

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
|  | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 | CERTIFICADA POR:   <small>CO-SC 7198-1</small> |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

EFFECTO DE ALGUNAS VARIABLES SOCIO DEMOGRÁFICAS SOBRE EL NIVEL DE ESTRÉS EN PERSONAL CON CARGO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO DE CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA (CAFABA)

PRESENTADO POR
NAYIVE CUARTAS MAZO
WENDY RAMÍREZ ROMERO

PRESENTADO A:
UNIVERSIDAD
ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES-ECCI

ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES-ECCI
ESP. GERENCIAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C.
2017

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
|  | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 | <small>CERTIFICADA POR:</small>   |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

NOTA DE ACEPTACIÓN

Nota de Aceptación

Firma del presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
|  | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 | <small>CERTIFICADA POR:</small>   |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

CONTENIDO

| | | |
|-----|--------------------------------|----|
| 1. | INTRODUCCIÓN | 4 |
| 2. | PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... | 5 |
| 3. | JUSTIFICACIÓN..... | 5 |
| 4. | OBJETIVOS | 6 |
| 5. | HIPÓTESIS | 6 |
| 6. | MARCO TEÓRICO..... | 6 |
| 8. | RESULTADOS | 12 |
| 10. | BIBLIOGRAFÍA | 18 |

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
|  | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 |  |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

1. INTRODUCCIÓN

El estrés es un fenómeno muy frecuente en el mundo laboral, con graves consecuencias para la salud de la persona que lo padece. Esta patología va en aumento debido a los grandes cambios que está sufriendo el mundo económico y social. Los trabajadores tendrán que ir asumiendo todos estos cambios, posiblemente cada vez más difíciles de superar, pudiendo llevar esta situación a padecer estrés. (Anadón, E; Albarrán F; Gracia A, 2015). De modo que evaluar el estrés en el ambiente laboral es de gran importancia para una empresa, puesto que se debe identificar y velar por la reducción de los factores estresores que pueden influir directamente en eventos como, disminución de la productividad, el absentismo (ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes ajenos al mismo incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo), peticiones de cambio de trabajo, aumento de accidentalidad, malas relaciones personales, falta de orden y limpieza, aumento de quejas.

En Colombia, dos de cada tres trabajadores refieren estar expuestos a factores psicosociales durante la jornada laboral completa, a los que se suman factores de este tipo a nivel externo al lugar del trabajo (demasiado tiempo para llegar al lugar de trabajo, violencia en la zona donde queda ubicado su trabajo, no hay mucho tiempo de descanso). Además se identificado que los factores pueden ser causales de accidente de trabajo, ya que se presentan factores psicosociales tales como: cansancio o fatiga, ritmo acelerado de trabajo, y que hay que sacar la producción por encima de todo. *Citado por Edwin Posada; (Encuesta Nacional, 2007)*

Si bien las condiciones laborales de los colombianos no son las mejores, lo que conlleva a una evidente precariedad general, dicho evento está marcado por determinantes tales como: el tipo de contratación, el empleo informal, el acoso laboral, entre muchos otros factores que determinan la relación entre trabajo versus salud. Las condiciones de salud, afectadas por las inadecuadas condiciones de trabajo, se ven enmarcadas por la falta de control en los factores de riesgo y obedece a un pobre seguimiento por parte de los entes implicados en la regulación y cumplimiento de las normas erigidas por los gobiernos en cuanto a seguridad y garantías de los trabajadores (Pulgarin, 2009)

Por esta razón para poder definir políticas reguladoras a las empresas es importante conocer cuáles son los factores incidentes en el estrés laboral de la empresa, ya que es un fenómeno que afecta a un alto porcentaje de trabajadores en todo el mundo industrializado, y que conlleva un costo personal, psicosocial y económico muy importante. El estrés laboral se ve relacionado con la satisfacción laboral la cual se refleja en los comportamientos y desde luego en los resultados. El resultado de un buen clima laboral se traduce en bienestar psicológico y reduce las enfermedades físicas y psíquicas (Sánchez, 2013).

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
|  | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 | CERTIFICADA POR:   |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

Sin embargo las variables como los son la edad, el sexo, la antigüedad entre otros pueden que también influyen en el resultado del nivel de estrés del individuo. Por ejemplo la capacidad cognitiva disminuye a medida que la gente envejece no es nueva, pero es contenciosa, de acuerdo a lo que afirma (Salthouse, 1996) cuando se observó en su estudio que se presentó una disminución de la capacidad cognitiva en alumnos mayores y una reducción en la velocidad de realizar operaciones mentales. Al igual que los autores Dennis y Cabeza (2008) cuando describen que después de los cincuenta años de edad, el deterioro de las vainas de mielina que rodean los axones neurales conectivos impulsos nerviosos lentos en el cerebro son menos directos y el procesamiento de información disminuye la velocidad de los efectos consecuentes sobre todos los demás mecanismos (Salthouse, opcit; Birren, 1965).

De modo que de acuerdo a lo anterior para la Caja de Compensación de Barrancabermeja CAFABA, se considera necesario evaluar el estado actual del nivel de estrés en los trabajadores operativos y administrativos, quienes son los más involucrados con la atención de público y poder establecer el efecto de algunas de las variables sociodemográficas sobre el mismo.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Debido a que no se evidencian muchos estudios donde se evalúe el efecto de las variables sociodemográficas tales como: sexo, edad, antigüedad y estado civil sobre el nivel de estrés en empresas prestadoras de servicios como las cajas de compensación. Se considera necesario evaluar el estado actual del nivel de estrés en los trabajadores operativos y administrativos en la Caja de compensación CAFABA, quienes son los más involucrados con la atención de público y poder establecer el efecto de estas variables sobre los resultados de nivel de estrés y establecer medidas de prevención oportunas.

3. JUSTIFICACIÓN

El objeto principal de este estudio es evaluar el impacto de las variables sociodemográficas sexo, edad, antigüedad y estado civil; sobre el nivel de estrés de las personas que desempeñan cargos operativos y administrativos en la caja de compensación.

Es importante realizar este estudio, debido a que aporta a la identificación de las variables que influyen directamente en el nivel de estrés y establecer un plan de intervención preventivo o correctivo adecuado a la realidad de los resultados.

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
|  | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 |  |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

Además el análisis de los resultados de este estudio permiten orientar la asignación de presupuesto, para la ejecución de las actividades relacionadas con el Riesgo Psicosocial en una empresa.

4. OBJETIVOS

Objetivo General:

- ✓ Identificar la relación entre el estrés laboral de los trabajadores administrativos y operativos y los factores sociodemográficos laborales como: género, antigüedad en la empresa, edad y estado civil.

Objetivos Específicos:

- ✓ Relacionar que factores socio demográfico influyen significativamente en el desarrollo de estrés laboral
- ✓ Evaluar cuál es la población con mayor nivel de estrés laboral en la población evaluada.

5. HIPÓTESIS

Existe una relación significativa entre el nivel de estrés y los factores sociodemográficos como: género, antigüedad, edad y estado civil.

Hay mayor número de trabajadores de cargos administrativos con nivel alto y muy alto de estrés respecto a los trabajadores de cargos operativos.

MARCO TEÓRICO

El concepto de estrés fue definido por primera vez por Hans Selye, 1926 como “la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante”. La Organización Mundial de la Salud define estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”

Por otra parte, el estrés en el trabajo se puede definir como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador (Vinaccia, S y Alvaran L. 2004) Estas respuestas del individuo bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición pueden ocasionar efectos fisiológicos y emocionales que llegan a comprometer la funcionalidad en el ámbito laboral, social y familiar (Vinaccia, S y

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
|  | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 |  |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

Alvaran L. 2004). Los factores de riesgo psicosocial deben ser entendidos como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno.

El estrés de origen laboral, puede afectar la calidad de vida y la productividad, no sólo porque compromete la salud de los trabajadores sino también el sistema económico de una institución. La sobrecarga crónica los trabajos excesivamente rutinarios y bajo presión, pueden producir estados de fatiga crónica y actitudes de pasividad o alienación (Campero y González, 2013)

Las consecuencias económicas y sociales del estrés de origen laboral son importantes, aumentan año a año, generalmente determinados por crecientes índices de ausentismo, baja productividad, accidentes profesionales, aumento del lucro cesante, cambio de funciones, y la incidencia sobre la salud mental y física de los individuos, que si bien podrán ser cuantificados por los gastos en salud o internaciones son en realidad invalorable, por cuanto la calidad de vida y la vida en sí misma no deberían transformarse en índices.

En Colombia solo hasta el año 2004, el Ministerio de la Protección Social construyó una guía que permitiera con criterios homogéneos y estandarizados, establecer una serie de pasos, que deban ser seguidos para tomar la decisión acerca del origen de una patología derivada del estrés (Ministerio Protección, 2008) y luego con la Resolución 2646 del 2008, se establece las disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determina el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional; en cuanto a esta resolución es evidente la escasa intervención que ha ejecutado las empresas para la prevención de casos confirmado de acoso laboral. Posiblemente porque nunca se ha realizado diagnósticos de estrés laboral o de acoso laboral que permitan tomar decisiones que prevengan la ocurrencia de estos eventos, es que se evidencian el aumento de estos eventos en el País, como también el control de los ya existentes, es por esta razón que se considera de gran importancia la evaluación en la población de la personal operativo y administrativo de la Caja de Compensación CAFABA, para establecer a partir de los resultados los métodos de prevención y control del riesgo psicosocial en los trabajadores y evidenciar si existe algún comportamiento del nivel de estrés laboral y de acoso laboral asociado con las variables sociodemográficas como la edad, tiempo de antigüedad en la empresa, género y estado civil.

Por ejemplo Gil Monte, P. (2010) afirma que en los últimos 30 años han ocurrido una serie de cambios que han influido sobre los procesos laborales y sobre el diseño del trabajo. Estos cambios de carácter sociodemográfico, económico, político, y

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
|  | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 |  |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

tecnológico han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan de manera negativa a la salud de los trabajadores y a su calidad de vida laboral, pues incrementan sus niveles de estrés.

Gil Monte P. (2012). Estos cambios han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan a la salud y la calidad de vida laboral, pues incrementan los niveles de estrés de los trabajadores. El objetivo del estudio es presentar este tipo de riesgos, sus consecuencias, y algunas recomendaciones para promover la salud en el trabajo como estrategia para mejorar la salud pública de la población., 29(2).

También Enríquez C, Colunga C *and et al* (2011). Concluye en su estudio que los factores psicosociales laborales son calificados como desfavorables en 37 de la población evaluada y debe atenderse el problema del estrés y su relación con factores psicosociales laborales.

Es de resaltar el estudio de Román J. (2003). Donde la prevalencia de Burnout fue ligeramente superior a 30 % y la de síntomas de estrés de 50 %. El Burnout afectó fundamentalmente a las mujeres médicas de atención primaria, y el estrés a las enfermeras del mismo nivel de atención.

Aunque en el ámbito laboral parece necesario un nivel de tensión mínima para que el trabajador muestre al máximo sus capacidades, pero los desequilibrios de estos niveles pueden afectar drásticamente su rendimiento personal y los de la organización, junto con influir negativamente sobre su desarrollo personal, familiar y laboral. (Cohen, Kamarck y Mermelstein, 1983). Actualmente, se presentan además, otras causas de estrés laboral recientes o emergentes, como la inseguridad laboral creciente (fin imprevisto del empleo y cambios de trabajo o empleo de 2 a 4 veces durante la vida laboral) lo que, por un lado, obstaculiza los proyectos de vida a largo plazo y por otro, genera dificultad para construir lealtades y compromisos con amigos y compañeros de trabajo, afectando el trabajo en equipo, la solidaridad y la confianza. (González, 1999). Estas dificultades suponen una desarticulación entre el mundo personal, el familiar y el laboral, y la disminución de los significados, lo que implicaría una creciente pérdida de sentido o aumento de la percepción del absurdo, de la inquietud y de la incertidumbre, lo que se convierte en una variable más o menos permanente en los trabajadores. Por esta razón es que se vuelve tan importante en las empresas valorar los factores que impactan directamente en el nivel de estrés, pues además de las consecuencias anteriores también se presentan altos niveles de ausentismos por enfermedades derivadas del estrés, aumento de la accidentalidad, déficit de la productividad y un mal clima laboral.

Otros estudios como el de Perales A, Chue H, Padilla A, Barahona H. (2011). Concluyen que los magistrados del Distrito Judicial de Lima presentan altos niveles de estrés, ansiedad y depresión; un cuarto de los encuestados presentan, al menos, una de estas condiciones. Se recomienda que los programas de intervención y

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
|  | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 | CERTIFICADA POR:   |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

prevención se dirijan al manejo del estrés, ansiedad y depresión en conjunto, dada su alta asociación. También Novoa , Nieto , Forero, Caycedo and *et al* 2005). En su estudio encontraron que el síndrome no se presenta en el personal evaluado, aunque sí algunos síntomas; se encontró que factores como cansancio emocional y despersonalización; y factores de personalidad como prudente-impulsivo, confiado-celoso y sumiso-dominante, son predictores del desempeño ocupacional. Por otra parte Díez Valdés, V. (2016). Pretende profundizar en el estudio de las consecuencias del estrés laboral en los sectores de la enseñanza y de los servicios sociales, partiendo del modelo Demandas-Control de Karasek (1979), y ampliándolo para introducir otras variables que la investigación ha señalado recientemente como el apoyo y la justicia organizacional de forma exploratoria. También se amplían el número de consecuentes.

6. METODOLOGIA

ETAPA 1: Definir la muestra representativa de la población y realizar la encuesta de variables sociodemográficas, de acuerdo al instrumento de Ficha de Datos Generales (**Anexo 1**)

Para este caso de una población de 100 trabajadores se establecerá una muestra de un tamaño o número mínimo de unidades de análisis representativa con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Donde:

n = El tamaño de la muestra que queremos calcular

N = Tamaño del universo (100 empleados)

Z = Es la desviación del valor medio que aceptamos para lograr el nivel de confianza deseado. En función del nivel de confianza que busquemos, usaremos un valor determinado que viene dado por la forma que tiene la distribución de Gauss. Los valores más frecuentes son:

Nivel de confianza 95% -> Z=1,96

e = Es el margen de error máximo que admito (5%)

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
|  | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 |  |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

p = Es la proporción que esperamos encontrar. Debido a que se desconocen los posibles resultados la población se distribuye a partes iguales entre operadores y administrativos que tienen estrés laboral y los operadores y administrativos que no tienen estrés laboral, por lo que $p=50\%$.

Como regla general, usaremos $p=50\%$ si no tengo ninguna información sobre el valor que se esperó encontrar

Aplicando la fórmula, para este caso, de una muestra de 100 personas con una probabilidad de error del 5 % y con un límite de confiabilidad de 95% es de 41 trabajadores encuestados entre operadores y administrativos de empresa.

Se realizó el levantamiento de la información sociodemográfica de la empresa tal como género, antigüedad en la empresa, edad, estado civil.

ETAPA 2

Luego se procedió a obtener la autorización a la Dirección administrativa de CAFABA, para la aplicación de la encuesta del estrés, se aplicó las encuestas a los 41 trabajadores y se recolectó los datos; luego se tabularon en Excel de acuerdo a las variables sociodemográficas (edad, antigüedad de la empresa y estado civil), comparado con el nivel de estrés.

Aplicación por un psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional (Anexo 2) el instrumento Cuestionario para la evaluación del estrés aprobado por El Ministerio de la Protección Social a través de la Resolución 2646 de 2008 y consentimiento informado para la aplicación del cuestionario (Anexo 3), para la determinación de los niveles de estrés de los trabajadores. Este estudio es no experimental porque se observa y analiza un fenómeno en su contexto natural de acuerdo a las respuestas del instrumento

Este estudio será de tipo relacional, con corte transversal, aplicado a una muestra aleatoria simple conformada por 100 trabajadores de 2 áreas de la empresa CAFABA, con más de 6 meses de antigüedad en la empresa, con tiempo de dedicación completo de 9 horas y 5 días a la semana; para la definición de la muestra se asumió una prevalencia esperada de 50%, un margen de error aceptable del 0,05 y un nivel de confiabilidad del 95%, quedando un total de 41 sujetos. Para la selección de sujetos se distribuyó proporcionalmente entre las 2 áreas (operativa y administrativa) a evaluar y se eligieron al azar.

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
|  | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 | CERTIFICADA POR:   |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

ETAPA 3

Se realizaron análisis estadísticos no paramétrico de las variables a relacionar y los datos sociodemográficos recolectados. Dentro del análisis de tipo descriptivo se obtendrá frecuencias, porcentajes y promedios, mientras que para el análisis de relación de efecto de las variables sociodemográficas sobre el nivel de estrés, se utilizó una análisis de varianza no paramétrica Kruskal Wallis , siendo significativa una $p < 0,05$. El análisis de la información se realizó por medio del programa estadístico SPSS 21, a través de los cuales se analizaron los datos socio-demográficos laborales y se cruzaron los de niveles de estrés.

La aplicación de la metodología se realizó de acuerdo al siguiente cronograma

| | | | | |
|--|--|----------------------------------|----------------------------------|--|
| | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 | |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES TRABAJO DE INVESTIGACIÓN 2017 | | | | | |
|--|--------|---------|-------|-------|------|
| PROYECTO: EFECTO DE ALGUNAS VARIABLES SOCIO DEMOGRÁFICAS SOBRE EL NIVEL DE ESTRÉS EN PERSONAL CON CARGO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO DE CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA (CAFABA) | | | | | |
| ALCANCE: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA (CAFABA) | | | | | |
| ACTIVIDADES | ESTADO | PERIODO | | | |
| | | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO |
| Recolección de la información para la investigación | P | | | | |
| | R | | | | |
| Construcción del planteamiento del problema objetivos y justificación | P | | | | |
| | R | | | | |
| Revisión de bibliografía. | P | | | | |
| Construcción de marco teórico y conceptual | R | | | | |
| Diseño de la metodología | P | | | | |
| | R | | | | |
| Revisión de cuestionarios de estrés aprobados por el ministerio de trabajo para la aplicación de las encuestas a los funcionarios de CAFABA | P | | | | |
| | R | | | | |
| Aplicación de las encuestas de estrés a 41 funcionarios de CAFABA | P | | | | |
| | R | | | | |
| Tabular los resultados de las encuestas de estrés | P | | | | |
| | R | | | | |
| Realizar análisis estadístico de las encuestas del estrés | P | | | | |
| | R | | | | |
| Realizar conclusión de los resultados | P | | | | |
| | R | | | | |
| Conclusiones y terminar artículo | P | | | | |
| | R | | | | |
| CONVERSIONES | | | | | |
| Colores | | | | | |
| Fuccia : Programado | | | | | |
| Azul: Realizado | | | | | |
| P: Programado R: Realizado | | | | | |

7. RESULTADOS

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada de las variables sociodemográficas se puede resaltar que del total de 41 personas encuestadas, el 54% fueron mujeres y el 46% fueron hombres. (Ver Figura 1)

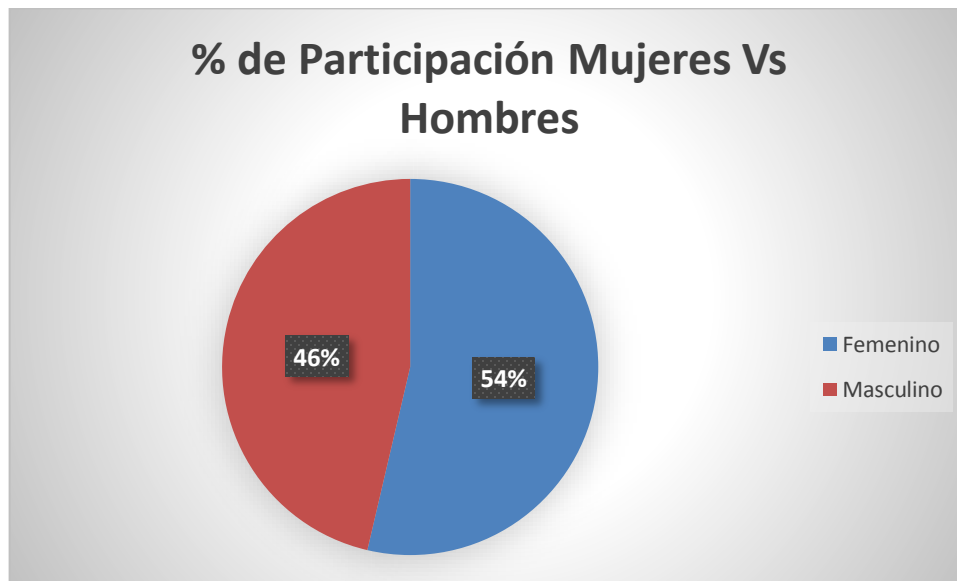


Figura 1: Porcentaje de participación de Mujeres y de Hombres

De acuerdo a los resultados del cuestionario de Estrés, se evidencia que hay un 22% de personas que manifiestan un estrés muy alto y un 29% de la población que manifiesta un grado de estrés alto, donde realizando la sumatoria de estos dos porcentajes da un total de 51% de la población de la caja de compensación CAFABA manifestando niveles de estrés altos los cuales deben ser intervenidos de forma inmediata. (Ver Figura 2)

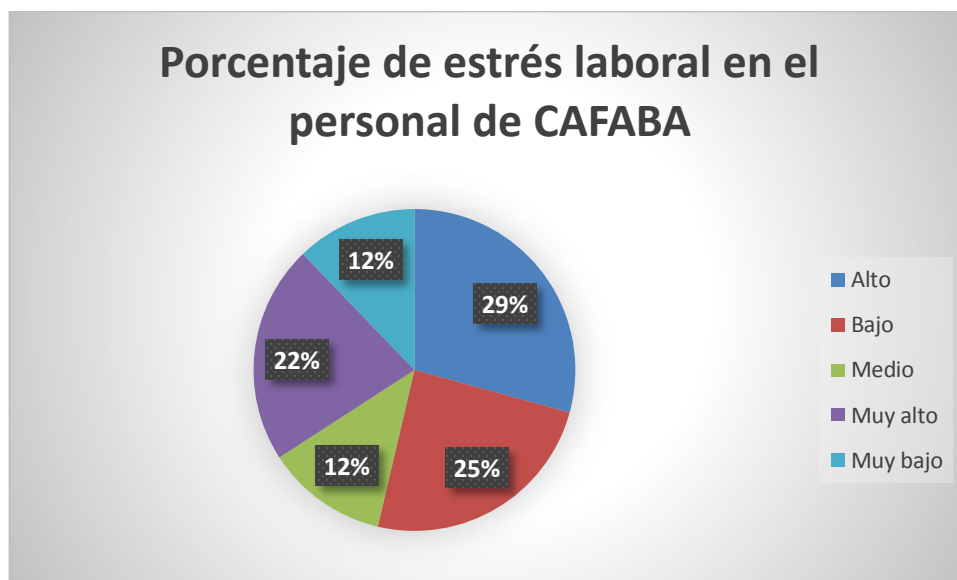


Figura 2: Porcentajes de nivel de estrés de los trabajadores operativos y administrativos de CAFABA.

Ahora bien, la idea es conocer cuáles de los cargos son los más afectados por el nivel de estrés alto y muy alto, de lo cual se puede inferir de la Figura 3 que el nivel de estrés alto es mayor en la población de Administrativos siendo un total de 17 trabajadores con síntomas de estrés alto y muy alto, en comparación a 4 trabajadores operativos con síntomas de estrés alto y muy alto.

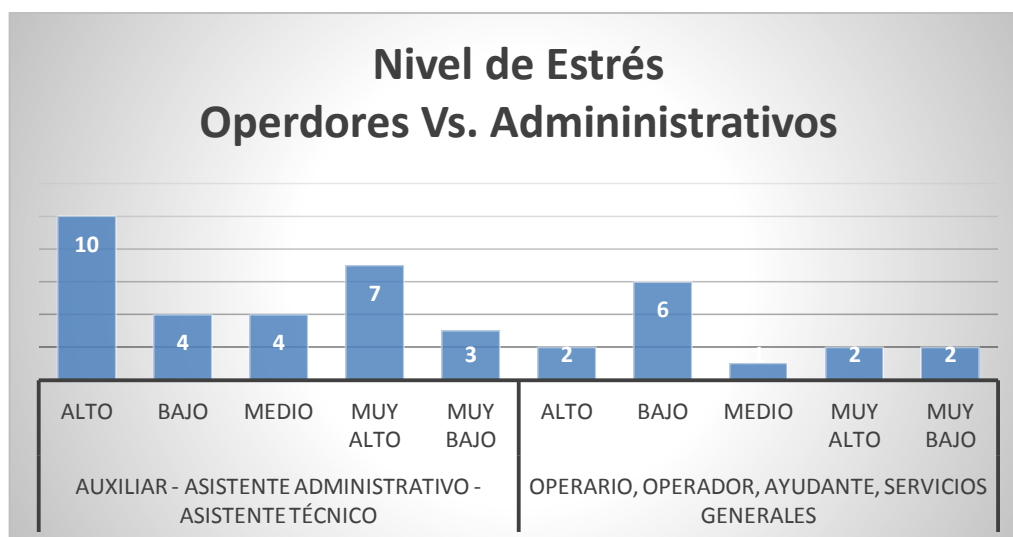


Figura 3. Número de trabajadores por nivel de estrés en cargo Administrativos y Operadores

De acuerdo con los resultados de la prueba Kruskal Wallis $p < 0.05$, no se hallaron diferencias significativas del nivel de estrés, en función a las variables, sexo ($X^2 = 0,680$, 1 gl, $p = 0,49$), edad ($X^2 = 14,190$, 20 gl, $p = 0,895$), antigüedad ($X^2 = 27,8$, 24 gl, $p = 0,267$) y estado civil ($X^2 = 3,707$, 4gl, $p = 0,447$), ya que no muestra un grado de significancia inferior a $p < 0,05$ por lo cual se acepta la hipótesis nula y se puede concluir que el estrés en este caso no se relacionan con el tipo de sexo, la antigüedad, edad y el estado civil de los encuestados, pudiendo achacarse las diferencias de niveles de estrés al puro azar o error asociado del muestreo. De esta manera no se ha encontrado argumentos que relacionen el nivel de estrés de acuerdo a las variables sociodemográficas evaluadas. (Ver anexo 5)

Los resultados concuerdan con el estudio de Franco y Ortiz, 2011, quienes afirman que no encontraron relación entre Síndrome de Burnout o Niveles de estrés y las variables sociodemográficas exploradas como edad, sexo, estado civil, estrato socioeconómico y tipo de vivienda a diferencia de algunos estudios que relacionan la antigüedad de más de 10 años en el puesto de trabajo y el sexo femenino con la aparición del síndrome de Burnout (8.p). Como también el estudio realizado por Roza, M. 2007, en cuanto a la relación entre los recursos de afrontamiento d estrés y el género donde no se encontraron diferencias significativas entre los puntajes

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
|  | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 |   |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

obtenidos por los hombres en comparación con el grupo de mujeres lo cual sugiere la presencia de habilidades que les permiten manejar en forma adecuada diversas situaciones especialmente aquellas que implican elevados niveles de estrés en ambos géneros. Este hallazgo es similar al del estudio realizado por Chalving, Kalichman, Demi y Peterson (2000) para determinar la habilidades psicológicas de afrontamiento que estaban relacionadas con el Burnout en los profesionales que trabajan en el área de cuidado de pacientes con VIH.

Dentro de las patologías relacionadas con el estrés en el trabajo está el síndrome de *burnout* desgaste profesional, “síndrome que padecen el 50% de los médicos en algún momento de su carrera profesional” (Deckard G, Meterko M, Field D. 1994).y presentan consecuencias a nivel emocional, cognitivo, conductual y social que generan trastornos sobre la adaptación del profesional al medio laboral y familiar. Sería interesante que en futuros estudios se logre establecer la relación entre otras variables como lo son la escala salarial, la carga mental con las personas que manifiestan condiciones de padecer este síndrome. Puesto que en estudios como el de Visser, Smets, Oort&Hares, 2003, afirma que el síndrome de Burnout puede afectar a personas de cualquier edad, aunque existe un predominio en edades donde se alcanza la madurez y en los profesionales con más años de labor, y esta instancia el Burnout parece ser menos prevalente entre gente vieja y entre gente casada (271.p)

Son varios los estudios que tratan de relacionar diferentes variables con el nivel de estrés y el síndrome de Burnout, unos apoyan nuestros resultados y otros los contradicen, por ejemplo (Byrne, 1991; Maslach y Jackson, 1981; Schaw e Iwanicki, 1982b) que centran su atención en el análisis de variables demográficas y su relación con el estrés y el burnout. La mayoría de ellos encuentra pequeños porcentajes significativos de varianza en diversas subescalas que evalúan burnout, pero para gran parte de estas variables encontramos resultados contradictorios entre los distintos autores; su abordaje rara vez es experimental, ni longitudinal. Maslach (1982) señaló que las mujeres experimentan mayor y más intenso cansancio emocional que los hombres; sin embargo, Schwab e Iwanicki (1982b) y Gil-Monte y Peiró (1997) encontraron mayor varianza en despersonalización, siendo los hombres los que tiene mayor sentimiento negativo hacia los estudiantes. Estos resultados se contradicen con los de Maslach y Jackson (1981), que encuentran diferencias en un mayor cansancio emocional y menor realización personal en mujeres.

Otras autores como (Abraham, 1984; Maslach, 1999) centran su atención en el doble rol ejercido por la mujer en el trabajo y en la casa como fuente de estrés. Pero, sin lugar a dudas, siguen siendo una mayoría los autores que no encuentra evidencia suficiente de diferencias significativas respecto a la variable sexo (Iwanicki, 1982).

Respecto a la edad, los resultados sobre esta variable también son contradictorios puesto que la relación establecida entre la edad y el burnout ha sido tanto lineal (Seltzer y Numerof, 1988), como curvilínea, habiéndose encontrado también ausencia

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
|  | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 |  |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

de relación (Hock, 1988). Estos resultados deberían ser matizados porque la relación que se establece entre el síndrome de burnout y la edad, se asociaba al tiempo de experiencia en la profesión, la maduración propia por la edad del individuo y con la pérdida de una visión irreal de la vida en general. Por ejemplo, se presentan evidencias que señalan que los profesores más jóvenes experimentan niveles más bajos de estrés.

Van Ginkel (1987) y Borg y Falzon (1989) informaban que los docentes más experimentados, que llevaban más de veinte años en la profesión, tenían una respuesta de estrés mayor que la de sus compañeros. Sin embargo, Malik, Mueller y Meinke (1991) no informaban sobre diferencias significativas respecto a la edad. Respecto al estado civil y relaciones familiares.

En cuanto al estado civil y las relaciones establecidas dentro del ámbito familiar han sido dos características ampliamente estudiadas. Los profesores solteros, experimentaban mayor burnout que los casados (Seltzer y Numerof, 1988), mayor cansancio emocional y despersonalización (Maslach, 1982), aunque otros estudios no arrojaron los mismos resultados (Jackson y Schuler, 1986). Como ha disentido Maslach (1982), el hecho de tener hijos puede funcionar como un factor de protección ante el burnout puesto que se relacionaría con la supuesta maduración que acompaña al ser padre, la mayor experiencia en resolver problemas en los que están involucrados niños y el apoyo emocional recibido por parte de la familia. De esta forma, se ha planteado la cuestión de llevarse a casa algunos aspectos relacionados con el trabajo, lo cual ha sido considerado negativo para las relaciones interpersonales del profesor dentro de la familia y, por tanto, una fuente de estrés. Sin embargo, autores como Cooke y Rousseau (1984) puntualizan que esta situación también puede aportar algo positivo, ya que puede darse una oportunidad para recibir apoyo, consejo o simplemente desahogo, al tener la posibilidad de exponer asuntos del trabajo en el seno familiar. (Moriana E, Herruzo J. 2004).

Respecto a la ambigüedad de rol, a pesar de que la mayoría de investigaciones arroja resultados en la misma línea, hay autores como Friesen y Sarros (1989) que no encuentran diferencias significativas en su relación con el burnout. Todos los factores relacionados con la sobrecarga laboral están íntimamente relacionados con el cansancio emocional. Los trabajos administrativos que cada vez más desarrolla el profesor y los conflictos de rol también provocan un aumento en los niveles de estrés y en los inicios de cuadros de burnout. Moriana E, Herruzo J. 2004, 597p.

A pesar de que para este estudio no se evidencio la relación de las variables sociodemográficas con el nivel de estrés para otros estudios como el de Rocha, Pérez, Rodríguez and et al, 2010, encontraron en su estudio, que la prevalencia de problemas de salud mental es mayor en mujeres (24,6%) que en hombres (14,7%). Las variables más asociadas a una mayor prevalencia de problemas de salud mental

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
|  | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 | <small>CERTIFICADA POR:</small>   |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

son estar separado o divorciado, ser inmigrante de un país en vías de desarrollo, tener peores condiciones socioeconómicas, tener poco apoyo social (hombres OR 3,6; mujeres OR 3,3), estar desempleado o en baja laboral, tener enfermedades crónicas, estar limitado/a en la realización de actividades cotidianas en función de un problema de salud (hombres OR 7,5; mujeres OR 7,1). Estos resultados permiten la identificación de grupos de la población más vulnerables y pueden ser de utilidad para diseñar intervenciones (p.2).

De acuerdo a los resultados anteriores se considera importante que la caja de compensación proponga un plan de acción de acuerdo a lo que aporta Jiménez A, Moyano E. (2008) como medidas organizacionales para reducir el estrés, tales como: Flexibilidad horaria, permisos, asistencia en labores domésticas y cuidar formas de supervisión, aumentan el bienestar y satisfacción laboral -menor nivel de estrés, más control personal del trabajo y de tiempo familiar-, trayendo simultáneamente beneficios organizacionales al reducir el ausentismo e incrementar la productividad. Culturas organizacionales con alto grado de formalidad y jerarquía, y menor autodeterminación e intimidad, muestran menos bienestar y mayor dificultad para integrar trabajo-familia. Revisar las políticas públicas a la luz de estos resultados, aplicar las medidas referidas, e investigar nuevas medidas apropiadas a Chile son medios para mejorar la calidad de vida en el país (116.p)

8. CONCLUSIONES

El estrés en los trabajadores operadores y administrativos de la Caja de Compensación CAFABA no se relacionan con el tipo de sexo, la antigüedad, edad y el estado civil de los encuestados, de esta manera no se ha encontrado argumentos que relacionen el nivel de estrés de acuerdo a las variables sociodemográficas evaluadas. Por lo cual se recomienda que se evalúen otras variables que pueden estar relacionadas con el nivel de estrés como los son: escala salarial, carga mental, moobing, problemas de liderazgo u otros factores que no fueron alcance en este estudio, pero que se deben evaluar, para fortalecer el programa de prevención de riesgo psicosocial en la empresa.

Es importante resaltar que en la empresa CAFABA a pesar de no haberse obtenido una relación directa con las variables sociodemográficas el personal presenta un alto grado de estrés en los cargos operativos y requiere con prontitud ser intervenidos, ya sea con la revisión de perfiles de cargo, la validación de esquemas de liderazgo, la optimización del tiempo, la evaluación de carga mental entre otras medidas que se pueden realizar, para prevenir la aparición de síndrome de Burnout, el aumento de la accidentalidad asociada a riesgo psicosocial.

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
|  | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 |  |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

La población con nivel de estrés alto y muy alto son los trabajadores, que desempeñan cargos administrativos, en comparación con los trabajadores operativos, lo cual apoya nuestros resultados esperados.

9. BIBLIOGRAFÍA

1. Anadón, E; Albarrán F; Gracia A. (2015). El estrés y el riesgo para la salud. Ed.MAZ. Vol 1. 4.p.
2. Abraham, A. (1984). Problemática del diagnóstico de la salud mental del enseñante. En J.M. Esteve (Ed.), Profesores en conflicto (23-35). Madrid: Narcea.
3. Anderson, M.B. e Iwanicki, E.F. (1984). Teachers motivation and its relationship to teacher burnout. *Educational Administration Quarterly*, (20), 94-132.
4. Birren, J. E. (1965). Age changes in speed and behaviour: Its central nature and physiological correlates. In A. T. Welford and J. E. Birren (Eds.). 191-216
5. Borg, M.G. y Falzon, J.M. (1989). Stress and job satisfaction among primary school teachers in Malta. *Educational Review*, (41) 271-279
6. BonesRocha K, Pérez K, Rodríguez-Sanz M, Borrell C, Obiols J. (2010). Prevalencia de problemas de salud mental y su asociación con variables socioeconómicas, de trabajo y salud. *Revista Psicothema*, 22(3) , 389-395 p.
7. Byrne, B.M. (1991). Burnout: Investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary and university educators. *Teaching and teacher education: An International Journal of Research*, (7), 197-209.
8. Campero Lourdes De Montis Jacqueline González Rosa, 2013. "Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo". Escuela de Enfermería. Universidad Nacional Cuyo.
9. Cohen, s.; Kamarck, t. y Mermelstein, r. (1983). A Global Measures of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*. (24) 385-396.
10. Cooke, R.A. y Rousseau, D.M. (1984). Stress and strain from family roles and work role expectation. *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260
11. Dennis, N. A. And Cabeza, R. (2008), 'Neuroimaging of Healthy Cognitive Aging', in F. I. M. Craik and New York: Psychology Press. T. A. Salthouse (3).

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
|  | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 |  |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

12. Díez Valdés, V. (2016). Factores de riesgo psicosociales, estrés y sus consecuencias individuales y organizacionales: modelo demanda-control de Karasek (1979) (tesis). Universidad Nacional de Educación a Distancia. España
13. Enríquez C, Colunga C, Preciado M, Mario Ángel, Domínguez R. (2011). Factores Psicosociales y Estrés en el Trabajo Hospitalario de Enfermería en Guadalajara, México. Revista colombiana de salud ocupacional, 1(1).
14. Friesen, D. y Sarros, J.C. (1989). Sources of burnout among educators. Journal of Organizational Behavior, (10), 179-188.
15. Franco, Olga y Ortiz, Oscar (2011). Síndrome de Burnout y estrés en médicos estudiantes de salud ocupacional .U. del Rosario. Bogotá. 1 (10) 8 p.
16. Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis
17. González, M. (1999). Factores de estrés en las tripulantes de cabina de la aviación comercial: causas, incidencia y manifestaciones. Memoria para optar al título de psicólogo. Santiago de Chile: Universidad de Chile
18. Hock, R.R. (1988). Professional burnout among public school teachers. Public Personnel Management, 17, 167-189
19. Malik, J.L., Mueller, R.O. y Meinke, D.L. (1991). The effects of teaching experience and grade level taught on teacher stress: A LISREL analysis. *Teaching & Teacher Education*, (7) 57- 62
20. Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, (2), 99-113
21. Gil Monte, P. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la psicología de la salud ocupacional. Dialnet, 29(2).
22. Gil Monte P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista Peruana de medicina experimental y salud pública, 29(2).
23. Jiménez A, Moyano E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. Revista Universum, 23(1), 116-133.

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
|  | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 |  |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

24. Ministerio de Trabajo (2007). Encuesta nacional sobre condiciones de salud de los trabajadores en Colombia.
25. Ministerio de la Protección Social. 2008. Informe de la enfermedad profesional en Colombia
26. Molina G, Pulgarin JA, Muñoz IF. (2009). Dilemas en las decisiones en la atención en salud: Ética, derechos y deberes constitucionales frente a la rentabilidad financiera. Instituto de estudios del Ministerio Público.
27. Moriana E, Herruzo J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621
28. Novoa M, Nieto C, Forero C, Caycedo C, Palma M, Montealegre M, Bayona M, Sánchez. (2005). Relación Entre Perfil Psicológico, Calidad De Vida Y Estrés Asistencial En Personal De Enfermería. *Universitas Psychologica*, 4(1).
29. Román J. (2003). Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. *Revista cubana de salud pública*, 29(2).
30. Roza, M. (2007) Evaluación del síndrome de estrés asistencial en los profesionales de la salud en una institución hospitalaria de III nivel en la ciudad de Bogotá *Psychologia. Avances de la disciplina*. 1 (1), 185-214.
31. Schwab, R.L. e Iwanicki, E.F. (1982b). Who are our burned out teachers? *Educational Research Quarterly*, 7, 5-16.
32. Seltzer, J. y Numerof, R.E. (1988). *Supervisory Leadership and Subordinate Burnout*. *Academy of Management Journal*, (31), 439-446.
33. Perales A, Chue H, Padilla A, Barahona H. (2011). Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y salud pública*, 28(4).
34. Salthouse, T. A. (1996). The processing-speed theory of adult age differences in cognition. *Psychological Review*, 103, 403- 428
35. Sánchez, Florencia Cecilia. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. Universidad Abierta Interamericana. 104pp.

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
|  | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 | <small>CERTIFICADA POR:</small>   |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

36. Visser, M., Smets, E., Oort, F. & Hares, H. (2003). Stress, satisfaction and burnout among dutch medical specialist Canadian Medical Association Journal Ottawa 158 (1), 271.
37. Chalving, V., Kalichman, A. y Demi, A. (2001). Work related stress and occupational Burnout in AIDS caregivers: Test of a coping model with nurses providing. AIDSCare, 12: 149- 161.
38. Deckard G, Meterko M, Field D. (1994). Physician burnout: an examination of personal, professional and organizational relationships, *Med Care* 1(32).745-54
39. Vinaccia, S y Alvaran L. (2004). El síndrome del burnout en una muestra de auxiliares de enfermería: un estudio exploratorio Universidad de San Buenaventura. Univ. *Psychol. Bogotá (Colombia)* 3 (1): 35-45.p
40. Van Ginkel, A.J.H. (1987). Demotivatiebijleraren. Lisse: Swets y Zeitlinger

ANEXO 1 FICHA DE DATOS GENERALES

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | |
|---|--|
| <p>Ministerio de la Protección Social República de Colombia</p> | <p>Pontificia Universidad JAVERIANA</p> |
|---|--|

Fecha de aplicación: / /
dd mm aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

FICHA DE DATOS GENERALES

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

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

1. Nombre completo:

2. Sexo:

| | |
|-----------|--|
| Masculino | |
| Femenino | |

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

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

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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 | |
| Carera 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 No sé |
| 2 | 5 | |
| 3 | 6 | |

9. Tipo de vivienda

| | |
|-------------|--|
| Propia | |
| En arriendo | |
| Familiar | |

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

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|



Ministerio de la Protección Social
 República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

| |
|--|
| |
|--|



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

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

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

| |
|-------------------------------|
| _____ horas de trabajo al día |
|-------------------------------|

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

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

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | | | | |
|---|--|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| <p>ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES ECCI Escuela Tecnológica Su institución universitaria</p> | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 | <p>CERTIFICADA POR:</p> |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN ESTRES 3ra VERSIÓN

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

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

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

CONSENTIMIENTO INFORMADO –

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 | |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Usted está invitado a colaborar en el estudio “**IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**”. que será realizado en la empresa _____ en la que usted labora.

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

Su participación es voluntaria y el ideal es intervenir el riesgo psicosocial como apoyo al S.V.E Factores de Riesgo Psicosocial

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

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

Beneficios para usted y para la sociedad: la información aquí recolectada permitirá conocer cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales que están presentes en la empresa, con el fin de implementar estrategias de intervención para mitigarlos y con ello el mejoramiento en su salud, su productividad y su calidad de vida.

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

Aspectos económicos: La participación no implica ningún costo económico para usted, ni tampoco se dará ninguna retribución económica por su participación.

Usted puede realizar las preguntas que desee durante el curso del estudio y abandonarlo en cualquier momento. Si esta de acuerdo en participar, firme por favor:

Yo, _____ identificado con CC No. _____, he leído toda la hoja de información que se me ha entregado, comprendo que mi participación es voluntaria. Estoy de acuerdo y deseo participar libremente en el estudio.

Psicólogos asociados
 Amparo Rodríguez Rincón
 RP.12198/01
 Lic.S.O. 00433/14

 Firma del Participante

ANEXO 3

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | | | | |
|---|--|--|--|-------------------------|
| <p>ESCUOLA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES ECCI Escuela Tecnológica Su institución universitaria</p> | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 | <p>CERTIFICADA POR:</p> |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

LICENCIA VIGENTE
República de Colombia



Gobernación de Santander

| | | | | |
|------------|------------------------|-------------------------------|------------|-------------|
| RESOLUCION | Código: AP-GJ-RS-03 | Tabla de Retención Documental | Versión: 3 | Pág. 1 de 1 |
|------------|------------------------|-------------------------------|------------|-------------|

RESOLUCION NÚMERO **00433** DE

POR LA CUAL SE OTORGA LICENCIA DE SALUD OCUPACIONAL

EL SUSCRITO SECRETARIO DE SALUD DEPARTAMENTAL

En uso de sus facultades legales, y en especial las conferidas en la Ley 1562 de 2012 y la Resolución 04502 de 2012 y,

CONSIDERANDO:

Que **RODRIGUEZ RINCON AMPARO** identificado(a) con Cédula de Ciudadanía No. 63334766 ha solicitado Renovación de licencia para la prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el trabajo ante la Secretaría de Salud Departamental de Santander.

Que al peticionario le fue otorgada la Licencia de Prestación de Servicios de Salud Ocupacional, mediante Resolución No. 7161 de 7/1/2004 de la Secretaría de Salud de SANTANDER y concedida por un término de diez (10) años contados a partir de la expedición de la Resolución, la cual ha cumplido su vigencia.

Que de conformidad con el artículo segundo de la Resolución 04502 del 28 de Diciembre de 2012, el peticionario ha presentado la documentación requerida para la Renovación de la Licencia en Salud Ocupacional para la prestación de servicios en Seguridad y Salud en el trabajo

Que por lo antes expuesto, el Secretario de Salud Departamental.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1: Renuévase LICENCIA PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A: **RODRIGUEZ RINCON AMPARO**. - PSICOLOGO -. ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL identificado(a) con Cedula de Ciudadanía No. 63334766 en las áreas de Psicología en Seguridad y Salud en el trabajo, Investigación en área técnica, Investigación del accidente de trabajo, Educación, Capacitación, Diseño, Administración y Ejecución del Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTÍCULO 2: La Licencia de que trata el artículo anterior se concede por el término de Diez (10) años contados a partir de la fecha de expedición de la presente Resolución.

ARTÍCULO 3: Cuando se modifique las condiciones por la cual se otorgo esta Licencia, en el término máximo de un mes se debe informar a la Secretaría de Salud de Santander para la modificación de la misma.

ARTÍCULO 4: Esta Licencia es válida en todo el Territorio Nacional y tendrá carácter personal e intransferible.

ARTÍCULO 5: Contra la presente Resolución procede los recursos legales

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bucaramanga a los

15 ENE 2014

AYMER FITZGERALD ALVARADO GUTIERREZ
Secretario de Salud Departamental (D)

VoBo: Héctor Ariza – Director Administrativo
Aymer Alvarado – Director de Desarrollo Vigilancia y Control
Revisó: Yelitza Hernández – Profesional Especializado- Grupo de Acreditación en salud S.O.G.C.
Proyectó: Elizabeth Caballero – Grupo de Acreditación en salud S.O.G.C.

ANEXO 4

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

TABLAS DE ANALISIS DE RESULTADOS PRUEBA DE KRUSKAL-WALLIS

Factores inter-sujetos

| | | N |
|--------------|------|----|
| SEXNUM | 1,00 | 18 |
| | 2,00 | 23 |
| ESTACIVILNUM | 1,00 | 17 |
| | 2,00 | 11 |
| | 3,00 | 10 |
| | 4,00 | 1 |
| | 5,00 | 2 |
| ANTIGÜEDAD | 1 | 5 |
| | 2 | 1 |
| | 4 | 3 |
| | 5 | 1 |
| | 6 | 1 |
| | 8 | 1 |
| | 9 | 2 |
| | 10 | 3 |
| | 11 | 1 |
| | 13 | 2 |
| | 19 | 1 |
| | 20 | 3 |
| | 22 | 3 |
| | 23 | 2 |
| | 25 | 1 |
| | 26 | 1 |
| | 27 | 1 |
| | 28 | 1 |
| 30 | 1 | |
| 31 | 1 | |
| 33 | 1 | |
| 34 | 1 | |
| 36 | 2 | |
| 37 | 1 | |
| 38 | 1 | |

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

Pruebas de efectos inter-sujetos

Variable dependiente: ESTRESNUM

| Origen | Tipo III de suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|------------------------------------|-------------------------------|----|------------------|---------|-------|
| Modelo corregido | 72,220 ^a | 37 | 1,952 | 5,856 | ,085 |
| Intersección | 192,572 | 1 | 192,572 | 577,715 | ,000 |
| SEXNUM | ,692 | 1 | ,692 | 2,077 | ,245 |
| ESTACIVILNUM | 1,258 | 2 | ,629 | 1,887 | ,295 |
| ANTIGÜEDAD | 44,269 | 22 | 2,012 | 6,037 | ,082 |
| SEXNUM * ESTACIVILNUM | ,000 | 1 | ,000 | ,000 | 1,000 |
| SEXNUM * ANTIGÜEDAD | 1,000 | 2 | ,500 | 1,500 | ,354 |
| ESTACIVILNUM * ANTIGÜEDAD | 11,850 | 3 | 3,950 | 11,850 | ,036 |
| SEXNUM * ESTACIVILNUM * ANTIGÜEDAD | ,000 | 0 | . | . | . |
| Error | 1,000 | 3 | ,333 | | |
| Total | 298,000 | 41 | | | |
| Total corregido | 73,220 | 40 | | | |

a. R al cuadrado = ,986 (R al cuadrado ajustada = ,818)

Prueba de Kruskal-Wallis VARIABLE SEXO

Rangos

| | SEXNUM | N | Rango promedio |
|-----------|--------|----|----------------|
| ESTRESNUM | 1,00 | 18 | 19,31 |
| | 2,00 | 23 | 22,33 |
| | Total | 41 | |

Estadísticos de prueba^{a,b}

| ESTRESNUM | |
|-----------------|------|
| Chi-cuadrado | ,680 |
| gl | 1 |
| Sig. asintótica | ,409 |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: SEXNUM

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

Prueba de Kruskal-Wallis VARIABLE EDAD

| | Rangos | | Rango promedio |
|-----------|--------|----|----------------|
| | Edad | N | |
| ESTRESNUM | 34 | 3 | 29,17 |
| | 35 | 2 | 23,00 |
| | 37 | 1 | 17,00 |
| | 40 | 1 | 9,50 |
| | 41 | 1 | 2,50 |
| | 43 | 1 | 17,00 |
| | 44 | 2 | 25,50 |
| | 46 | 3 | 12,50 |
| | 47 | 2 | 31,00 |
| | 48 | 2 | 21,25 |
| | 50 | 4 | 27,00 |
| | 51 | 4 | 14,50 |
| | 52 | 2 | 23,00 |
| | 53 | 2 | 23,00 |
| | 54 | 2 | 31,00 |
| | 55 | 3 | 21,50 |
| | 56 | 1 | 25,50 |
| | 57 | 2 | 17,50 |
| | 58 | 1 | 9,50 |
| | 59 | 1 | 17,00 |
| | 62 | 1 | 17,00 |
| | Total | 41 | |

Estadísticos de prueba^{a,b}

| ESTRESNUM | |
|-----------------|--------|
| Chi-cuadrado | 14,109 |
| gl | 20 |
| Sig. asintótica | ,825 |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Edad

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

Prueba de Kruskal-Wallis VARIABLE ESTADO CIVIL

Rangos

| | ESTACIVILNUM | N | Rango promedio |
|-----------|--------------|----|----------------|
| ESTRESNUM | 1,00 | 17 | 20,47 |
| | 2,00 | 11 | 18,73 |
| | 3,00 | 10 | 20,85 |
| | 4,00 | 1 | 36,50 |
| | 5,00 | 2 | 31,00 |
| | Total | 41 | |

Estadísticos de prueba^{a,b}

| ESTRESNUM | |
|-----------------|-------|
| Chi-cuadrado | 3,707 |
| gl | 4 |
| Sig. asintótica | ,447 |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación:

ESTACIVILNUM

Prueba de Kruskal-Wallis VARIABLE ANTIGÜEDAD

Rangos

| | ANTIGÜEDAD | N | Rango promedio |
|-----------|------------|---|----------------|
| ESTRESNUM | 1 | 5 | 19,10 |
| | 2 | 1 | 25,50 |
| | 4 | 3 | 12,00 |
| | 5 | 1 | 36,50 |
| | 6 | 1 | 9,50 |
| | 8 | 1 | 36,50 |
| | 9 | 2 | 19,50 |

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.

| | | | | |
|---|--|--|--|----------------------|
| ECCI Escuela Tecnológica <i>Su institución universitaria</i> | GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS | | Código: FR-IN-031 Versión: 01 | CERTIFICADA POR: |
| | Proceso: Investigación | Fecha de emisión: 13-Abr-2012 | Fecha de versión: 13-Abr-2012 | |

| | | |
|-------|----|-------|
| 10 | 3 | 26,33 |
| 11 | 1 | 36,50 |
| 13 | 2 | 31,00 |
| 19 | 1 | 25,50 |
| 20 | 3 | 23,83 |
| 22 | 3 | 9,67 |
| 23 | 2 | 9,50 |
| 25 | 1 | 36,50 |
| 26 | 1 | 25,50 |
| 27 | 1 | 2,50 |
| 28 | 1 | 36,50 |
| 30 | 1 | 25,50 |
| 31 | 1 | 17,00 |
| 33 | 1 | 36,50 |
| 34 | 1 | 17,00 |
| 36 | 2 | 25,50 |
| 37 | 1 | 9,50 |
| 38 | 1 | 2,50 |
| Total | 41 | |

Estadísticos de prueba^{a,b}

| | ESTRESNUM |
|-----------------|-----------|
| Chi-cuadrado | 27,829 |
| gl | 24 |
| Sig. asintótica | ,267 |

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación:

ANTIGÜEDAD

Es documento está adaptado de acuerdo con la guía de Colciencias para la presentación de proyectos de investigación científica y tecnológica, modalidad de financiación: recuperación contingente.