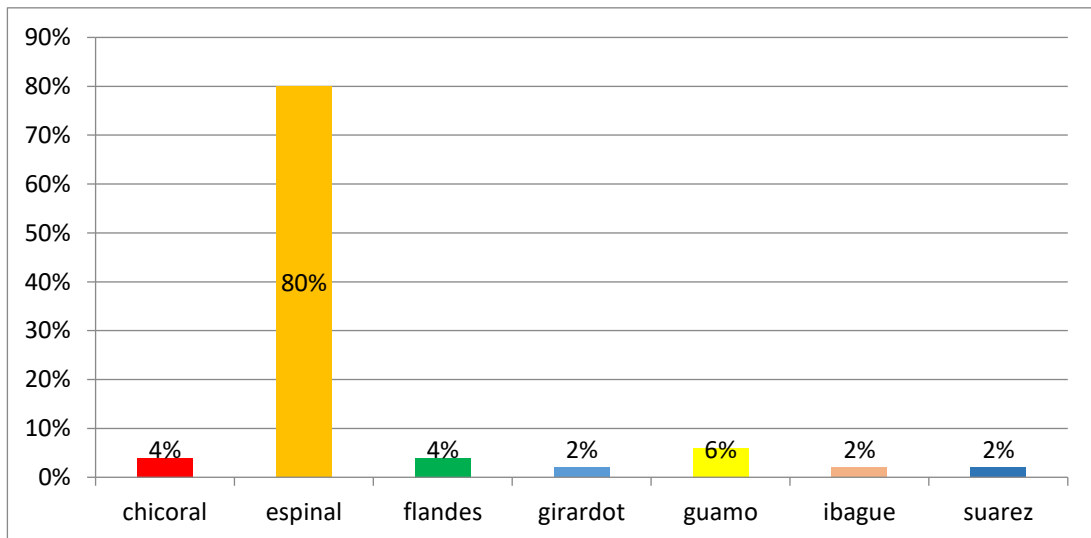
Grafica4. Distribución porcentual de Ocupación o profesión



Fuente: Ficha de datos generales, instrumento del Ministerio de la Protección Social, y Pontificia Universidad Javeriana.

En la gráfica 4 se evidencia que la ocupación o profesión de la población muestra del estudio es en mayor proporción auxiliar de enfermería con 88%, con menor cantidad de enfermeros en un total de 12%.

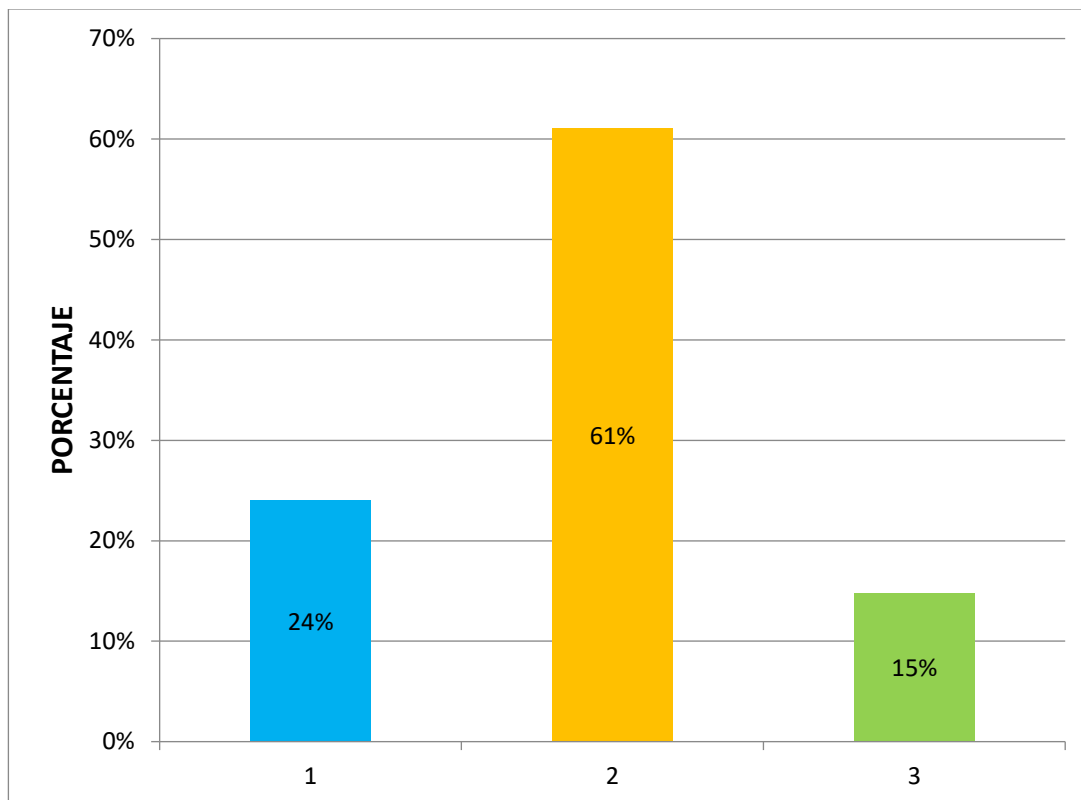
Grafica 5. Distribución porcentual de Lugar de residencia



Fuente: Ficha de datos generales, instrumento del Ministerio de la Protección Social, y Pontificia Universidad Javeriana.

En la gráfica 5 se evidencia que la mayoría de la población muestra de estudio reside en el municipio del Espinal con un total de 80% personas, la población restante con un total de 20% personas reside en municipios aledaños como Chicoral, Flandes, Girardot, Guamo, Ibagué y Suarez.

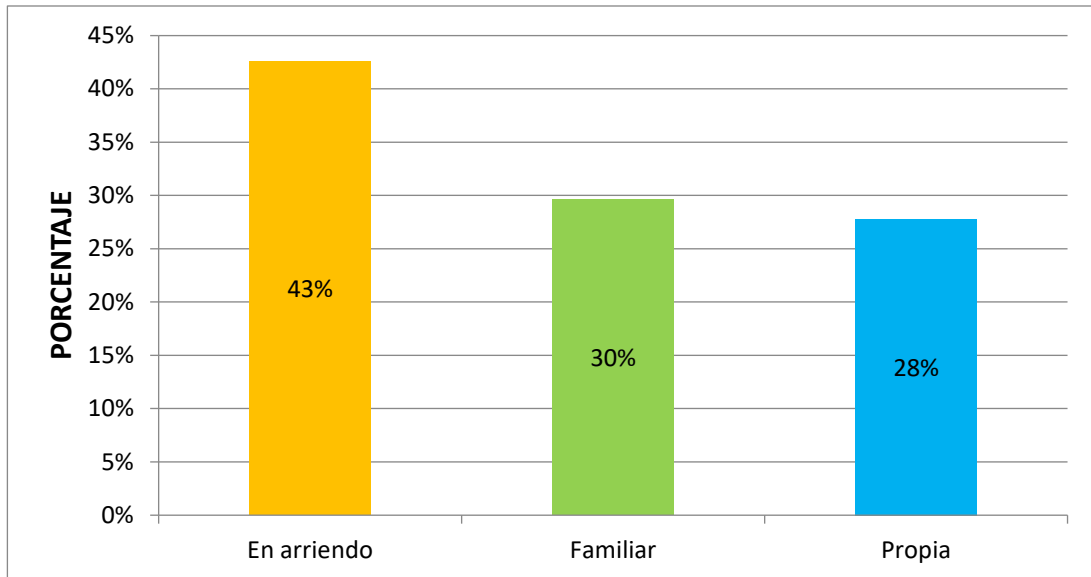
Gráfica 6. Distribución porcentual de Nivel Socioeconómico



Fuente: Ficha de datos generales, instrumento del Ministerio de la Protección Social, y Pontificia Universidad Javeriana.

En la gráfica 6 se evidencia que la población muestra del estudio se encuentra en mayor proporción en nivel socioeconómico 2, con un total de 62%, 24% se encuentran en nivel socioeconómico 1, y en menor proporción en nivel socioeconómico 3 con un total de 15%.

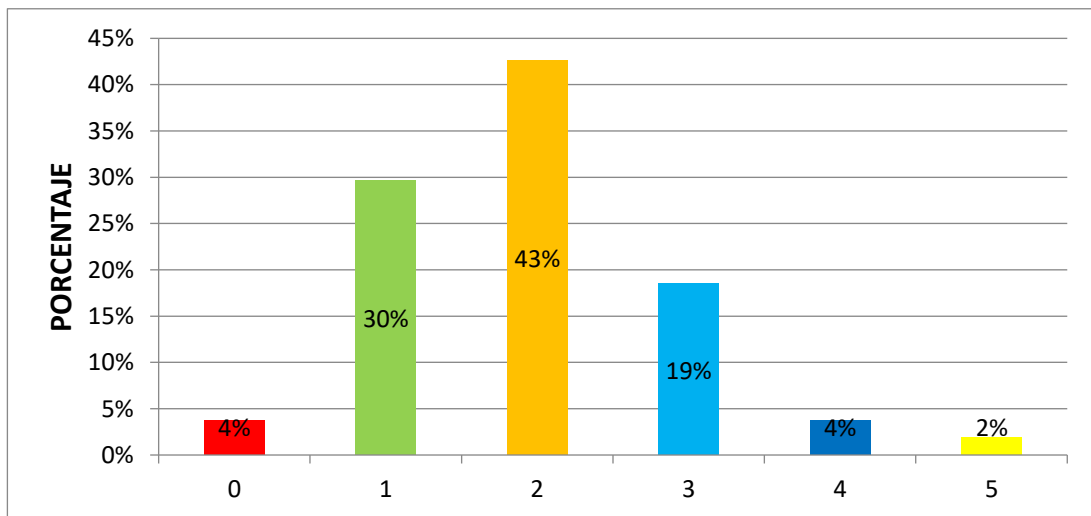
Grafica 7. Distribución porcentual de Tipo de vivienda



Fuente: Ficha de datos generales, instrumento del Ministerio de la Protección Social, y Pontificia Universidad Javeriana.

En la gráfica 7 se puede observar que la gran mayoría de la población muestra del estudio su tipo de vivienda es en arriendo con un total de 43%, en casa familiar viven 30%, y solo en casa propia viven 28%.

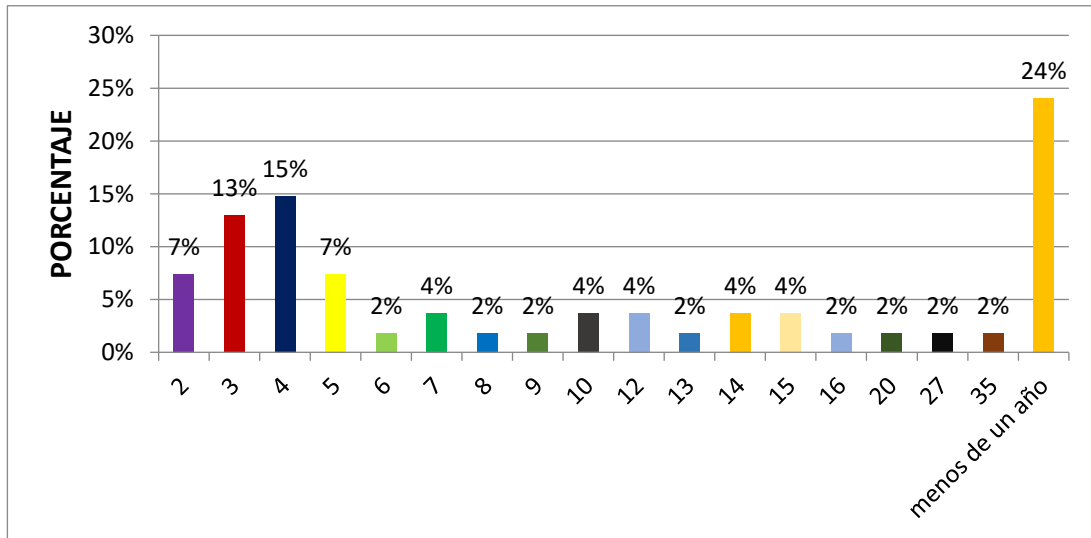
Grafica 8. Distribución porcentual de Número de personas a cargo



Fuente: Ficha de datos generales, instrumento del Ministerio de la Protección Social, y Pontificia Universidad Javeriana.

En la gráfica 8 se evidencia que el 43% de la población que mayor número de personas que tiene a cargo es de 2.

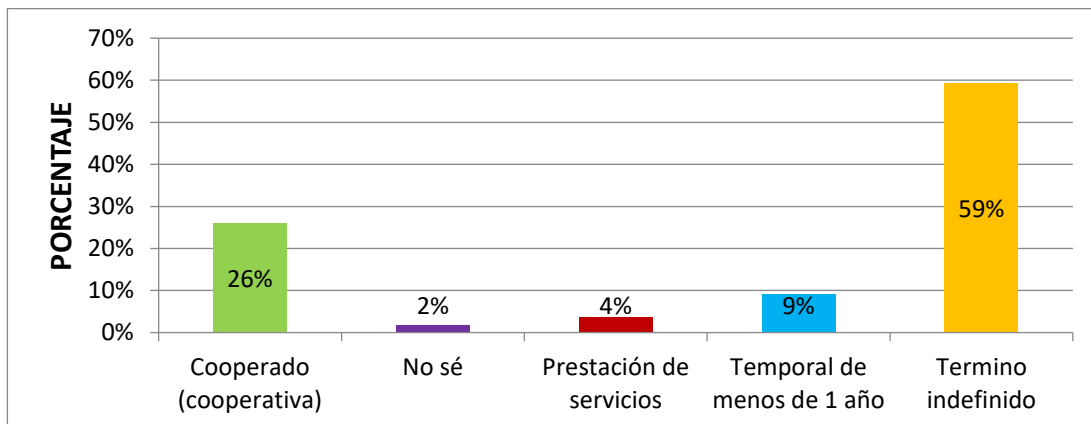
Gráfica 9. Distribución porcentual de Antigüedad en la empresa



Fuente: Ficha de datos generales, instrumento del Ministerio de la Protección Social, y Pontificia Universidad Javeriana.

En la gráfica 9 se evidencia que la mayoría de la población muestra del estudio, tienen menos de un año laborando en la institución con un total de 24%.

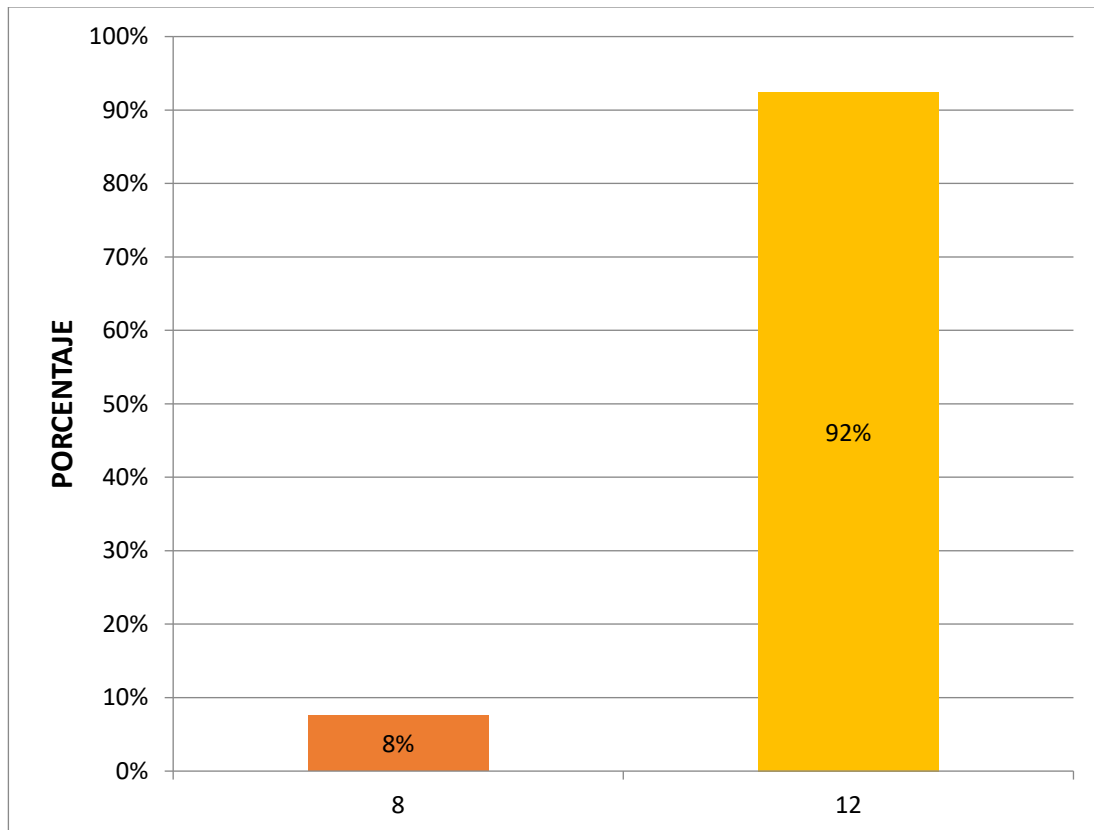
Gráfica 10. Distribución porcentual de Tipo de contrato



Fuente: Ficha de datos generales, instrumento del Ministerio de la Protección Social, y Pontificia Universidad Javeriana.

En la gráfica 10 se puede observar que el tipo de contrato que predomina en el personal de enfermería del servicio de urgencias es de término indefinido con 59%, seguido de 26% en tipo de contrato por cooperativa.

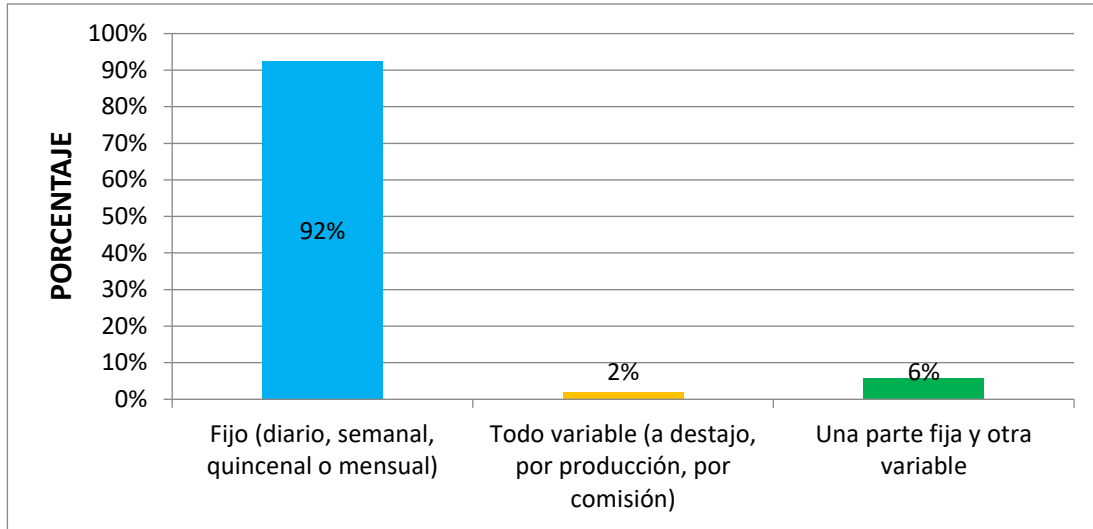
Gráfica 11. Distribución porcentual de Horas diarias de trabajo



Fuente: Ficha de datos generales, instrumento del Ministerio de la Protección Social, y Pontificia Universidad Javeriana.

En la gráfica 11 se evidencia que en la población muestra del estudio, laboran en mayor proporción 12 horas diarias, con un total de 92%, las restantes laboraban 8 horas diarias.

Grafica 12. Distribución porcentual de Modalidad de pago

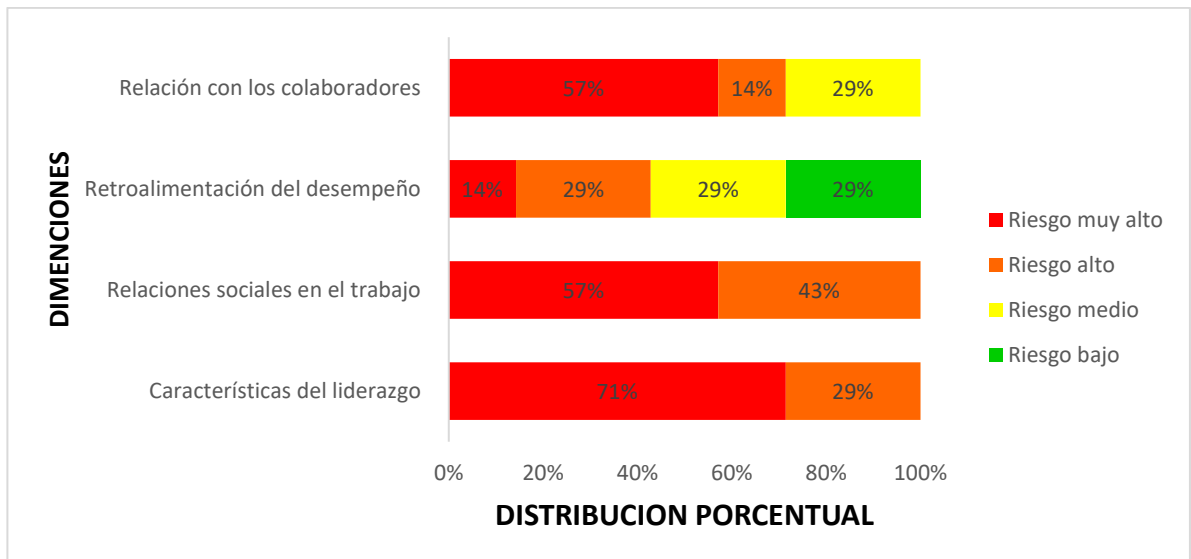


Fuente: Ficha de datos generales, instrumento del Ministerio de la Protección Social, y Pontificia Universidad Javeriana.

En la gráfica 12 se evidencia que en la mayoría de la población muestra de estudio, reciben un salario fijo con un total de 92%.

CONDENSADOS FORMA A NIVEL PROFESIONAL

Grafica 13. Distribución porcentual del Condensado Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo



Fuente: Cuestionario de Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, Ministerio de Protección social y Pontificia Universidad Javeriana.

En dimensión **relación con los colaboradores** se observa que 57% de los profesionales de enfermería se encuentran entre los niveles de riesgo muy alto, 14% de los profesional en riesgo alto y 29% profesionales en riesgo medio, según las definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, refleja dificultades para relacionarse y comunicarse eficientemente con sus jefes. Lo que tiene una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial.

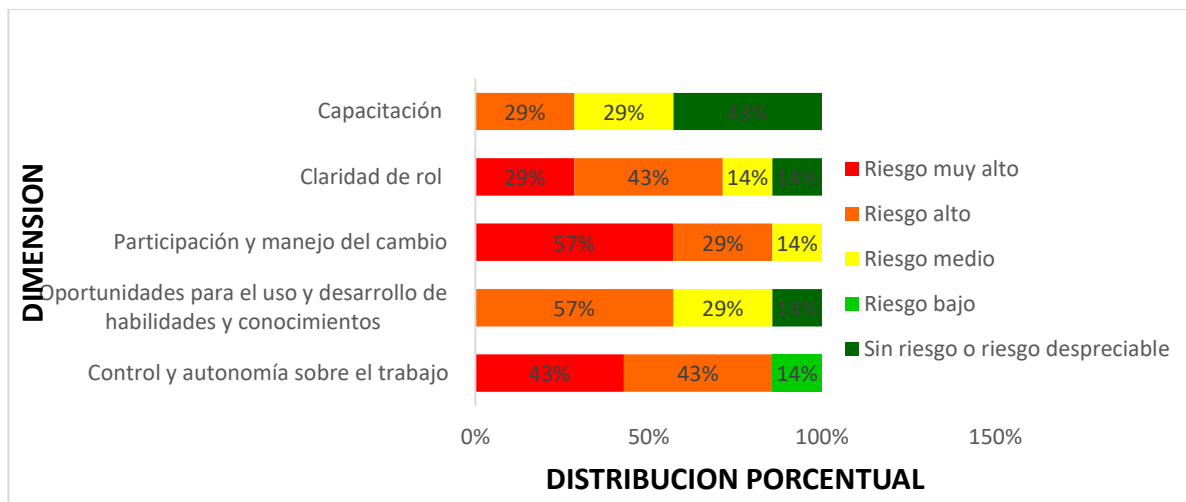
Se evidencia que en la **dimensión retroalimentación del desempeño** que solo el 14% de los profesionales de enfermería se encuentra en riesgo muy alto, el 29% se encuentran en riesgo alto, 29% en riesgo medio y 29% riesgo bajo, según las definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indica que la retroalimentación de su desempeño ha sido poco clara o inoportuna. Lo que se esperaría una respuesta de estrés moderada siendo necesario estar en observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Se observa que en la dimensión **relaciones sociales en el trabajo** de los profesionales de Enfermería, 57% se encuentran en riesgo muy alto y 43% se encuentran en el nivel de riesgo alto, según las definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indica que hay poca interacción, apoyo e integración entre los compañeros de trabajo y no se presenta el trabajo en equipo. Lo que tiene una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Se encontró que los profesionales de Enfermería en la dimensión **característica del liderazgo** 71% presentan los niveles de riesgo muy alto y 29% riesgo alto. Partiendo de las definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo se evidencia dificultad del jefe inmediato para la planificación, asignación del trabajo, comunicación, y apoyo social hacia sus colaboradores. Lo

que indica una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Grafica 14. Distribución porcentual del Condensado Dominio: Control sobre el trabajo



Fuente: Cuestionario de Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, Ministerio de Protección social y Pontificia Universidad Javeriana.

En cuanto a la dimensión **capacitación** de los profesionales de Enfermería se encuentra 29% trabajadores en riesgo alto, 29% en riesgo medio y 43% sin riesgo y teniendo como base las definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo se evidencia que si hay accesos a las actividades de capacitación sin embargo puedan que no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo de su trabajo. Lo que indica que no se espera que los factores psicosociales de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Esta dimensión será objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

En la presente dimensión de **claridad del rol** se observa que 29% profesionales de enfermería se encuentran en un nivel de riesgo muy alto, 43% en riesgo alto, 14% en riesgo medio y solo 14% profesional sin riesgo, según las definiciones de las

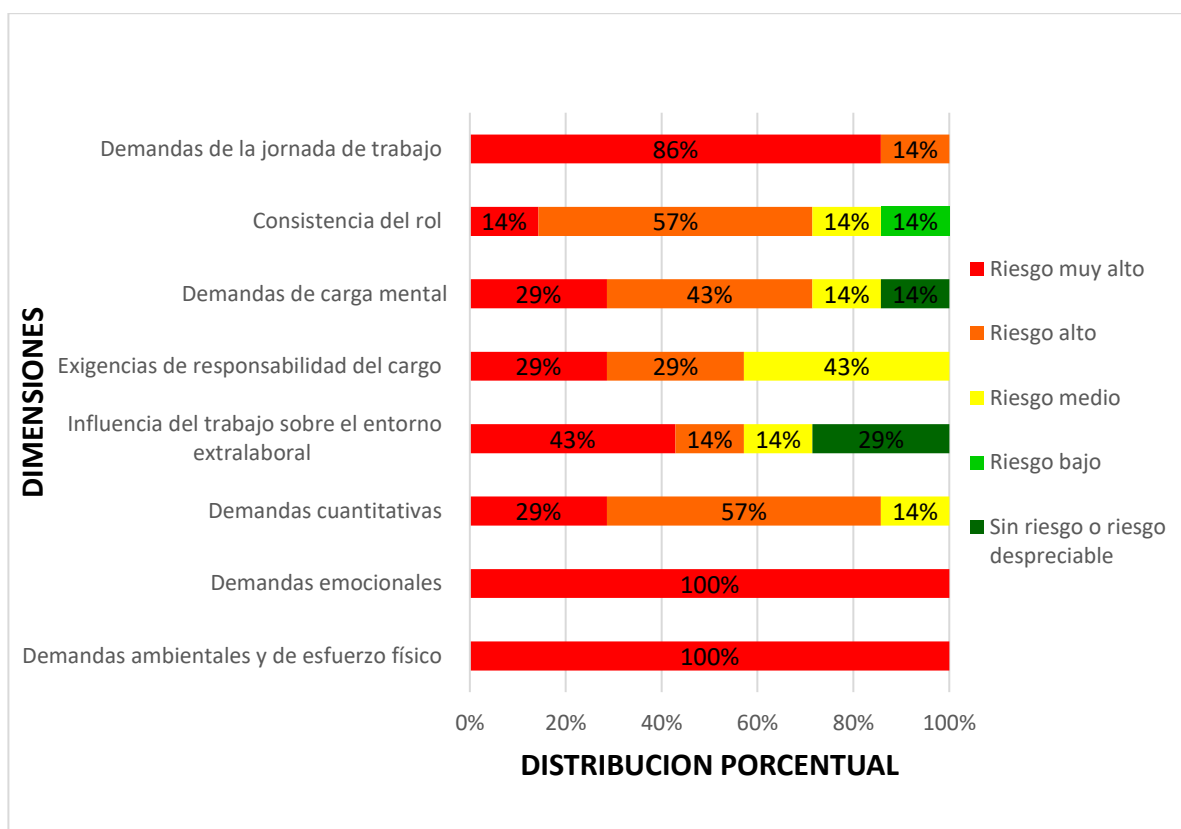
dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indica que la organización no ha dado a conocer información clara y suficiente sobre los objetivos, funciones, resultados e impacto que tiene el ejercicio de su cargo en la organización. Lo que tiene una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Se evidencia que los profesionales de enfermería en cuanto a la dimensión **participación y manejo del cambio** se encuentran 57% en riesgo muy alto, 29% en riesgo alto y 14% profesional en riesgo medio, según las definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indica que el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre los cambios que ocurren en su trabajo o no son tomadas en cuenta sus opiniones. Lo que tiene una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En la dimensión **oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades** se observa que 57% de los profesionales de enfermería se encuentran en un nivel de riesgo alto, 29% en riesgo medio y solo uno 14% sin riesgo. Según las definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indica que hay impedimento para adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades, además que se asignan tareas para los que los trabajadores no están calificados. Lo que evidencia una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En la dimensión **control y autonomía sobre el trabajo** los profesionales de enfermería se encuentran 43% en riesgo muy alto, 43% en riesgo alto y 14% en riesgo bajo. Según las definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, nos indica que la autonomía y decisión del trabajador sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringida. Lo que evidencia una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Grafica 15. Distribución porcentual del Condensado Dominio: Demandas del trabajo



Fuente: Cuestionario de Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, Ministerio de Protección social v Pontificia Universidad Javeriana.

En relación a la dimensión **demandas en la jornada de trabajo**, se obtuvo como resultado que los trabajadores se encuentran 86% en riesgo muy alto y 14% en riesgo alto, según definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indica que los trabajadores se ven expuestos a turnos nocturnos, jornadas prolongadas o sin pausas y trabajan durante los días previstos para el descanso. Lo que genera una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En **consistencia del rol** se observa que los profesionales de enfermería se encuentran 14% en riesgo muy alto, 57%4 en riesgo alto, 14% en riesgo medio y solo 14% en bajo riesgo, según definiciones psicosociales intralaborales e

indicadores de riesgo, indica que al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo ya que pueden ir en contra de sus principios éticos o calidad del servicio. Lo que genera una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En relación a la dimensión **demandas de carga mental**, los trabajadores se encuentran: 29% en riesgo muy alto, 43% en riesgo alto, 14% en riesgo medio y 14% en sin riesgo, según definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indica que las tareas exigen un gran esfuerzo de memoria, atención o concentración, siendo esta compleja y utilizada en ocasiones bajo presión. Lo que genera una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En **exigencias de responsabilidad del cargo** se evidencia que 29% de los profesionales de enfermería se encuentra un nivel de riesgo muy alto, 29% riesgo alto y 43% en riesgo medio, según definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indica que debe asumir directamente responsabilidad de los resultados de un área o sección, supervisar personal y salud de otras personas lo que exige un esfuerzo importante para mantener el control. Lo que genera una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

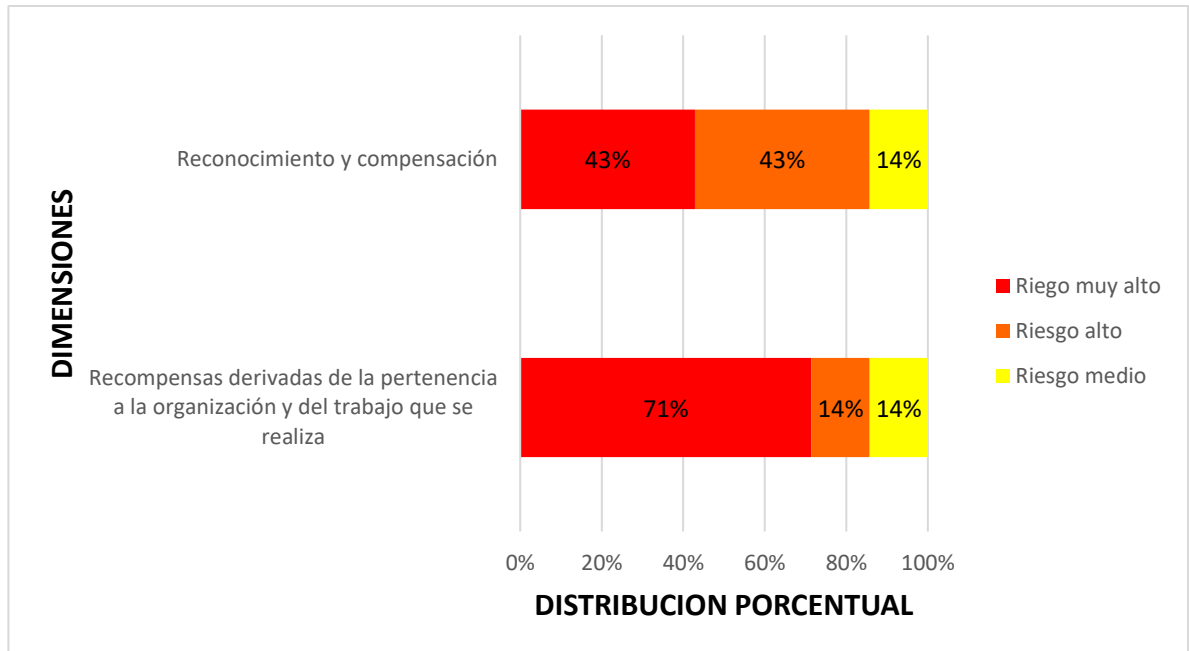
En **influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral** se puede evidenciar que se presentan 43% personas en un nivel de riesgo muy alto, 14% en riesgo alto, 14% en riesgo medio y 29% sin riesgo, según definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indica que las demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador. Lo que genera una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En **demandas cuantitativas** se obtuvo como resultado que 29% de los profesionales de enfermería se encuentran en riesgo muy alto, 57% en riesgo alto y 14% en riesgo medio, según las definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo lo que refleja que el tiempo para ejecutar las actividades no es suficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo cual requiere trabajar a un ritmo más rápido, limitando las pausas del trabajador. Lo que genera una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En relación **demandas emocionales** se observa que la totalidad de los profesionales de Enfermería presentan un riesgo emocional muy alto, lo que evidencia según las definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, que el trabajador está expuesto a sentimiento y emociones negativas por parte de otras personas y su exposición a situaciones emocionalmente devastadoras, por lo que deben ocultar sus verdaderas emociones durante su labor. Lo que genera una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En la presente dimensión **demandas ambientales y de esfuerzo físico**, la totalidad de los profesionales de enfermería, se encuentran en nivel de riesgo muy alto, lo que indica según definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, que hay un esfuerzo físico que genera molestia, fatiga o preocupación y afecta negativamente el desempeño del trabajador. Lo que genera una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Grafica 16. Distribución porcentual de Condensado Dominio: Recompensa



Fuente: Cuestionario de Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, Ministerio de Protección social v Pontificia Universidad Javeriana.

En **reconocimiento y compensación** se evidencia que 43% de los profesionales de Enfermería se encuentran en riesgo muy alto, 43% en riesgo alto y 14% en riesgo medio, según definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indican que las retribuciones que reciben por parte de la institución no son acordes a su esfuerzo laboral o el salario se da tardíamente. Lo que genera una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

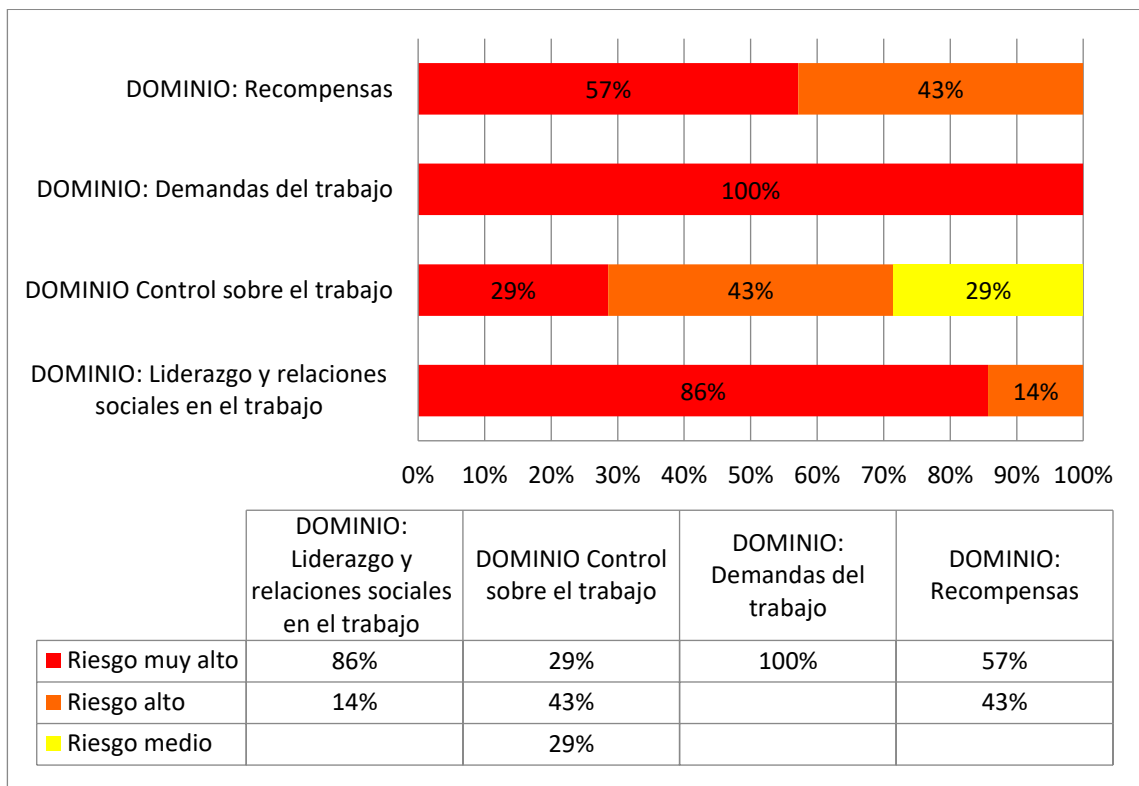
En **recompensas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza** se evidencia 71% del personal en un nivel de riesgo muy alto, 14% en riesgo alto, y 14% en riesgo medio, según definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente, los trabajadores perciben inestabilidad laboral o no se sienten a gusto con las tareas que realizan. Lo que genera una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO FORMA A POR DOMINIOS

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

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

Gráfica 17. Distribución porcentual del Condensado Dominios forma A



Fuente: Cuestionario de Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, Ministerio de Protección social y Pontificia Universidad Javeriana.

En cuanto al dominio **Recompensa** hay un 57% de riesgo muy alto y un 43% de riesgo alto ya que la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales no es la esperada.

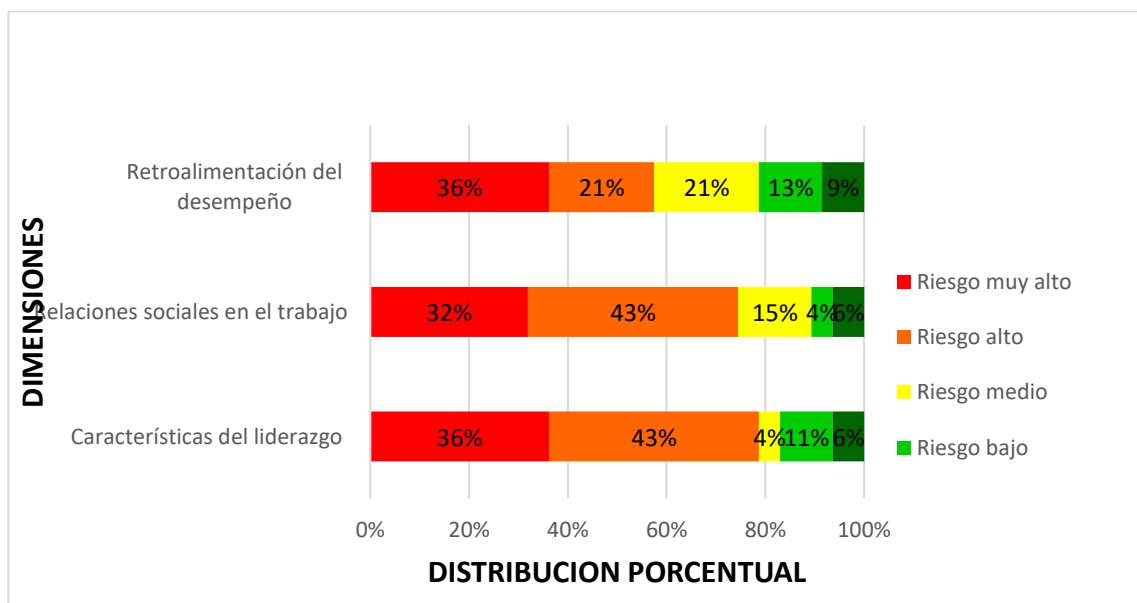
En **Demandas del trabajo** la gráfica se puede observar que la exigencia que se impone al individuo en su trabajo se encuentra el 100% en riesgo muy alto.

En cuanto al dominio **control sobre el trabajo** existe un riesgo muy alto del 29% y riesgo alto 43% en relación a la posibilidad del trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización.

El **liderazgo y relaciones sociales** en el trabajo se encuentran en un riesgo muy alto de 84% y el 14% en riesgo alto lo cual alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

CONDENSADO FORMA B NIVEL TÉCNICO

Gráfica 18. Distribución porcentual de Condensado Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo



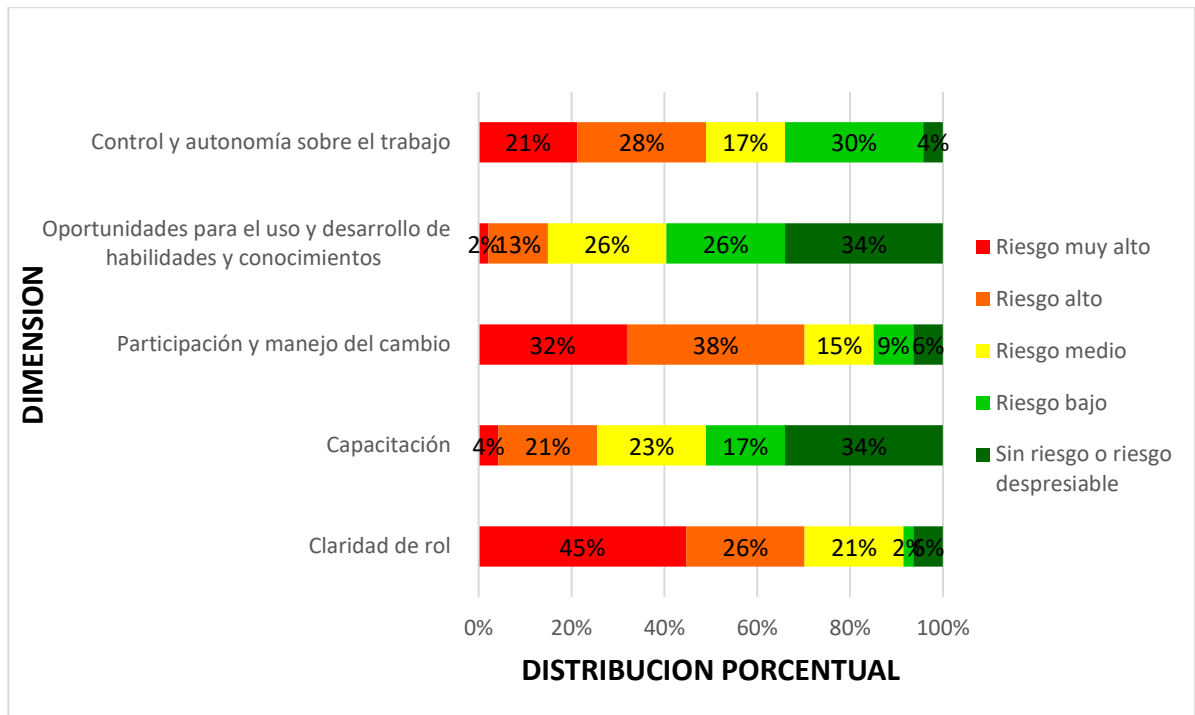
Fuente: Cuestionario de Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, Ministerio de Protección social v Pontificia Universidad Javeriana.

En **retroalimentación del desempeño** se evidencia que 36% de los auxiliares de enfermería se encuentran en riesgo muy alto, 21% en riesgo alto, 21% en riesgo medio, 13% en riesgo bajo y solo 9% sin riesgo, según las definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indica que la retroalimentación de su desempeño ha sido poco clara, inoportuna o inexistente. Lo que tiene una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En **relaciones sociales en el trabajo** se observa que 32% de los auxiliares de Enfermería se encuentran en un riesgo muy alto, 43% en riesgo alto, 15% en riesgo medio, 4% en riesgo bajo y solo 6% sin riesgo, según las definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indica que hay poca interacción, apoyo e integración entre los compañeros de trabajo y no se presenta el trabajo en equipo. Lo que tiene una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En **características de liderazgo** se encontró que 36% de los auxiliares de Enfermería se encuentran en nivel de riesgo muy alto, 43% en riesgo alto, 4% en riesgo medio, 11% en bajo riesgo y 6% sin riesgo. Partiendo de las definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo se evidencia dificultad del jefe inmediato para la planificación, asignación del trabajo, comunicación, y apoyo social hacia sus colaboradores. Lo que indica una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica

Grafica 19. Distribución porcentual de Condensado Dominio: Control sobre el trabajo



Fuente: Cuestionario de Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, Ministerio de Protección social v Pontificia Universidad Javeriana.

En dimensión **control y autonomía sobre el trabajo** los auxiliares de enfermería se encuentran 21% en un riesgo muy alto, 28% en riesgo alto, 17% en riesgo medio, 30% en riesgo bajo y solo 4% sin riesgo. Según las definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, nos indica que la autonomía y decisión del trabajador sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringida. Lo que evidencia una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En **oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos** se observa que los auxiliares de enfermería se encuentra 2% en riesgo muy alto, 13% en riesgo alto, 26% en riesgo medio, 26% en riesgo bajo y 34% sin riesgo. Según las definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indica que hay

dificultad para adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades, además que se asignan tareas para los que los trabajadores no están calificados. Lo que evidencia una amplia posibilidad riesgo que se esperaría una respuesta de estrés moderada y amerita observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales para la salud.

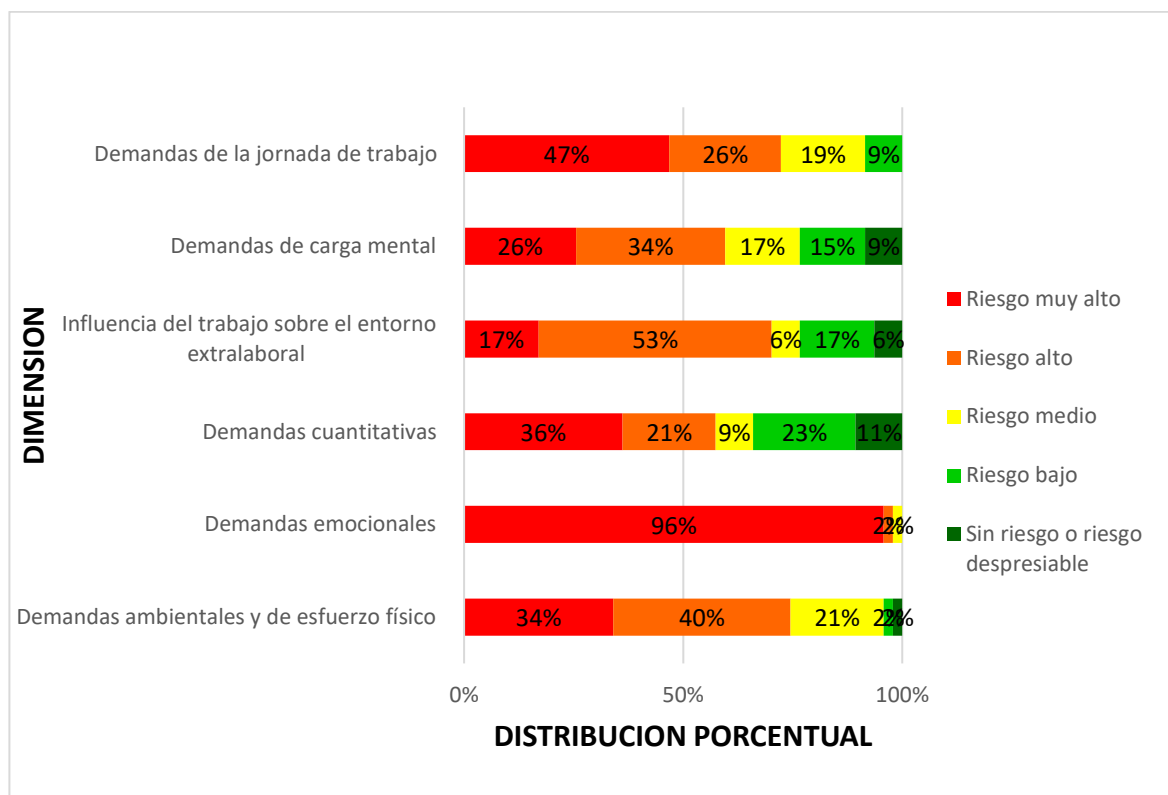
Se evidencia que en la dimensión **participación y manejo del cambio**, **32%** de los auxiliares de enfermería se encuentran en un riesgo muy alto, 38% en riesgo alto, 15% en riesgo medio, 9% en riesgo bajo y 6% sin riesgo, según las definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indica que el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre los cambios que ocurren en su trabajo o no son tomadas en cuenta sus opiniones. Lo que tiene una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En cuanto a la **capacitación**, 4% de los auxiliares de Enfermería se encuentra un en riesgo muy alto, 21% en riesgo alto, 23% en riesgo medio, 17% riesgo bajo y 34% sin riesgo, teniendo como base las definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo se evidencia que los accesos a las actividades de capacitación son limitadas y estas no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo de su trabajo. Lo que evidencia una amplia posibilidad riesgo que se esperaría una respuesta de estrés moderada y amerita observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales para la salud.

En la presente dimensión de **claridad del rol** se observa que 45% de los auxiliares de enfermería se encuentran en un nivel de riesgo muy alto, 26% en riesgo alto, 21% en riesgo medio, 2% en riesgo bajo y 6% en sin riesgo, según las definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indica que la organización no ha dado a conocer información clara y suficiente sobre los objetivos, funciones, resultados e impacto que tiene el ejercicio de su cargo en la organización. Lo que tiene una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy

altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Grafica 20. Distribución porcentual de Condensado Dominio: Demandas del trabajo



Fuente: Cuestionario de Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, Ministerio de Protección social v Pontificia Universidad Javeriana.

En relación con **demandas de la jornada de trabajo**, se obtuvo como resultado que 47% de los trabajadores se encuentran en nivel de riesgo muy alto, 26% en riesgo alto, 19% en riesgo medio y 9% en riesgo bajo, según definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indica que los trabajadores se ven expuestos a turnos nocturnos, jornadas prolongadas o sin pausas y trabajan durante los días previstos para el descanso. Lo que genera una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En relación a la dimensión **demandas de carga mental**, 26% de los trabajadores se encuentran en el nivel de riesgo muy alto, 34% en riesgo alto, 17% en riesgo medio, 15% en riesgo bajo y 9% en sin riesgo, según definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indica que las tareas exigen un gran esfuerzo de memoria, atención o concentración, siendo esta compleja y utilizada en ocasiones bajo presión. Lo que genera una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En **influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral** se puede evidenciar que 17% presentan un nivel de riesgo muy alto, 53% en riesgo alto, 6% en riesgo medio, 17% en riesgo bajo y 6% en sin riesgo, según definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indica que las demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador. Lo que genera una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

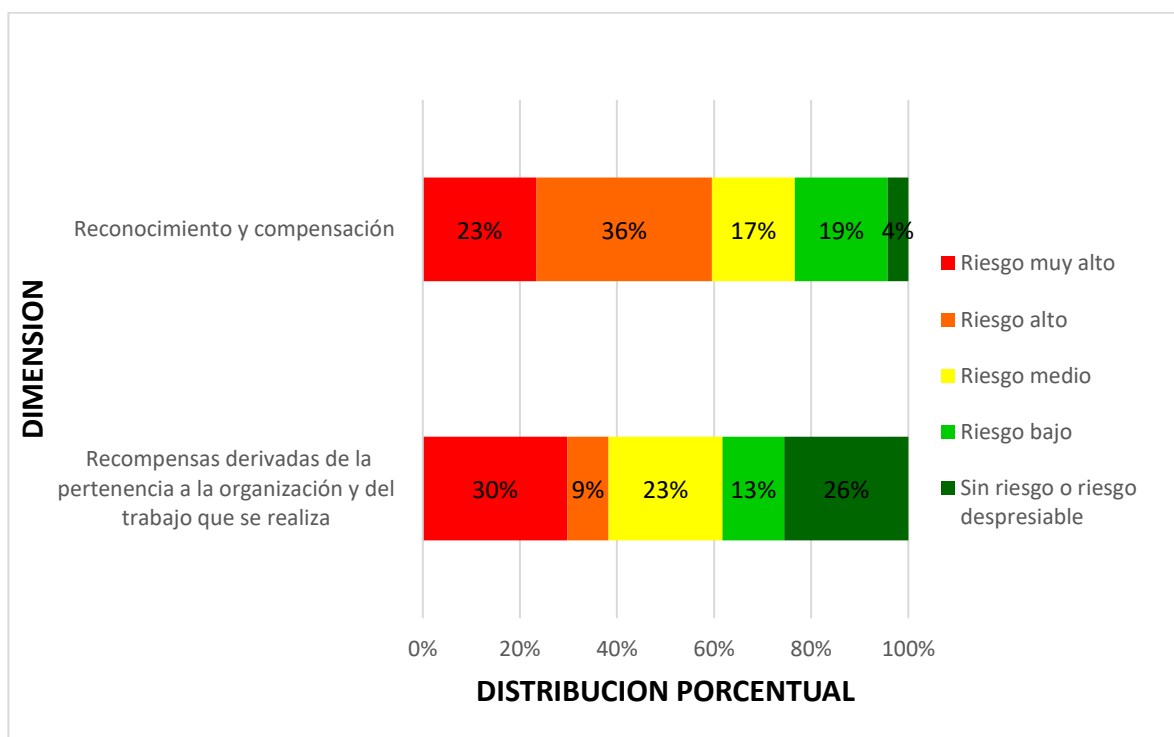
En **demandas cuantitativas** se obtuvo como resultado que 36% de los auxiliares de enfermería se encuentran en riesgo muy alto, 21% en riesgo alto, 9% en riesgo medio, 23% en riesgo bajo y 11% en sin riesgo, según las definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo lo que refleja que el tiempo para ejecutar las actividades no es suficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo cual requiere trabajar a un ritmo más rápido, limitando las pausas del trabajador. Lo que genera una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En relación a esta dimensión **demandas emocionales** se observa que 96% de los auxiliares de Enfermería presentan un riesgo emocional muy alto, 2% en riesgo alto y 2% en riesgo medio, lo que evidencia según las definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, que el trabajador está expuesto a sentimiento y emociones negativas por parte de otras personas y su exposición a situaciones

emocionalmente devastadoras, por lo que deben ocultar sus verdaderas emociones durante su labor. Lo que genera una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En la presente dimensión **demandas ambientales y de esfuerzo físico**, 34% de los auxiliares de enfermería, se encuentran en nivel de riesgo muy alto, 40% en riesgo alto, 21% en riesgo medio, 2% en bajo riesgo y 2% sin riesgo, lo que indica según definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, que hay un esfuerzo físico que genera molestia, fatiga o preocupación y afecta negativamente el desempeño del trabajador. Lo que genera una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Grafica 21. Distribución porcentual del Condensado Dominio: Recompensa



Fuente: Cuestionario de Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, Ministerio de Protección social y Pontificia Universidad Javeriana.

En **reconocimiento y compensación** se evidencia que 23% de los auxiliares de Enfermería se encuentran en nivel de riesgo muy alto, 36% en riesgo alto, 17% en riesgo medio, 19% en riesgo bajo y 4% sin riesgo, según definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indican que las retribuciones que reciben por parte de la institución no son acordes a su esfuerzo laboral o el salario se da tardíamente. Lo que genera una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

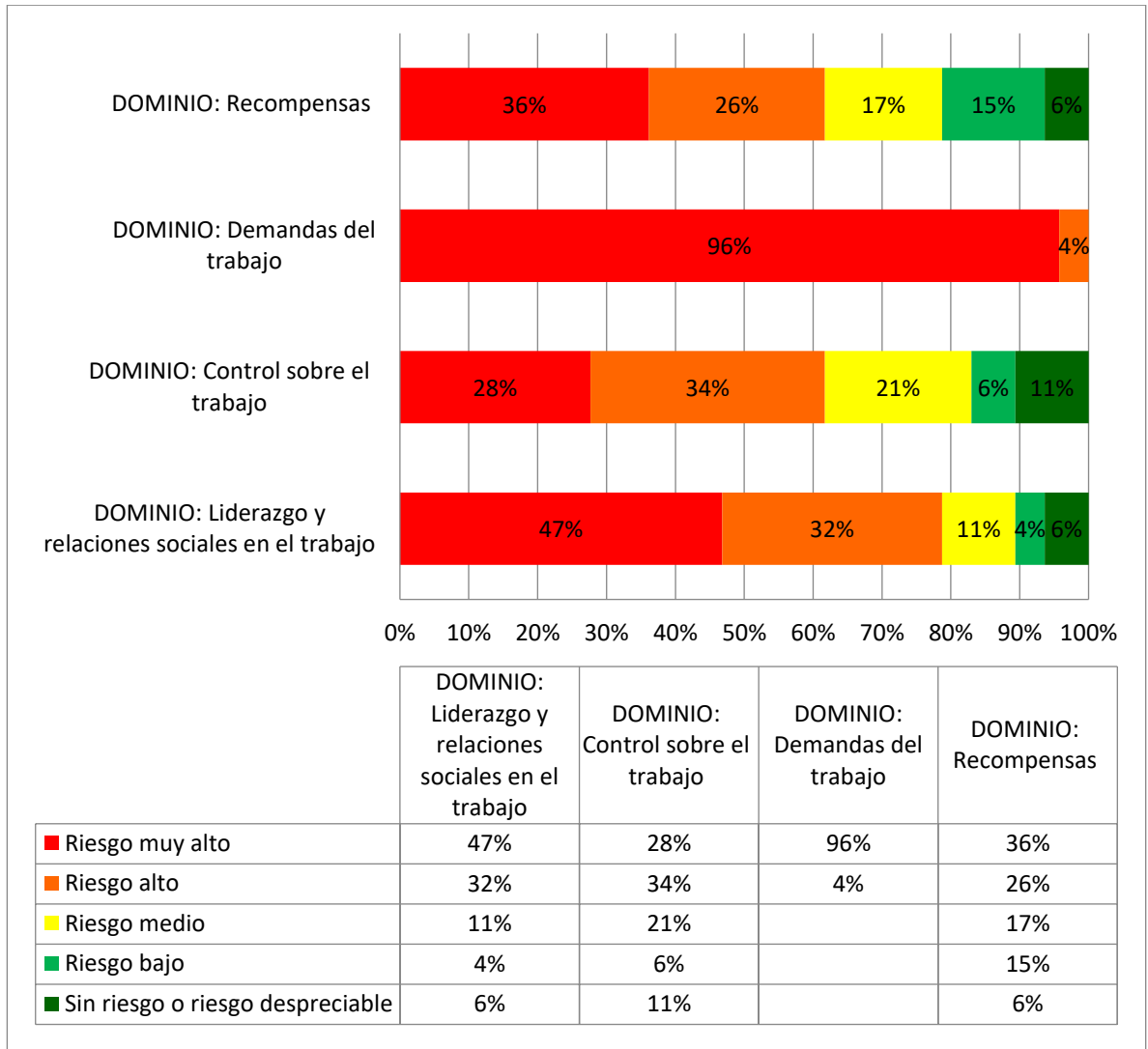
En la dimensión **recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza** se evidencia que 30% de los auxiliares de enfermería se encuentran en un riesgo muy alto, 9% en riesgo alto, 23% en riesgo medio, 13% en riesgo bajo y 26% sin riesgo, según definiciones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo, indica que los trabajadores no se sienten a gusto con la institución ni con la tarea que realizan, generando sensación de inestabilidad laboral. Lo que genera una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO FORMA B POR DOMINIOS

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

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

Grafica 22. Distribución porcentual del Condensado Dominios forma B



Fuente: Cuestionario de Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, Ministerio de Protección social y Pontificia Universidad Javeriana.

En cuanto al dominio **Recompensa** hay un riesgo muy alto del 57%, riesgo alto del 26%, riesgo medio del 17%, riesgo bajo del 15%, y el 6% sin riesgo, evidenciando la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales no es la esperada.

En **Demandas del trabajo** la gráfica se puede observar que la exigencia que se impone al individuo en su trabajo se encuentra el 96% en riesgo muy alto y 4% en riesgo alto.

En cuanto al dominio **control sobre el trabajo** existe un riesgo muy alto del 28% y riesgo alto 34%, riesgo medio de 21%, riesgo bajo del 6% y sin riesgo el 11%, en relación a la posibilidad del trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización.

El **liderazgo y relaciones sociales** en el trabajo se encuentran en un riesgo muy alto de 47% y el 32% en riesgo alto, riesgo medio de 11%, riesgo bajo del 4% y sin riesgo el 6%, lo cual alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

8. CONCLUSIONES

- Se concluye que en la caracterización sociodemográfica la mayor parte del personal de enfermería del servicio de urgencias del Hospital San Rafael del Espinal vive en la cabecera municipal mientras que el porcentaje restante vive en regiones aledañas, el mayor porcentaje de la población está constituido por personal femenino.
- El perfil ocupacional de la población de enfermería del servicio de urgencias del Hospital San Rafael del Espinal el mayor porcentaje de la población se desempeñan como auxiliares de enfermería en el cargo de asistente técnico, mientras que la población restante labora como enfermero(a), en el cargo de jefatura con personal a cargo, donde la mayor parte de esta población labora 12 horas diarias, con un salario fijo mensual.
- A través de la aplicación de la batería de factores de riesgo psicosociales intralaborales se pudo identificar el riesgo al que se ven expuestos el personal de enfermería del servicio de urgencias del Hospital San Rafael del Espinal. A nivel profesional se evidencio que el dominio recompensa el cual trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales se encuentra en riesgo muy alto y un riesgo alto. En demandas de trabajo todo el personal se encuentra en riesgo muy alto, haciendo que las exigencias de trabajo a las que se expone el individuo pueden generar daño laboral. En cuanto a la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización, se encuentra en riesgo muy alto y en riesgo alto. Y el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo el mayor porcentaje del personal se encuentra en riesgo muy alto. A nivel técnico se evidencio que el dominio recompensa el cual trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus esfuerzos

laborales se encuentra en riesgo muy alto y un riesgo alto. En demandas de trabajo el mayor porcentaje se encuentra en riesgo muy alto, haciendo que las exigencias de trabajo a las que se expone el individuo generen daño laboral.

- Teniendo en cuenta la población de enfermería del servicio de urgencias y de todos los aspectos que la batería psicosocial intralaborales que el ministerio de protección social establece se hace necesario priorizar los aspectos relevantes que afectan al personal investigado como lo son los dominios y dimensiones en riesgo alto y muy alto que están afectando la labor del trabajador. Las demandas de trabajo y el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se encuentran en mayor riesgo generando la posibilidad de asociarse con respuestas de estrés alto y requiriendo de intervención inmediata por parte de la institución.
- El abordaje realizado al personal de enfermería del servicio de urgencias del HSRE dio como resultado un riesgo psicosocial alto y muy alto, teniendo en cuenta la necesidad encontrada se elabora una propuesta de promoción y prevención que reduzcan la influencia de los factores de riesgo intralaborales en el personal de enfermería de urgencias, dando a conocer los resultados de la investigación al personal de enfermería, a la psicóloga encargada y a la coordinadora de salud ocupacional del HSRE.

9. RECOMENDACIONES

- Realizar mensualmente técnicas de motivación, relajación e integración del personal de enfermería del servicio de urgencias del Hospital San Rafael del municipio del Espinal, como actividad de prevención.
- Ejecutar semestralmente la propuesta de prevención de enfermedades laborales y disminución del riesgo encontrado en el personal de enfermería del servicio de urgencias en el Hospital San Rafael del Espinal.
- Evaluar anualmente el impacto de las medidas de prevención del riesgo mediante la Aplicación de la batería de factores de riesgo psicosociales intralaborales en el personal de enfermería de urgencias.
- Realizar intervención y seguimiento por parte del Hospital San Rafael del Espinal a los dominios y dimensiones en los que se identificó un nivel de riesgo alto y muy alto en el personal de enfermería del servicio de urgencias.
- Desarrollar la propuesta de promoción y prevención “motívate y relájate” y “previniendo tu riesgo” para reducir la influencia de los factores de riesgo intralaborales en el personal de enfermería de urgencias.

10. BIBLIOGRAFÍA

- 2008., Ministerio de la protección social de Colombia Resolución 002646 del.
- AMARO CANO, María del Carmen. Reflexiones éticas sobre la investigación científica en Biomedicina desde el prisma de la Universidad Médica. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas, 2006, vol. 25, no 1, p. 0-0.
- ARENAS ORTIZ, Felipe y ANDRADE JARAMILLO, Verónica. Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. Acta Colombiana de Psicología, 2013, vol. 16, no 1, p. 43-56.
- Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, ministerio de la protección social 2010, pontificia universidad javeriana Bogotá D.C.
- BUSTILLO-GUZMÁN, Martha, et al. Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. Duazary, 2015, vol. 12, no 1, p. 32-40.
- CHARPENTIER, Olga Sánchez. FACTORES INTRA Y EXTRALABORALES DE LOS Y LAS TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE COSTA RICA. 2010.
- Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008, mediante la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a facto.
- Decreto 1072 del 2015-mayo 26, libro 2 parte 2 titulo 4 capitulo 6 artículos 2.2.4.6.1. enfermeras, CIE. Consejo internacional de.
- Ministerio de salud de Colombia, Resolución 8430 de octubre 04 de 1993.
- MORENO, LOURDES LUCEÑO, et al. DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL. EduPsykhé, 2005, vol. 4, no 1, p. 19-42.
- SOCIAL)., Resolución 002646 del 2008 (MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN. social, ministerio de sanidad y política.

trabajo), Cox & Griffiths (ministerio del trabajo, OIT seguridad y salud en el.

11. ANEXOS

ANEXO A: CONSENTIMIENTO INFORMADO

HOJA DE CONSENTIMIENTO

La Universidad de Cundinamarca, llevara a cabo una investigación para determinar los factores de riesgo psicosociales intralaborales en el personal de enfermería del servicio de Urgencias del Hospital San Rafael del municipio del Espinal/Tolima para Priorizar los aspectos que se deben intervenir en el personal de enfermería del servicio de urgencias del hospital san Rafael del municipio del espinal.

Por este motivo necesitamos toda su colaboración y sinceridad para contestar la encuesta que realizaremos. Este estudio tendrá duración de 1 año, los individuos podrán retirarse en el momento que lo deseen. Por lo tanto, yo _____ con cédula de ciudadanía número _____ de _____ acepto participar voluntariamente en este estudio y cooperaré respondiendo las preguntas de la encuesta que se aplicara. Así mismo declaro que he tenido oportunidad de preguntar y que las inquietudes que he tenido me han sido resueltas.

Firma: _____ CC N° _____

Documento de Consentimiento informado, factores de riesgo psicosociales intralaborales en el personal de enfermería del servicio de Urgencias del Hospital San Rafael del municipio del Espinal en el 2017.

Investigadores Estudiantes de X semestre del programa de enfermería de la universidad de Cundinamarca, seccional Girardot:

Carmen Vanesa Culma Arias.

Catalina Cuadros Díaz.

Francisco Darío Cusís Mendoza.

ANEXO B: PROPUESTA TALLER DE RELAJACIÓN Y MOTIVACIÓN

TÍTULO: motívate y relájate en el servicio de urgencias del Hospital San Rafael del Espinal-Tolima.

1. INTRODUCCIÓN: El personal debe tener un ambiente laborar agradable para desempeñar adecuadamente sus funciones, por tal motivo es importante que la institución realice terapia de motivación y relajación grupal a sus colaboradores; en esta sesión los colaboradores realizaran la terapia de motivación grupal expresando las dificultades presentadas en sus labores diarias, posteriormente en parejas realizaran masaje terapéutico con música terapia y aromaterapia.

2. JUSTIFICACIÓN: Este taller se propone, con el fin de disminuir el riesgo que está presentado el personal de enfermería del servicio de urgencias del hospital san Rafael del espinal-Tolima, mediante la ejecución de una terapia motivacional y de relajación grupal, con música terapia y aromaterapia liderada por el área encargada de salud ocupacional.

3. OBJETIVOS:

3.1 GENERAL

Disminuir el riesgo y prevenir enfermedades laborales, ejecutando la terapia de motivación y relajación grupal, liderada por el hospital san Rafael del Espinal-Tolima.

3.2 ESPECÍFICOS

- Socializar las dificultades intralaborales en grupo.

- Relajar al personal con masajes terapéuticos música terapia y aromaterapia.

4. ACTIVIDADES Y TAREAS: Se realizará en tres momentos:

En el primer momento el equipo realizara una lista de todas aquellas cosas de la institución y de sus funciones laborales diarias, que más disfruta. Cada uno de los integrantes del grupo de trabajo, señalará al menos 3 dificultades o limitaciones que encuentra en el desempeño de su labor. Se mezclarán las tarjetas y se distribuirán entre los participantes, se sentarán en círculo y cada participante leerá las limitaciones de la persona y propondrá soluciones.

En el segundo momento de actividad de desarrollo se ejecutará con la colaboración de las psicólogas, y el uso de música terapia y aromaterapia para realizar los masajes terapéuticos en parejas participantes.

En el tercer momento de actividad de cierre, se realizará una evaluación de la sesión, mediante un formato y la expresión verbal del personal asistente.

ANEXO C. PROPUESTA DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES Y DISMINUCIÓN DEL RIESGO ENCONTRADO

TITULO: Previendo el riesgo en el servicio de urgencias del Hospital San Rafael del Espinal-Tolima.

- 1. INTRODUCCIÓN:** El Coaching es una metodología de trabajo que consiste en la amplificación de opciones percibidas, está a cargo de un coach quien ayuda a delimitar los objetivos de trabajo, utilizando preguntas específicas, para direccionar el pensamiento y facilitar las alternativas de solución. El coach será el encargado del personal, quien se reunirá con los preparadores (enfermeras y auxiliares del servicio), para socializar el riesgo psicosocial

intralaboral y determinar las medidas preventivas para el personal de enfermería.

2. JUSTIFICACIÓN: Esta propuesta se plantea, con el fin de disminuir el riesgo que está presentado el personal de enfermería del servicio de urgencias del hospital san Rafael del Espinal-Tolima, mediante la metodología Coaching liderada por él encarga del personal y las enfermeras y auxiliares de enfermería del servicio, encargadas de socializar el riesgo y prevenir la aparición de enfermedades laborales.

3. OBJETIVO GENERAL:

Disminuir el riesgo y prevenir enfermedades laborales, ejecutando la metodología Coaching, liderada por el hospital san Rafael del Espinal-Tolima.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Coach y preparadores participen con sus opiniones y propuestas para prevenir enfermedades laborales y disminuir el riesgo psicosocial intralaboral presente.
- Coach y preparadores ejecuten las propuestas de prevención de enfermedades laborales y disminuir el riesgo presente.
- Personal de enfermería del servicio de urgencias disminuya el riesgo psicosocial intralaboral y prevenga la aparición de enfermedades laborales

4. ACTIVIDADES Y TAREAS: Se realizará en tres momentos, en el primer momento el coach y sus preparadores se reunirán, socializarán el riesgo psicosocial intralaboral presente en el personal de enfermería, expondrán

sus propuestas para prevenir las enfermedades laborales y disminuir el riesgo, llegando a un acuerdo para ejecutarla en el personal.

Los investigadores proponen como medidas preventivas:

- Crear un buzón de sugerencias entre el personal de enfermería, para expresar de forma respetuosa las oportunidades de mejora de cada persona, proponiendo una actividad de mejora para cada acción.
- La jefe de departamento de enfermería y las enfermeras del servicio reconozcan las buenas labores de su personal a cargo, le exprese las fortalezas y debilidades en cada persona, una vez a la semana en privado. Motivando a ser mejor cada día.
- Realizar una vez al mes un compartir entre el personal, donde cada persona realizara un mensaje emotivo a la persona con la que tuvo dificultades durante ese mes.
- El jefe inmediato se reunirá con sus auxiliares, para escuchar la opinión de cada persona referente a sus fortalezas, para poder decidir sobre la asignación del trabajo, teniendo en cuenta la opinión del auxiliar.
- Coordinar las capacitaciones al personal, en horas laborales, pero sin tener que cumplir con las funciones del servicio.
- El encargado del personal será quien informaran a las enfermeras del servicio y a las auxiliares de enfermería, sobre sus funciones, los objetivos de su trabajo.

- La enfermera de departamento y las enfermeras del servicio deben informar oportunamente sobre los cambios que puedan ocurrir entre el personal, teniendo en cuenta las opiniones del personal.
- La enfermera de departamento y las enfermeras del servicio deben analizar muy bien el perfil del personal, para determinar las funciones que puede cumplir cada persona.
- Organizar el personal de cada turno para que las funciones a cumplir las desempeñen en equipo, para disminuir la sobrecarga.
- Asignar a una persona encargada en cada turno de realizar las pausas activas al personal.
- Realizar un folleto de fórmulas, diluciones, para disminuir en el personal la carga mental por procesos matemáticos.
- Realizar una propuesta a los directivos, para disminuir las horas laborales por el mismo salario.
- El personal de enfermería pueda contar diariamente con una psicóloga, para que puedan ser escuchados y expresar las emociones retenidas.
- Designar un lugar y a una persona encargada de realizar en el personal de enfermería masajes terapéuticos.
- Organizar con la institución el pago oportuno del salario, remuneración económica a la persona con más felicitaciones escritas por los pacientes, en el buzón de sugerencias de los usuarios.

- La enfermera de departamento, felicite al personal diariamente por las labores realizadas, resaltando lo importante que es para la institución contar con colaboradores como ellos.

En el segundo momento de actividad de desarrollo se ejecutará el acuerdo y las anteriores propuestas, para disminuir el riesgo y prevenir las enfermedades laborales. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las medidas preventivas.

En el tercer momento de actividad de cierre, se realizará una evaluación escrita y verbal sobre la ejecución del proyecto, recibiendo propuestas de mejora de las actividades planteadas.

ANEXO D: INSTRUMENTO

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	Atendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atendo 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	Atendo 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					

Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia





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	Disputo 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	Quando 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					

ANEXO 3
FICHA DE DATOS GENERALES



Ministerio de la Protección Social
Resolución de Alcance

Libertad y Justicia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
BOGOTÁ

Fecha de aplicación:

--	--	--

Número de identificación del respondiente (ID):

--

FICHA DE DATOS GENERALES

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

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

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

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



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

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

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



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

_____ horas de trabajo al día

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

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

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN