

UNIVERSIDAD ECCI
Escuela Colombiana de Carreras Industriales
Especialización Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo



Modalidad de trabajo:

Seminario de investigación

La Satisfacción Laboral y su Posible incidencia en los Factores de Riesgo Psicosocial en el Personal Administrativo y Asistencial de Planta de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare

Asesor:

Gonzalo Yepes Eduardo Calderón

Profesionales en Formación:

Carlos Andrés Lozano Cardona

Diana Carolina Duarte

San José del Guaviare, Colombia

2018

Contenido	
Introducción	8
Planteamiento del Problema	9
Descripción del Problema	10
<i>Formulación del problema</i>	11
Objetivo General.....	14
Estado del Arte.....	15
Marco Teórico.....	19
Teoría Del Clima Organizacional	19
Generalidades Clima Organizacional	21
Factores de Riesgo Psicosocial	21
Historia del riesgo Psicosocial	21
Descripción de factores de riesgo psicosocial	23
<i>Dimensiones de riesgo psicosocial</i>	24
Satisfacción Laboral.....	27
Satisfacción Laboral Meliá	28
Teorías de la Satisfacción Laboral	30
Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow.....	30
<i>Teoría de la motivación de Herzberg.</i>	32
<i>Modelo de Porter y Lawler</i>	33
Marco legal	35
Marco contextual	39
Contextualización de la Institución.....	39
Delimitación y Limitaciones.....	44
Metodología	45
INFORME PRELIMINAR PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES .	49
Resultados cuestionario s10/12.....	124
Discusión.....	132
Conclusiones	137
Recomendaciones	138
Referencias bibliográficas.....	142

Lista de Figuras

Figura 1. Clima organizacional.....	19
Figuras 1. Relaciones conceptuales entre las dimensiones psicosociales.....	28
Figuras 2 Pirámide de Maslow.....	33
Figura 3 Factores de Herzberg.....	34
<i>Figura 4. Modelo de Porter y Lawler</i>	35
Figura 5 sexo.....	50
Figura 6 edad.....	51
Figura 7 exigencias psicológicas	59
Figura 8 doble presencia	60
Figura 9 esconder emociones	61
Figura 10 exigencias psicológicas emocionales	62
Figura 11 exigencias psicológicas cognitivas.....	63
Figura 12 posibilidades de desarrollo	64
Figura 13 influencia	65
Figura 14 control de los tiempos de disposición.....	66
Figura 15 sentido de trabajo.....	67
Figura 16 compromisos.....	68
Figura 17 previsibilidad.....	69
Figura 18 claridad de rol	70
Figura 19 conflicto de rol.....	71
Figura 20 posibilidades de relación social	72
Figura 21 apoyo social del compañero.....	73
Figura 22 apoyo social del superior	74
Figura 23 calidad de liderazgo.....	75
Figura 24 sentimientos de grupo.....	76
Figura 25 inseguridades sobre el futuro.....	77
Figura 26 estima.....	78
Figura 27 dimensiones.....	123

Figura 28 satisfacción por oportunidad.....	128
Figura 29 espacio físico.....	129
Figura 30 supervisión.....	130
Figura 31 satisfacción laboral general.....	131

Lista de tabla

Tabla 1 Valores corporativos	40
Tabla 2 Nivel de cargo	41
Tabla 3 Personal asistencial y administrativo.....	43
Tabla 4 Recursos.....	48
Tabla 5 sexo.....	50
Tabla 6 edad.....	51
Tabla 7 unidad de gestión.....	52
Tabla 8 puesto de trabajo.....	52
Tabla 9 relación laboral.....	53
Tabla 10 antigüedad.....	53
Tabla 11 horas trabajadas.....	53
Tabla 12 jornadas de trabajo.....	53
Tabla 13 Días de la semana laborados.....	54
Tabla 14 cambios de días laborados.....	54
Tabla 15 horario.....	54
Tabla 16 adaptabilidad a la jornada.....	54
Tabla 17 cambios de horario.....	55
Tabla 18 movilidad funcional.....	55
Tabla 19 participación directa consultiva.....	55
Tabla 20 participación directa de legativa	55
Tabla 21 salario	56
Tabla 22 correspondencia trabajo- salario.....	56
Tabla 23 composición del salario.....	56
Tabla 24 satisfacción del salario	57
Tabla 25 promoción.....	57

Tabla 26 organización de las exposiciones en función de la prevalencia.....	58
Tabla 27 exigencia psicológicas.....	59
Tabla 28 doble presencia.....	60
Tabla 29 esconder emociones.....	61
Tabla 30 exigencias psicológicas emocionales.....	62
Tabla 31 exigencias psicológicas cognitivas.....	63
Tabla 32 posibilidades de desarrollo.....	64
Tabla 33 influencia.....	65
Tabla 34 control de los tiempos de disposición.....	65
Tabla 35 sentido de trabajo.....	66
Tabla 36 compromiso.....	67
Tabla 37 previsibilidad.....	69
Tabla 38 claridad del rol.....	70
Tabla 39 conflicto del rol.....	71
Tabla 40 posibilidades de relación social.....	72
Tabla 41 apoyo social de los compañeros	73
Tabla 42 apoyo social de los superiores.....	74
Tabla 43 calidad de liderazgo.....	75
Tabla 44 sentimiento de grupo.....	76
Tabla 45 inseguridad sobre el futuro.....	77
Tabla 46 estima.....	78
Tabla 47 puntuación dimensiones Ista 21.....	122
Tabla 48 resultados de las dimensiones.....	122
Tabla 49 resultados del cuestionario de satisfacción laboral s10/12.....	124
Tabla 50 respuestas cuestionario.....	124
Tabla 51 resultados porcentajes.....	126
Tabla 52 interpretación general de todas las preguntas de satisfacción laboral s10/12.....	127
Tabla 53 factor 1 satisfacción con oportunidad.....	128
Tabla 54 factor 2 satisfacción en el espacio físico.....	129
Tabla 55 factor 3 satisfacción con la supervisión.....	130

Tabla 56 satisfacción laboral general..... 131

Agradecimientos

Nos gustaría que estas líneas sirvieran para expresar nuestro más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo de investigación, en especial a la empresa hospital San José del Guaviare. Por permitirme realizar proceso investigativo.

De igual manera al jefe seguridad salud en el trabajo Rosa María Díaz, por la orientación, pero sobre todo por el apoyo recibido También me gustaría agradecer la ayuda recibida del profesor de proyecto de grado Gonzalo Eduardo Yepes. Quisiera hacer extensiva mi gratitud por su colaboración a la gerente de talento humano de la institución (Hospital) en el suministro de los datos necesarios para la realización de la parte empírica de esta investigación

Agradezco a Dios por haberme permitido vivir hasta este día, por haberme guiado por lo largo de mi vida, por ser mi apoyo, mi luz en mi camino. Por haberme dado la fortaleza para seguir adelante en aquellos momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes y de experiencias y sobre todo de felicidad.

Un agradecimiento muy especial merece la comprensión la paciencia y el ánimo recibidos a nuestros padres por acompañarnos en este proceso siempre estuvieron hay para darnos fortaleza y ánimos fueron la base para continuar es este proceso académico.

A todos ellos, muchas gracias.

Resumen

El presente documento es un trabajo de investigación cualitativa método descriptivo con el objetivo describir como la satisfacción laboral incide en los factores riesgos psicosociales del personal del Hospital de San José del Guaviare, mediante la aplicación de un instrumento estandarizado, para generar un diagnóstico situacional actual. La recolección de los datos se realizó a través de un instrumento estandarizado Ista 21 y satisfacción laboral S10/12 a un grupo de treinta tres (33) personas de planta, en resumen, hasta ahora con relación a las 6 dimensiones riesgo psicosocial y 3 factores de satisfacción laboral, se pudo identificar un alto porcentaje global de satisfacción representado con un (90%) satisfacción, y en el riesgo psicosocial (50%) nivel medio en los colaboradores. Como conclusión se encontró que los participantes encuentran satisfacción no incide en los factores de riesgos psicosocial, razón por la que cada categoría de análisis descrita consta de un aspecto indicador.

Palabras clave: Satisfacción laboral, riesgo psicosocial.

Abstract

His document is a qualitative research work descriptive method with the objective of job satisfaction in the psychosocial factors of the Hospital of San José del Guaviare, through the application of an appropriate instrument for a current situational diagnosis. The data collection has been translated through an instrument of work Ista 21 and job satisfaction S10 / 12 to a group of thirty three (33) people of plant, in summary, until now in relation to the 6 dimensions psychosocial risk and 3 factors of job satisfaction, it was possible to identify a high overall percentage of satisfaction with one (90%) satisfaction, and in the psychosocial risk (50%) average level in the collaborators. The information described in this document refers to psychosocial risk factors.

Key words: Job satisfaction, psychosocial risk

Introducción

La siguiente propuesta investigativa hace parte del proceso formativo y académico de los profesionales de las ciencias sociales y de la salud, Psicólogo Carlos Andrés Lozano Cardona y Trabajadora Social Diana Carolina Duarte, con el fin de identificar como de satisfacción laboral índice en los riesgos psicosociales, en pro de una mirada crítica, analítica y real de la posible problemática en dicha población Administrativa y Asistencial de la E.S.E Hospital de San José del Guaviare

Es así como el desarrollo del presente trabajo investigativo, realizado con los colaboradores de la empresa hospital San José del Guaviare, esta direccionado a interpretar las dimensiones de satisfacción laboral y de riesgo psicosocial de estos trabajadores, describiéndola a partir de sus percepciones e identificando elementos generadores de satisfacción que permitan alimentar los procesos y programas, que se dirigen desde seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo y en consecución con el objetivo general, el trabajo se enmarcó en una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo con una muestra voluntaria en la cual se llevó a cabo la aplicación de un instrumento estandarizado de evaluación denominado (Satisfacción Laboral S10/12) y (riesgo psicosocial Ista 21 versión media) los cuales arrojaron los resultados estadísticos que posteriormente fueron plasmados con análisis cualitativo diseñado para tal fin.

Por último, cabe decir que el marco teórico del trabajo se estructuro en tres temas los cuales fueron: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y Riesgo Psicosocial. Igualmente, al final se encuentra la discusión de los resultados, algunas conclusiones y sugerencias generadas a partir de los mismos, por ende, se espera que los datos del estudio sean de utilidad para el desarrollo de ideas de investigación para profundizar en el tema y generar acciones más impactantes con la población y que aporten a la línea del programa seguridad y salud en el trabajo.

Planteamiento del Problema

Siendo el Hospital San José del Guaviare, una organización que actúa como operadora de los servicios de salud en la capital del Guaviare en donde la mayoría de sus colaboradores son del área Administrativa y Asistencial, se hace necesario desde la dependencia de seguridad y salud en el trabajo, realizar diagnósticos en cuanto a riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales y su incidencia en la satisfacción de los presentes funcionarios de la organización. Para ello se han desarrollado con antelación estrategias internas como la aplicación de la batería de riesgos psicosociales del Ministerio de la Protección Social de Colombia, en el año 2017 que ha permitido proponer un plan de intervención que permite mejorar la calidad de vida de cada uno de sus funcionarios, así como aportar el bienestar organizacional de esta institución. No obstante, existen una necesidad diciente en cuanto a la realización de una investigación que permita valorar los aspectos y generar buenos planes de prevención dentro de la organización, y además se ha observado e identificado conductas manifiestas de inconformidad que encierran en apariencia otros aspectos problemáticos relacionados con riesgos psicosocial de importante revisión, sin embargo, no hay actualmente un diagnóstico preciso factores de riesgo psicosocial y su posible incidencia en la satisfacción laboral en estos colaboradores.

Descripción del Problema

En los últimos años se ha podido evidenciar un cambio significativo en las organizaciones, a nivel económico, de normas, políticas o sociales han sufrido transformaciones grandes, lo cual con lleva a que las empresas en colombianas diariamente evidencien problemáticas de insatisfacción que se generan por los factores de riesgo psicosocial, estas problemáticas aumentan de manera significativa lo que hace evidente el impacto negativo en la salud y bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta lo mencionado, los siguientes autores Wright y Bonett, (2007); citado por González, Sánchez y López (2011) menciona como la satisfacción laboral afecta la calidad del trabajo, y se puede traducir en experiencias positivas o negativas con respecto a la ocupación que desempeñan, esto se refleja en su estado emocional, pero no únicamente a nivel individual, sino también a nivel grupal y organizacional. De igual manera se verá reflejado en el aumento de riesgo psicosocial, en éste sentido Jiménez, B León, C (2010), afirma que en relación a lo anterior ; “los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones intra-extra laborales que puedan afectar al trabajador en su entorno laboral, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar física, psíquico y/o social del trabajador”., por tal razón es importante indagar tal problemática, por que recae en la población trabajadora, quizás se puede estar provocando una exclusión social y creando en las personas una idea de insatisfacción, por ende trae otras consecuencias que probablemente se manifiestan en conductas agresivas, problemas interpersonales tanto en la vida laboral y familiar o promoviendo en los colaboradores posibles ideas como: desigualdad y falta de oportunidades.

Siguiendo este orden de ideas, es de resaltar que los colaboradores son parte importante dentro de una institución y por ello deben encontrarse satisfechos al realizar cada una de sus labores es decir a gusto tanto en el sentido emocional como laboral, esta misma situación ha causado mucha preocupación en los últimos años a las instituciones ya que la satisfacción psicosocial con las que se cuenta, pueden influir en el cumplimiento de metas tanto laborales como personales, estas mismas llegan a afectar seriamente en la eficiencia de la institución

Entendiendo esto desde recurso humano con el cual cuenta una empresa u organización lo percibimos desde los alcances de satisfacción en cada uno de los empleados, vemos que esta satisfacción está altamente relacionada con el logro de objetivos por los cuales está ejerciendo dicha labor en pro de la suplencia de sus necesidades básicas y las de su entorno familiar y llegar al logro en las mejoras de la calidad de vida tanto a nivel personal como profesional.

Teniendo en cuenta lo anterior, la inquietud de realizar esta investigación nace de la necesidad de describir y realizar un diagnóstico que inicia frente como la satisfacción laboral incide en los riesgos psicosociales de los colaboradores en la empresa E.S.E Hospital del San José del Guaviare, En concordancia con lo anterior, es de vital importancia dentro de la organización conocer la posible problemática de ésta población, toda vez que se quiere velar por mantener un adecuado clima laboral dentro de la empresa y propiciar el bienestar de sus colaboradores, por otra parte importante mencionar de qué manera influye los factores psicosociales en la vida laboral y personal.

Del mismo modo, con la aplicación y desarrollo de esta propuesta dirigida desde la desde la especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo universidad ECCI, específicamente lo que se busca es investigar cual es el nivel de satisfacción laboral, además examinar en cuales dimensiones que estén afectando el riesgo psicosocial de la empresa, tal vez se pueda presentar dificultades para posteriormente poder generar estrategias de promoción o prevención, estando esto último sujeto a los resultados obtenidos dentro del proceso diagnóstico, que de forma concomitante contribuya al mejoramiento del clima organizacional y de los empleados.

Formulación del problema

Por lo expuesto anteriormente, resulta de gran interés realizar esta investigación, por lo tanto, se debe tomar en cuenta dicha necesidad por lo cual es importante poder responder al siguiente interrogante. ¿Identificar cuáles son los factores de satisfacción laboral que inciden en los de riesgos psicosociales de los trabajadores del Hospital del San José del Guaviare?

Justificación

Los cambios que han presentado las organizaciones por la globalización han exigido una sobrecarga a nivel laboral para los trabajadores del sector empresarial, por tal razón han surgido los riesgos psicosociales estos se ven inmersos en la satisfacción laboral, por lo consiguiente y es cada vez más importante realizar una evaluación de factores de riesgo psicosocial que en muchas ocasiones ponen en peligro la salud y bienestar de los empleados y sus familias, por esto es importante retomar lo estipulado por la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social (2008) en Colombia, en donde se definen las responsabilidades para todas las empresas en torno a identificación, evaluación, prevención e intervención en torno a factores de riesgo psicosocial y el no cumplirlas tendrán sanciones y estas estarán a cargo de las Direcciones Territoriales de Ministerio de Protección Social, de conformidad con lo previsto en el Artículo 115 del Decreto-ley 2150 de 1995. Por tal motivo, todas las empresas deben dar cuenta de los riesgos psicosociales a los que están expuestos sus trabajadores y tomar las medidas necesarias para minimizar dichos riesgos

Las estadísticas en Colombia sobre sobre riesgo psicosocial en el 2013 reconocieron un total de 9.4 % factores que influyen en la satisfacción, pero así mismo se evidencia 43%, lo que da cuenta del gran número de personas que puede estar inmersa en problemáticas psicosocial según los resultados de (La Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013). Al mismo tiempo la satisfacción y calidad de trabajo del año 2013 demuestran que los trabajadores se sienten satisfechos con el trabajo, por el contrario la mayoría de los empleos son de baja calidad de acuerdo a lo señalado por el índice calidad de empleo, las estadística dan una idea más clara, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo el 87 % de los trabajadores están satisfechos con el empleo que tienen, a pesar que el 74.61% de los empleos son de baja calidad, la otra contraparte es la insatisfacción, esta se da por los beneficios o prestaciones que generan las organizaciones, en cuanto a éstos dos últimos aspectos hay una inconformidad en el trabajador y es del 90.46 % que recaen dentro de la insatisfacción laboral (Ospina, 2008).

Este tipo de investigaciones nos encaminan a la ejecución y búsqueda de estrategias de prevención que orienten a mitigar o atender los factores de riesgo buscando ampliar los espacios de bienestar laboral en cada una de las áreas de trabajo que se requiera buscando

lograr una satisfacción laboral de forma integral tanto para el empleado como para el empleador dando una alta productividad y efectividad tanto a nivel personal como grupal.

Por otra parte, las estadísticas frente a la situación laboral del país y específicamente para aquellos que hacen parte de los problemas del riesgo psicosocial es notable, por eso es importante conocer dentro del hospital San José del Guaviare, cuál es el nivel de satisfacción de los empleados dentro de la empresa en éste momento frente al riesgo psicosocial, permitiendo dar un paso a esclarecer la situación actual y percepción de éste grupo de colaboradores dentro de la empresa, contribuyendo así a futuras estrategias de promoción y/o prevención encaminadas a mejorar aspectos intra y extra laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior, la presente investigación centra su interés en la exploración de aquellos factores de satisfacción que inciden las dimensiones psicosociales en la en el ámbito organizacional, siendo de interés para la sociedad mediante el aporte de una mirada crítica y libre que ayuda a comprender lo que ocurre en el entorno empresarial de la E.S.E hospital San José del Guaviare, ofreciendo al mismo tiempo estrategias orientadas a la generación de una mayor conciencia de los factores de riesgo internos, externos e individuales los encuentra expuestos los colaboradores y que podrían estar afectando la vida laboral y personal de los que ya han tenido que pasar por una situación desagradable, de igual manera la organización la E.S.E. estará beneficiada con los aportes y resultados que se le proporcionarán, siendo un tema de interés porque confronta la teoría con la investigación en el medio socio empresarial.

Sin lugar a duda, los hallazgos que se generen a partir de esta investigación serán insumo para describir la satisfacción y su posible incidencia en los riesgos psicosocial y conocer la percepción de los colaboradores acerca de su puesto de trabajo, las conclusiones nos permitirán informar acerca del estado situacional de la problemática institucional, este trabajo también va a ayudar a futuros profesionales organizacionales con datos estadísticos.

De igual modo a partir de este proceso inicial de diagnóstico y descripción, todo ello con el fin de contribuir al proceso de mejorar riesgos, desde el área de seguridad y salud en el trabajo y favorecer la dinámica organizacional y calidad de vida del trabajador.

El desarrollo de los métodos, procedimientos e instrumentos empleados en la investigación, una vez demostrada su validez y confiabilidad servirá como base de consulta para otras investigaciones en desarrollo.

Objetivo General

Describir el nivel de satisfacción laboral y los factores de riesgos psicosociales en el personal de planta del Hospital de San José del Guaviare, mediante la aplicación de un instrumento estandarizado, para generar un diagnóstico situacional actual.

Objetivos específicos

- ✚ Determinar los niveles de riesgos psicosociales en las seis (6) dimensiones evaluadas por el instrumento ISTAS21 (CoPsoQ) en el personal del Hospital San José del Guaviare, proporcionando información detallada de estos factores.
- ✚ Interpretar cuáles son los riesgos psicosociales que inciden en la satisfacción laboral en las 3 dimensiones evaluadas por el instrumento S10/12 del personal del Hospital San José del Guaviare, contribuyendo al diagnóstico de la situación real.
- ✚ Plantear propuesta de un programa de fortalecimiento a partir de los datos encontrados en el diagnóstico, que contribuya a mejorar la dinámica organizacional y calidad de vida de los trabajadores de manera integral teniendo en cuenta aspectos sociales económicos, físicos, familiares.

Estado del Arte

En este apartado se encuentran expuestas de manera resumida las investigaciones adoptadas como antecedentes relevantes para el actual trabajo de investigación mediante el proceso de revisión dividido en cuatro categorías: local, regional, nacional, internacional.

Internacional

Para iniciar se encuentra el trabajo de los autores Palomo-Vélez G, Carrasco J, Bastías A, Méndez MD, Jiménez (2015), su propuesta de investigación fue buscar los Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile, El presente trabajo tuvo como objetivo interpretar la unidad entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en trabajadoras. La metodología que utilizaron fue un enfoque transversal con una muestra no probabilística de 106 colaboradores de una comercializadora y exportadora de frutas. Así mismos se utilizaron un instrumento del método cuantitativo los cuales fueron entrevistas, el uso del cuestionario SUSESO ISTAS-21 método cualitativo donde se evaluarían los riesgos psicosociales en el trabajo, adicionalmente se realizó el cuestionario S10/12 como medida para la satisfacción laboral según tres dimensiones. Los hallazgos. En cuanto al nivel de riesgo psicosocial se encuentra elevado en dos dimensiones (doble presencia, y trabajo activo y posibilidades de desarrollo) y una medida mediana en las demás; lo que determina un alto nivel de satisfacción en las tres dimensiones. Encontrando factores de riesgo psicosocial negativamente para la satisfacción laboral en tres dimensiones: trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la entidad y calidad del liderazgo, y compensaciones (teniendo en cuenta, excepto con la satisfacción con el ambiente físico de la institución). Conclusiones. Las áreas identificadas donde se concentran los riesgos asociados con el trabajo estacional y los aspectos más importantes que los colaboradores definieron como afectaciones a su satisfacción con el trabajo y, por ende, a su bienestar en general. Méndez (2015)

Para dar continuidad a nuestro proceso investigativo con estudios revisados a nivel internacional En los estudios revisados es importante destacar el trabajo realizado en Chile por los autores Ceballos, P Rol, G. Hernández, E. Díaz, D. Paravic, T. Burgos, M, los cuales nos presentan una investigación que pretende analizar los factores psicosociales y carga mental en el personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos. Por tal motivo el estudio se enfoca en la percepción de riesgos psicosociales demostrando una alta carga mental, relacionadas con las exigencias cognitivas del puesto de trabajo donde se desarrollan. En el estudio se censo una población 91%, comprendidos en tres hospitales de Chile que da un equivalente de 111 enfermeras el cual presenta un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal, comparativo donde para tal fin se hace uso de instrumentos como lo son

cuestionario de antecedentes biosociodemográficos, cuestionario de SUSESO -Istas 21, y la escala subjetiva de carga mental de trabajo (ESCAM). Ante los resultados encontrados percibimos porcentajes que oscilan entre el 64% - 57% lo cual percibe un alto nivel de exposición donde las dimensiones están o se enfocan en la doble presencia, demandas psicológicas, y apoyo psicosocial lo que concluye que los participantes perciben que su puesto o área laboral posee un riesgo elevado para su salud y sobre carga mental.

Nacional

Por otra parte, leopard, F (2017), dirigieron la investigación titulada Relación Factores Psicosociales Intralaborales Y Satisfacción Laboral En Empleados De Empocaldas S.A. E.S.P (Seccionales Del Oriente De Caldas). El investigador pretendía Analizar la relación existente entre los factores psicosociales intralaborales y la satisfacción laboral de los empleados. El presente estudio es correlacional, con un diseño no experimental o ex post-facto, correlacional grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, Por medio de un muestreo no probabilístico, y tuvo en cuenta la población conformada por el personal que labora en las seccionales del oriente del departamento de Caldas de Empocaldas S.A. E.S.P. En total fueron 48 trabajadores participantes, el instrumento que se utilizó la Batería de Instrumentos del Ministerio de la Protección Social, los resultados del presente trabajo de investigación, demostró que no existe relación directa entre los factores intralaborales y el nivel de satisfacción de los trabajadores de Empocaldas. Tal evidencia permite contemplar la posibilidad de que la satisfacción probablemente está influenciada por otro tipo de condiciones del trabajo, como las extralaborales o las personales, para lo cual se hace necesario realizar otro tipo de indagaciones.

A continuación encontramos los aportes de los autores Sanín y Salanova (2014), dirigieron la investigación titulada, satisfacción laboral: un camino que busca el crecimiento psicológico y el desempeño de los colaboradores en empresas industriales y de servicios, la investigación se desarrolló bajo participación de un promedio de 730 colaboradores y sus jefes de diferentes empresas colombianas Medellín, Bogotá y Cali de los sectores ya mencionados, de diferentes edades entre 21, 25 , 30 años y más, con cargos como; operario, profesional, empleado de oficina, técnicos y tecnólogos, directivos, se utilizó un instrumento llamado Escala General de Satisfacción Laboral (EGSL). Así mismo los hallazgos que se obtuvieron fueron los siguientes: disponibilidad para el manejo del fracaso mostraron un apoyo significativo entre ellos, sin embargo, solo apertura al cambio correlacionó con una de

las dimensiones de desempeño (extrarrol), es decir el vínculo de flexibilidad y la llegada al cambio con la satisfacción laboral indica la capacidad de acomodarse a nuevas experiencias conllevando a las personas a juzgar de manera positiva sus realidades del área laboral y con esto a encontrar estar satisfechos, la dimensión de fracaso en la literatura agrega una perspectiva positiva a fracasar, podría de esta manera mejorar la satisfacción, por tal motivo es importante aclarar que dicha intervención los resultados no apoyan esta premisa. Esto se puede explicar en la medida que no se vea el fracaso positivamente. Sanin (2014)

Complementando y ahondando ampliamente en el territorio colombiano, Partiendo de otras investigaciones y como soporte a nuestro estado del arte las autoras Solano y Aguilar (2010), exponen de forma detallada el grado de satisfacción laboral del personal asistencial de unos hospitales de Bucaramanga, donde busca la identificación de características sociodemográficas y laborales de dichos empleados, utilizando un estudio descriptivo cuya muestra se basó en 218 enfermeras que prestan sus servicios tanto en el sector público como privado de hospitales y clínicas de Santander. Para el logro de dicha investigación se aplicó el instrumento S10/12 de J.L. Meliá y J.M Peiró (1998), el cual se le realizan modificaciones para incluir aspectos y factores de la teoría de Herzberg. Atendiendo a los resultados encontrados que lo relacionado al nivel educativo existe un alto porcentaje con el 47.2% encontrando que el personal no ha realizado estudios complementarios a su pregrado, teniendo como referencia que los que presentan especialización tienen el 25%, diplomados con un 24.8%, maestrías con un 1.8% y los doctorados con un 0.5%. lo que indica que el personal de enfermería labora en los servicios y solo un 0.9% realizan actividades diferentes. Toda esta información demuestra que el personal de enfermería está altamente satisfecho, pero un factor que condiciona dicha satisfacción esté ligado a las prestaciones sociales con una media del 4.7 y desviación estándar de 1.6, pero ante la satisfacción encontrada llama la atención el interés de laborar en espacio internacionales. Meliá y J.M Peiró (1998),

Como producto de las investigaciones relacionadas con nuestro trabajo, y mediante distintos abordajes podemos hacer alusión a la siguiente investigación realizada por los profesionales Jiménez, C. Orozco, M. Cáliz, N. (2017), Los cuales tienen como fin evaluar factores de riesgo en el personal de enfermería de una institución de salud en Bogotá, Colombia, tal estudio se realiza de tipo cuantitativo, los participantes son 90 enfermeras quienes participan en la aplicación del instrumento CoPsoQ-istas21, versión 2.0 2014, instrumento que evalúa la exposición al riesgo psicosocial, fundamentado en la prevención. Tal instrumento nos arroja resultados en cuanto a la alta participación del género femenino es

dicha área con un 84.5%, encontrando que la edad no supera los 31 años la cual reporta un 50%, y el tipo de contratación que predomina es contrato temporal con un 75.9%. por otra parte, y resaltando los resultados de exposición de los riesgos psicosociales encontramos las dimensiones más desfavorables como el ritmo de trabajo con un 97.6%, la inseguridad y las condiciones de esconder sus emociones están en el 60%, y para el caso de las favorables encontramos con un alto índice el sentido de trabajo y las posibilidades de desarrollo con un porcentaje elevado del 90%. Dicha investigación corrobora las condiciones psicosociales que repercuten y afectan en la salud de la población estudiada. M. Cáliz, N. (2017)

Local

Continuando con nuestro proceso de recopilación y complemento a nuestra investigación en el municipio de san José del Guaviare se logra recopilar el estudio realizado por estudiantes de pregrado durante su práctica en lo relacionado a “Factores de riesgo psicosocial y grados de estrés laboral en el personal del centro de rehabilitación sonrisas de san José del Guaviare”, en el año del 2017, la cual tenía su objetivo basado en la identificación de factores de riesgo psicosocial y grados de estrés en el personal de la institución, estudio descriptivo, transversal realizado a 22 personas del área de la salud que laboraban en dicha institución, para tal fin se realiza la aplicación del instrumento CoPsoQ-istas21, versión 2.0 2014, el cuestionario de estrés, los cuales arrojaron resultados que demostraban la presencia de factores de riesgo psicosocial en un 26,2% del personal encuestado, entre los de mayor influencia al riesgo estaban el liderazgo, las relaciones sociales y la remuneración, los cuales reportaron valores sobre los 45%, respectivamente, para el caso del estrés se encontraron valores del 33% para niveles de riesgo alto y medio. Por lo que se concluye que el grupo que labora en dicha institución presenta factores de riesgo psicosocial bastante significativos, sumado a los niveles de estrés lo que los convierte en una población que debe ser intervenida de manera oportuna. Estudiantes de pregrado (2017)

Marco Teórico

El marco teórico que fundamenta esta investigación proporcionará al lector una idea más clara acerca del tema, se encontraran los conceptos básicos necesarios para el entendimiento del desarrollo de este trabajo, siendo éste un proceso en el que se hace necesaria la revisión de la literatura para argumentar el proceso investigativo.

Para la aplicación y desarrollo de este proyecto en el Hospital San José del Guaviare E.S.P, se han establecido una serie de ejes temáticos como: Clima Organizacional, Riesgo Psicosocial y satisfacción laboral.

Teoría Del Clima Organizacional

Según el autor Likert 1968, Se entiende el comportamiento asumido por sus trabajadores estará sujeto al comportamiento de sus jefes y las condiciones que ellos mismos perciben, todo esto conlleva a determinarse por la percepción del clima organizacional, el cual según el autor Chiavenato, (1992) quien define el clima organizacional como aquel que “constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona el C.O, involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobrepone mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales” Y entre otros factores podemos encontrar contexto laboral, actitudes, tecnología, niveles de satisfacción, estructura del sistema organizacional, posición jerárquica que se ocupa nivel empresarial, y los salarios entre otros.

Continuando con este mismo autor y la teoría que el propone la cual es muy practica y dinámica en lo relacionado al clima organizacional, ya que en ella se postula el surgimiento y se establece el clima participativo, donde se facilita la eficiencia y eficacia organizacional ya sea de manera individual o colectiva, en acuerdo con teorías contemporáneas de la motivación donde se explica que el empleado o trabajador que participa en las actividades a nivel empresarial se motiva ampliamente a trabajar.

Likert, propone una teoría analítica donde se permitirá entregar un diagnostico organizacional el cual estará basado en una trilogía de variables como las que mencionamos a continuación:

Variables causales: estas son variables independientes quienes indican como una organización evoluciona y obtiene resultados para esto se debe conocer a fondo la estructura organizativa y administrativa y tener claridad en las decisiones y competencias que se tengan en la organización.

Variables intermedias: estas variables son las encargadas de realizar las mediciones a nivel interno de la organización, teniendo en cuenta aspectos motivacionales, productividad y sin duda procesos de comunicación entre otras.

Variables finales: está determinada por las variables anteriores donde se hallarán resultados y se determinara si existe la adecuada productividad, entre ganancias o pérdidas cual fuese el caso.

Las cuales son un componente en las dimensiones y tipos de clima que se presentan en una organización, estas variables permitirán definir características propias en una organización y que influirán en la percepción individual del clima organizacional a nivel de una empresa. Dado esto si las variables interactúan encontraremos tipos de clima organizacional y con ello nos aportara unos sistemas los cuales podremos conocer a través de la siguiente tabla.

CLIMA AUTORITARIO-EXPLORADOR	CLIMA AUTORITARIO-PATERNALISTA	CLIMA PARTICIPATIVO-CONSULTIVO	CLIMA DE PARTICIPACIÓN EN GRUPOS
Compuesto por el sistema I.	Compuesto por el sistema II.	Compuesto por el sistema III.	Compuesto por el sistema IV.
La dirección no posee confianza en sus empleados.	Existe confianza entre la dirección y sus subordinados.	Existe confianza entre supervisores y subordinados.	Plena confianza en los empleados por parte de la dirección.
Se caracteriza por usar amenazas ocasionalmente recompensas.	Se utilizan recompensas y castigos como fuente de motivación.	Se satisfacen necesidades de prestigio y autoestima y utilizando recompensas y castigos sólo ocasionalmente.	Las motivación de los empleados se da por su participación, por e implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento.
Decisiones y objetivos se toman únicamente por la alta gerencia.	La mayor parte de las decisiones la toman la alta gerencia, pero algunas se toman en niveles inferiores.	Se permite a los empleados tomar decisiones específicas.	La toma de decisiones está diseminada en toda la organización.
La comunicación y no existe más que en forma de directrices e instrucciones específicas. Comunicaciones Verticales.	Prevalecen comunicaciones y forma de control descendentes sobre ascendentes.	La comunicación es descendente, el control se delega de arriba hacia abajo.	Comunicación ascendente-descendente y lateral.

Figura 1. Tomada de revista de educación en valores universidad de Carabobo. Aquí se evidencia los tipos de climas organizaciones que existen la alguna empresa

Generalidades Clima Organizacional

La psicología industrial/organizacional inicia por convocación de la American Psychological Association (APA) demostrando la importancia de la psicología en las organizaciones, pero es Elton (1920), citado por Forero y Toro (2004), quien “inicia con grupo de investigadores dirigidos por él, en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company donde se desarrolló una investigación la cual demostró la importancia de los factores subjetivos para determinar la eficacia de los mismos en la industria” así se fueron creando otros tipos de investigaciones que daban validez a lo dicho anteriormente, uno de los sucesos fue en el año 1995 cuando el psicólogo Schutz dirigió sus estudios hacia la identificación de la persona que provoca que los grupos sean mucho más productivos, en otras palabras llamado liderazgo o líder.

De esta misma manera, En la (APA) se genera también el primer código de ética cuyos principios básicos son los siguientes en psicólogo organizacional: competencia, integridad, responsabilidad profesional y científica, respeto por la dignidad y los derechos de la gente, preocupación por el bienestar de los demás y responsabilidad social, atinentes por completo al ejercicio de la psicología organizacional en particular.

En este orden de ideas, según Forero y Toro (2004), Colombia es un país en subdesarrollo, se encuentra todavía en un nivel muy básico de modernización socio-empresarial. Donde se puede evidenciar un gran número de microempresas o empresas con esquemas organizativos, tanto a la productividad económica como social, aún la mayoría opera bajo la inecuación de máxima producción a mínimos costos en todos los factores, incluyendo el humano.

Factores de Riesgo Psicosocial

Historia del riesgo Psicosocial

Es importante mencionar, que los documentos investigados relatan haber ido transformándose a lo largo de la historia, de acuerdo Báez León (2011) la idea de riesgo laboral para la salud nace del estudio, implícito o explícito, del derecho a la integridad física y la salud, algo que llega a partir de la Edad Media y en el Renacimiento con el afluente y expansión de las asociaciones y la intranquilidad por el crear y la práctica conseguida por los

colaboradores artífice, La experiencia permite obtener valores agregados al tiempo que en las capitales se debilita ante el sometimiento de superiores. Las corporaciones, se presentan como la bases para los sindicatos, son quienes velan y defienden buenas condiciones para los trabajadores y trato digno para los mismos.

El riesgo laboral contra la salud es entendido como las condiciones y comportamientos inaceptables por sus repercusiones para los colaboradores, pero unos de principales documentos mundiales en invadir dichos factores psicosociales en áreas laborales fueron “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. La oportunidad para su planteamiento se enfatiza en la importancia de sus consecuencias reales, en el obstáculo de su formulación asertiva y en su grado de dificultad.

Hay que mencionar, además que en el periodo de 1970 se informa sobre los notorios impactos que pueden presentar los factores psicosociales, es en 1980 el momento en que salen a la luz, obras comunitarias y oficiales, y surgen acercamientos relativos que se vinculan con los impactos de la empresa sobre la labor y la salud de los colaboradores. Según (Moreno Jiménez & Báez León 2011, citado por Sotomayor, 2015)

Continuando, con la revisión histórica, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T, 1986) reconoce la complejidad del tema al decir que los factores psicosociales en el campo laboral son dificultosos de captar, ya que exponen el conjunto de conocimientos y habilidades del empleado y abarcando gran cantidad aspectos. Las series de riesgos psicosociales son espaciosas y contiene variedad de aspectos: el exceso de trabajo, ausencia de control, la disputa de autoridad, la diferencia salarial, la inseguridad en el trabajo, las problemáticas con el vínculo laboral y labor por horarios. (Sotomayor, 2015)

Estos factores hallados durante el periodo en riesgo se suman en su tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y La Salud en el Trabajo, así mismo resaltan el significado de los factores sociales en los comportamientos y en la salud de los empleados, de manera efectivo o negativo. En cierto periodo la empresa en aspectos laborales y organizacionales se convierten en manifestaciones sustituibles para mencionar los factores psicosociales y sus repercusiones en la salud. Moreno Jiménez & Báez León (2011),

Descripción de factores de riesgo psicosocial

Para iniciar se hablara de los factores psicosociales, según el autor afirma “que son todos los requisitos que se evidencian en áreas laborales que se relacionan directamente con la organización, el asunto de la actividad y la ejecución de esta, y por ende perjudicara el bienestar (física, psíquica o social) del colaborador como al realización de su labor” (Jiménez ,2011) sin lugar a duda también es relevante mencionar que en la actualidad y las literatura se conocen tres temas existen que hace referencia a la perspectiva psicosociales los cuales son: factores de riesgo psicosociales, a continuación se expondrá el concepto y definición del mismo.

En primer lugar, la disposición de los elementos psicosociales en los espacios de trabajo es una novedad naciente en el último cuarto del centenario pasado. Y por ende se dan a conocer, sus referencias oficiales a la temática surgen en 1984 en el trabajo “Los factores psicosociales en espacios laborales: seguimiento y vigilancia” en un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo, según el autor Jazmín, B. (2015) afirma que dichos factores afectan a un colaborador de manera directa en la condiciones de trabajo, el salario y la presión laboral, son algunos de los componentes que afectan psicológica y fisiológicamente a los trabajadores, así mismo desencadena problemas en los proceso laborales, sociales y familiares.

Continuando en este orden de ideas, debería describirse las diferencias entre los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo. Según Jiménez (2011) Citado por Jazmín, B. (2015). Los psicosociales suelen ser explicativo, con una forma organizacional , a los requisitos psicosociales de la labor permiten generar una cultura colectiva, el estado laboral, maneras de liderazgo o esquemas puesto de trabajo, elementos que pueden favorecer o desfavorecer, los segundos tiene como pronósticos, hacer referencia a los requisitos organizacionales con posibilidad de tener acciones dañinas sobre la salud de los colaboradores, siendo una pieza con probabilidad de intervenir desfavorablemente en el bienestar de los trabajadores, cuando se ejecutan como detonantes del estrés en areas laborales (Jiménez ,2011)

Habría que decir también, este concepto llega de la diversidad de componentes del trabajo: la ausencia de control en labor, jornadas laborales extensas, ritmo de trabajo exigentes,

cambios en los turnos, debilidades en la comunicación a nivel empresarial, al originarse dichos factores beneficia la aparición del estrés laboral y la intervención médica y psicológica darán opciones y herramientas que permitirán actuar frente a los daños causados en la población trabajadora. Jazmín, B. (2015).

Hay que mencionar, además que Los riesgos psicosociales laborales según el autor Según Jiménez (2011) son situaciones laborales que afectan altamente la salud de los colaboradores, tanto de manera física, social o mentalmente. Los peligros psicosociales en el trabajo son oportunidades que influyen de manera importante en la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de diferentes tipos, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves.

Entre los factores psicosociales y los riesgos psicosociales existen desigualdades, como daños a los derechos elementales en el empleado, los riesgos psicosociales evidencian alteraciones mentales fuertes, desequilibrando la parte mental con lesiones psicopatológicas o psiquiátricas. Una idea es el estrés postraumático, no se presenta en los elementos psicosociales de riesgo, sin afectar los psicosociales encontrando eventos de crueldad y de acoso laboral o sexual. Jiménez (2011)

Dimensiones de riesgo psicosocial

Los riesgos psicosociales a su vez son evaluados a partir de 6 dimensiones claramente definidas por asociación de trabajo conformado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS 2000) citado por S. Moncada, C. Llorens, T. S. Kristensen (2003) los cuales mencionan lo siguiente:

A continuación, se mencionará la dimensión doble presencia siguiendo con el mismo autor En el mundo actual existen tareas y cargos específicos para cada género (hombres y mujeres no realizan lo mismo), comúnmente las mujeres realizan labores con mayores exigencias que los hombres (con menor contenido y responsabilidad, menores niveles de influencia, peores perspectivas de promoción y peor remuneración). Adicionalmente, el género femenino es quien realiza el trabajo familiar y doméstico, por lo que se genera un mayor desgaste laboral en contraste con el de los hombres. La falta de equidad entre hombres y mujeres respecto a las situaciones de índole laboral evidencia inequidad en lo que respecta a salud entre lo masculino y lo femenino (Moncada, Llorens y Kristensen, 2003)

Ahora veamos la dimensión exigencias psicológicas, en este apartado se caracteriza por la multiplicidad de la exigencias en primer lugar está la cognición significa pensamiento, continuando con el autor; afirma que las demandas cognitivas en lo laboral hacen referencia a la toma de decisiones, novedad de ideas, habilidades en los conocimientos y control de las situaciones, Las exigencias psicológicas cuantitativas se establecen como la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo para realizarlo, lo que conlleva a producir estrés y fatiga entre otras enfermedades crónicas. Dichas situaciones constituyen un riesgo para la salud de acuerdo a la influencia que se evidencie, las oportunidades para el desarrollo de las habilidades y el apoyo por parte de los compañeros o superiores, las exigencias emocionales incluyen sentimientos, solicitando de nuestra habilidad para adaptarse a la situación de colegas que también puedan transmitirnos, y ante esto estar preparados para comprender dichos momentos y por último se encuentra la exigencias sensoriales como parte de los requisitos laborales respecto a nuestros sentidos, parte importante de la demanda que se nos imponen cuando estamos laborando, todas aquellas requisitos manejados inadecuadamente generan problemas con riesgo psicosocial el cual lleva dificultades laborales en las instituciones. (Moncada, Llorens y Kristensen, 2003)

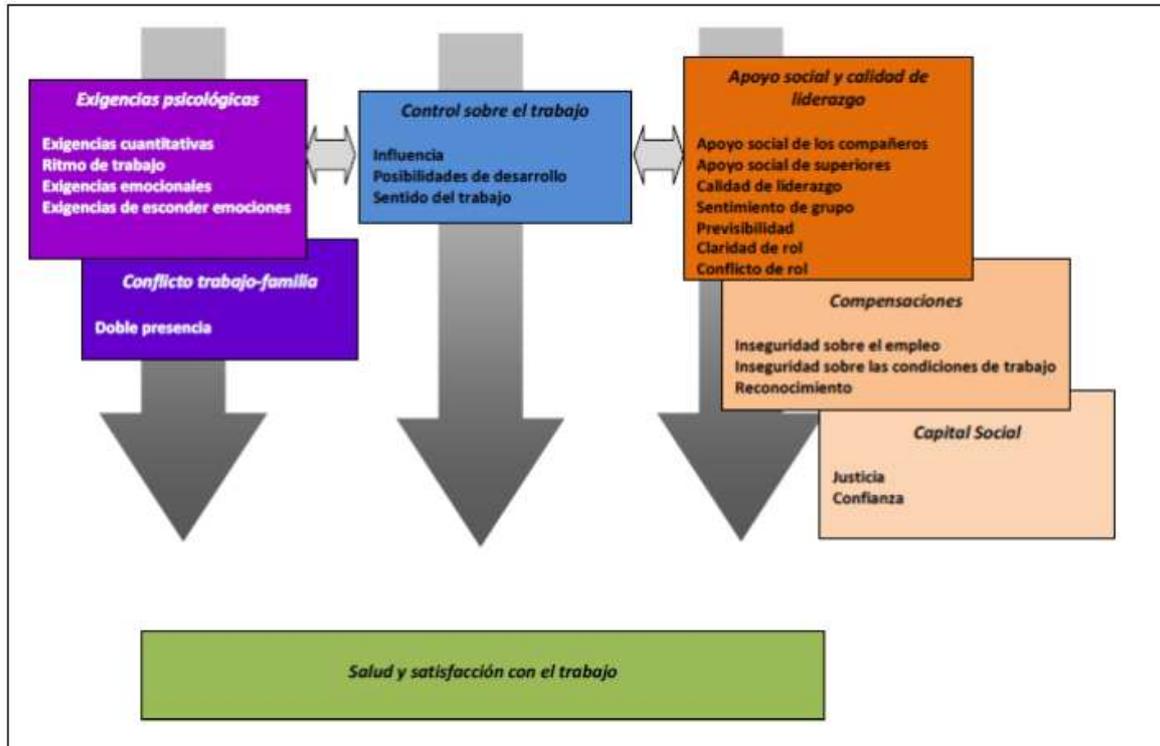
Examinaremos brevemente ahora la dimensión Posibilidades de desarrollo en el trabajo según el autor el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS 2000) citado por S. Moncada, C. Llorens, T. S. Kristensen (2003) afirma que se inspecciona si la labor genera fuente de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona en el cargo a desempeñar. La ejecución de un cargo debe permitir la adquisición de las potencialidades suficientes para realizar las actividades asignadas, poner en marcha habilidades y conocimientos en pro de mejorarlos. Se puede realizar una actividad innovadora o, por el contrario, la labor se torna rutinaria, y monótono y por ende no presenta avances ni crecimiento de manera individual y colectiva

En cuarta instancia, se encuentra la dimensión de apoyo social en el trabajo, según el autor Moncada, C. Llorens, T. S. Kristensen (2003) afirman que el estudio psicosocial se divide el termino de redes sociales en dos dimensiones parciales: apoyo social y relaciones sociales. Mientras que las correlaciones sociales conforman el parte estructural basado en el apoyo social figurado en el aspecto funcional. El apoyo social hace referencia al hecho de conseguir

la ayuda necesaria y oportuna, refiriéndose hacia los compañeros de labor y superiores. El apoyo social entendido como un aspecto funcional, mientras que las dimensiones (posibilidades de relación social y sentimiento de grupo) se enfatizan a los aspectos estructurales y emocionales de las redes sociales. La ausencia de dicho apoyo representa las dimensiones esenciales como agentes estresantes, y la completa literatura científica que muestra la ausencia de ayuda con más estrés, amplía los niveles de la enfermedad, mortalidad. Moncada, C. Llorens, T. S. Kristensen (2003)

Explorando un poco las dimensiones esta la Inseguridad en el trabajo, aquí el autor Moncada, C. Llorens, T. S. Kristensen (2003) explica de que se encuentran estudios de que la inestabilidad en el área laboral, la eventualidad y, la brevedad laboral se vincula con indicadores de salud, y se pone de manifiesto su correlación con la perdida laboral. Sin embargo, con esta dimensión se busca ir más allá de la incertidumbre contractual (lo que exterioriza un incuestionable motivo de estrés laboral y de las diferentes afectaciones en la salud) para agregar la indeterminación sobre las causas en espacios laborales: desplazamiento funcional y geográfica, ajusten en las jornadas y horarios, retribución y profesionales.

Para finalizar, se encuentra la dimensión Estima, siguiendo con el mismo autor, es otro de los constituyentes de la dimensión relacionada con la retribución laboral, componente del prototipo esfuerzo – resarcimiento, mencionado con anterioridad. La estima admite la satisfacción y gratitud de los directivos y la dedicación para el desempeño del cargo laboral, admitir la ayuda pertinente y relación justa en el campo del trabajo. La estima tiene sus bases de reparación psicológica la cual se logra de forma completa o incompleta a cambio de la labor desempeñada y buscando el enfoque de promoción, la estabilidad en el puesto de trabajo y los requisitos laborales, y una remuneración acorde a las necesidades y obligaciones del campo laboral. Moncada, C. Llorens, T. S. Kristensen (2003).



Figuras 2. Relaciones conceptuales entre las dimensiones psicosociales de la versión 2 del COPSOQ-Istas21 y la salud y satisfacción en el trabajo, Tomado de Moncada S, Llorens C y Andrés R Moreno N, Molinero E, aquí se evidencia las dimensiones que evalúa el cuestionario.

Satisfacción Laboral

Para iniciar, existen muchas definiciones de satisfacción laboral, pero unos de los principales pioneros fue Taylor (1911), con un estudio sobre trabajadores de la Bethlehem Steel Company, donde asumió que la satisfacción del trabajo estaba relacionada con las ganancias con los incentivos y apreciación de oportunidades. Según Cianny, Smith y Store en (1992); citado por Gaviria (2011), la satisfacción laboral se define como una “reacción afectiva hacia el trabajo, que resulta de la comparación de los resultados actuales” es decir que la satisfacción laboral como la representación optimista o negativa que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través desempeño laboral.

Satisfacción Laboral Meliá

La satisfacción laboral a su vez es evaluada a partir de 5 dimensiones claramente definidas por Meliá (1989); citado por Soto y Amarillo (2010), las cuales son “satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación”.

Siguiendo con este mismo autor, se encuentra la satisfacción con la supervisión, aquí se hace referencia que el trabajador está monitoreado en el desarrollo de su trabajo, donde evalúan sus objetivas metas y juzgan las mismas.

De acuerdo con el autor, también esta satisfacción con el ambiente físico de trabajo, igualmente esta dimensión hace alusión factores visuales y de salubridad, temperatura, ventilación iluminación, se enfoca en lo referente al entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo.

De igual modo, este autor hace referencia a la satisfacción con las prestaciones recibida, es decir que las políticas de la empresa cumplen con prestaciones, objetivos y metas, convenios establecidos, para hacer más específicos el trabajador se siente satisfecho con el salario recibido, las oportunidades de promoción y las de formación.

Ahora veamos la satisfacción intrínseca del trabajo, Meliá (1989), afirma que se evalúa las satisfacciones que da el trabajo por sí mismo, para simplificar aquí el empleado realiza sus labores por su misma motivación generando el grado de satisfacción, a partir además de las oportunidades que éste tiene de desempeñarse dentro de su rol formativo.

Para finalizar, se encuentra satisfacción con la participación siguiendo con este mismo autor, menciona que satisfacción con la participación son decisiones del grupo, es decir que el trabajador participa de las metas, objetivos y se incluye para cumplir esos propósitos (Meliá, 1989).

En contraste con lo anterior, es importante mencionar las dimensiones de la satisfacción laboral expuestas por Locke (1979); citado por Segura (2009), este autor hace alusión al tema de investigación propuesto, según el teórico se encuentran otras dimensiones donde el trabajador se ve inmerso a su satisfacción, dicho lo anterior el autor define que las dimensiones se proceden de un conjunto de factores relacionados al trabajo, es importante mencionar esto se hizo uniendo cualidades en donde las peculiaridades individuales de cada

trabajador en distintos aspectos laborales. Cabe mencionar que dichas características las clasificó de la siguiente manera:

Para empezar, se encuentra la satisfacción con el trabajo, de acuerdo con Locke (1979) se integra la atracción intrínseca al trabajo donde el empleado refiere su motivación del interior más que de cualquier recompensa externa, dando posibilidades de éxito, reconocimiento de este, ascenso, aprendizaje.

En segundo lugar, menciona la satisfacción con el salario, haciendo mención con Locke (1979) de que la satisfacción con las remuneraciones depende de la diferencia entre el valor asignado al trabajo y el pago recibido, esto depende también motivación o su productividad laboral.

Luego está la satisfacción con el reconocimiento, proponiendo que los trabajadores están influenciados por las aprobaciones, elogios, al excelente trabajo ejecutado, así como también las críticas respecto al mismo. (Locke, 1979)

Así mismo, se encuentra la satisfacción con los beneficios, según Locke (1979), aquí el trabajador tiene aportes de la organización en beneficios de su desarrollo integral, es decir recibe prestaciones tales como; pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas, aporte social o cultural, todo lo que pueda ofrecer su entidad

Por lo que se refiere a satisfacción con las condiciones de trabajo, siguiendo con el mismo autor, hace referencia que al empleador deben suministrar condiciones óptimas al trabajador para desempeñar su función con aspectos y situaciones laborales es pertinente para el individuo; flexibilidad de horario, de descansos, ambientes laborales óptimos (Locke, 1979)

Además, está la satisfacción con los colegas de trabajo, según el autor, dice que los colaboradores de las organizaciones deben crear buenas relaciones intrapersonales, con los compañeros de trabajo, también se fomentan el apoyo y buenas amistades entre los mismos, contribuyendo a la satisfacción laboral.

Por último, el autor explica que la “dimensión de satisfacción con la supervisión, destacando las políticas de la empresa y cómo éstas determinan en el trabajo y el grado de responsabilidad, la carga laboral, las oportunidades de promoción, la cantidad de aumento y las condiciones de trabajo” (Locke 1979; citado por Segura 2009). Por tal razón las empresas tienen alto grado de control sobre algunos factores como el supervisor inmediato del

trabajador, lo que conlleva que la institución cambie algunos aspectos en beneficio del trabajador.

Teorías de la Satisfacción Laboral

Existen algunas teorías que pretenden explicar la satisfacción laboral. Así mismos se indago algunos artículos e investigación revisados intentan explicar qué factores orientan la conducta humana, tratando de identificar qué fuerzas o deseos mueven al individuo a actuar y las necesidades que intentan satisfacer. Por ello se las conoce también como teorías de las necesidades y motivación se mencionan las siguientes: Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, Teoría de la motivación de Herzberg, Modelo de Porter y Lawler y Modelo de necesidades de Alderfer.

Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow.

Al entender la teoría sobre las necesidades se encuentra conceptos tales como: motivación, meta-motivación, motivo o deseo, jerarquía de las necesidades y autorrealización. Estos son elementos constructivos de su teoría, según Maslow (1943); citado por Hevia, Vilar y Salvá (2006), afirma que: “para lograr la motivación del personal será necesario que la organización proporcione las condiciones para satisfacer estas necesidades”. Pero él a partir de su teoría de la motivación habla de algunos factores que ayudan a la autorrealización, de esta manera realizó una estructura jerárquica donde se puede observar lo que el ser humano necesita para cumplir sus factores motivacionales. Dividiendo dichas necesidades en cinco: fisiológicas, de seguridad, de afecto, de estima y de autorrealización, es claro mencionar que las necesidades se satisfacen en un orden jerárquico, debido que en tanto la primera necesidad llamada básica se ha satisfecha impulsa la motiva la conducta a lograr otra necesidad, sin embargo, al ser logradas alguna jerarquía automáticamente se pierde el interés o motivación por esta necesidad, es decir de esta forma cumple cada una de las necesidades de la piradme.

Siguiendo con la categorización realizada por Maslow (1943); citado por Hevia y Cols (2006), se expone a continuación cada una de las necesidades que componen la jerarquía propuesta por el autor, inicialmente se encuentran las necesidades fisiológicas aquí son de orden biológico, dentro entro de este grupo se encuentran de beber agua, de respirar, de

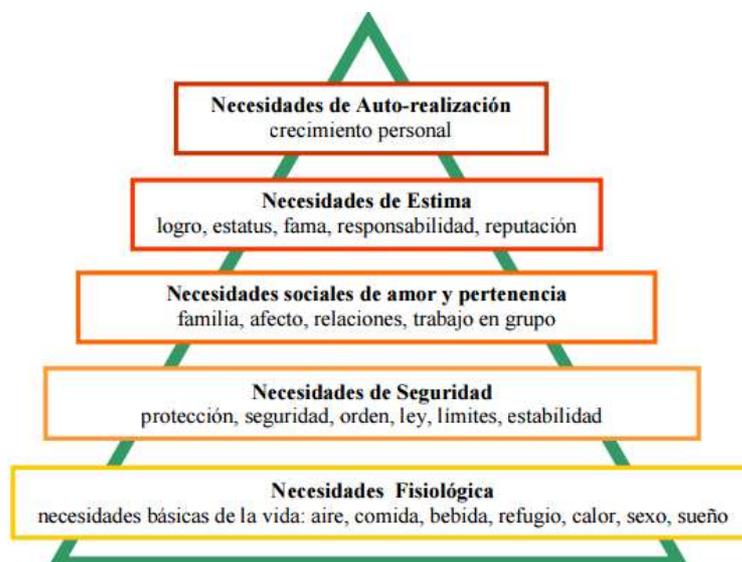
dormir, de comer, de sexo, de refugio, estas necesidades son primarias igualmente se hallan cumplido en su totalidad hay si entrarían las secundarias.

En cuanto a las necesidades de seguridad son de suma importancia y necesarias para vivir, es decir que están más orientadas a la seguridad personal, al orden, la estabilidad y la protección. Si hablamos en ámbito empresarial podríamos referirnos a la seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, de salud, entre otros aspectos (Maslow, 1943; citado por Hevia y Cols 2006).

Por otro lado, el mismo autor anterior señala que se encuentran las necesidades de afiliación que están más dirigidas a la construcción de amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad es decir que busca una estabilidad emocional, de igual manera es cuando el ser humano tiene intenciones de casarse, de tener una familia, en este orden de ideas aquí el ser humano también busca suplir la necesidad de pertenecer a una comunidad o un grupo de trabajo. (Maslow, 1943).

Así mismo se plantean las necesidades de reconocimiento, Maslow (1943); citado por Hevia y Cols (2006), siguen afirmando “aparecen las necesidades de reconocimiento como la autoestima, el reconocimiento hacia la propia persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer dichas necesidades”, de esta manera los seres humanos se siente seguridad de sí misma siente que tiene un rol importante dentro de la sociedad por eso

Cuando la necesidad es satisfecha se puede observar un problema de inferioridad, Por último, encontramos las necesidades de autorrealización y desarrollo en orden jerárquico es el nivel más alto va enfocado al desarrollo espiritual, moral donde el ser humano busca su proyecto personal o misión de vida.



Figuras 3. Pirámide de jerarquía Maslow. Adaptado de Chapman (2007), tomado de Angarita (2011), muestra de una forma detallada las cuatro necesidades básicas que deberán satisfacerse en el siguiente orden, Fisiológicas, seguridad, sociales, reconocimiento autor relación.

Teoría de la motivación de Herzberg.

Es importante mencionar que el contraste de las otras teorías, Según Herzberg (1959), citado por Pinto (2002), la teoría de la motivación busca explicar el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo aquí el autor interpreta factores de las necesidades humanas que presente insatisfactorias como satisfactorio.

Tomando cuenta lo antes planteado, están primeros los factores de higiene o insatisfactorios: son aquellos que evitan la falta de satisfacción, pero no motivan, aquí van relacionados a las condiciones físicas y ambientales en el trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de relaciones entre la dirección de los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, entre otros (Herzberg, 1959)

Por otra parte, se encuentran los factores motivadores o satisfechos que se refieren a lo comprendido con el cargo a las actividades y a los compromisos relacionados con el cargo. Es decir, estos factores si se mantiene continúan a largo de tiempo y se traducen en satisfacción y de aumento de productividad. (Herzberg, 1959)

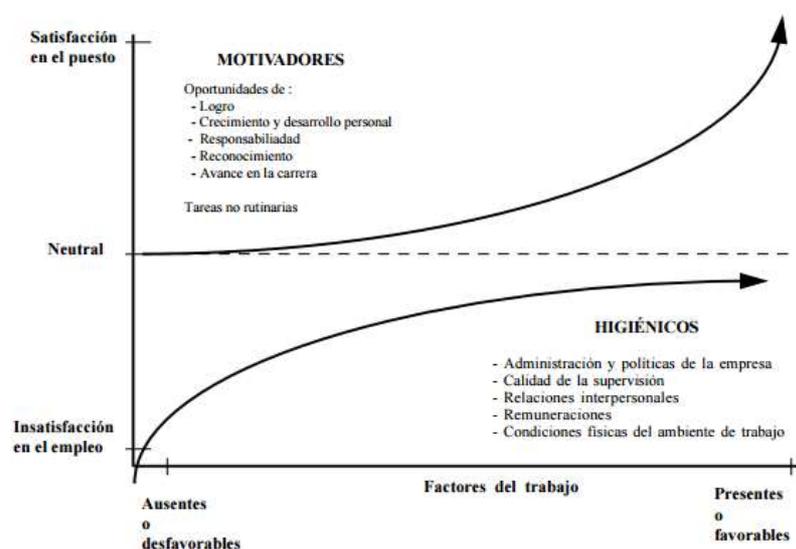


Figura 4.. Factores Motivacionales Herzberg. Tomado de Pinto (2002), nos da una idea más clara la diferencia los factores motivacionales y de higiene.

Modelo de Porter y Lawler

Por otro lado, encontramos el modelo de Porter y Lawler (1968); citado por Anaya (2005), define que la cantidad del esfuerzo hacia un tarea debe tener siempre una recompensa, hay se va evidenciar la satisfacción, es decir que la intensidad o energía empeñadas siempre debe traer un factor motivacional, sin embargo “la satisfacción de un empleado depende de las recompensas intrínsecas o extrínsecas, de esta misma manera se considera justa se observa la sensación de logro auto realización del individuo. Se considera que las personas con un alto nivel de motivación se desempeñan mejor en el trabajo, Por ende, los trabajadores al esforzarse para alcanzar o cumplir las metas propuestas recibe recompensas como incentivo por su buen desempeño

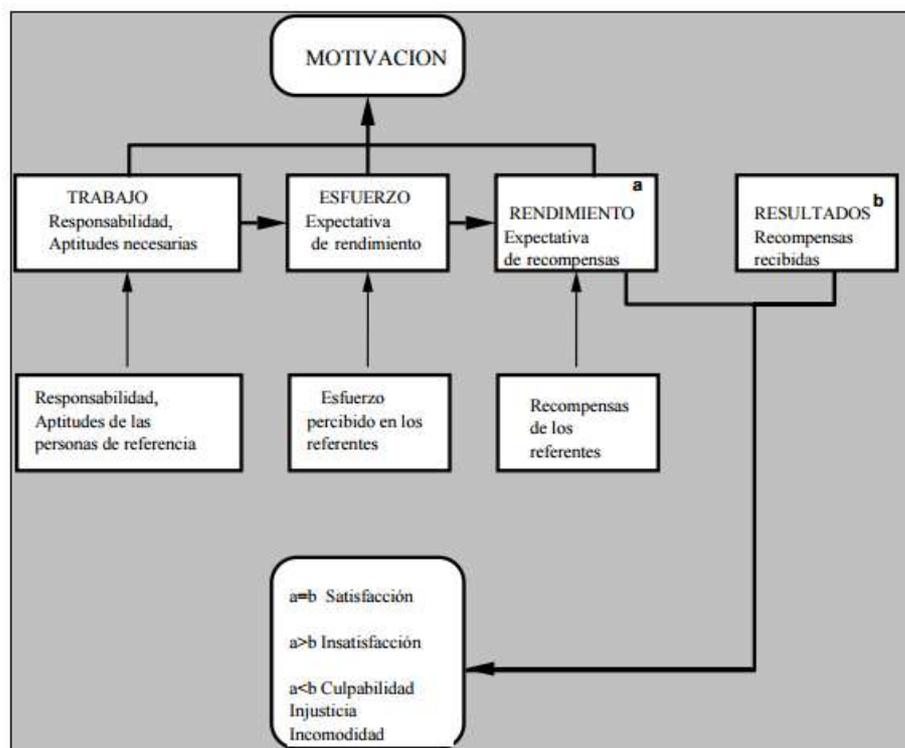


Figura 5. Modelo de Porter y Lawler. Tomado de Anaya (2005), se presenta en forma de modelo, donde el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractiva que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa.

Tomando cuenta lo antes planteado, este modelo tiene dos perspectivas hacia la motivación una primera parte es la relación entre el desempeño y recompensas, la segunda la equidad concepto permite definir una idea más clara de cómo sujetos perciben beneficios y percepción acerca de la igualdad de prestaciones Porter y Lawler (1968). Afirme que:

La primera parte nos refiere quienes realicen los mejores trabajos, son quienes reciben los mejores salarios y obtienen las mayores y mejores recompensas. Pero no hay excepción, esto no siempre sucede: por eso existen tantas personas desmotivadas en el trabajo; pero este modelo pretende convencer de que a veces estos no son los factores de satisfacción, al contrario, busca la igualdad, para no llegar a cometer errores que lleven a una insatisfacción y que ésta se refleje en la motivación para trabajar y ser productivos (Porter y Lawler, 1968).

La segunda fundamental del modelo es que realiza un paralelo con la igualdad se puede decir la conformación de la justicia. Claramente se puede decir que los seres humanos están convencidos que los premios que se toman son justos. Es exacto que los sujetos tengan la seguridad que si el desempeño es muy pobre comparado al que ellos consideran realizar, no se obtiene los mismos resultados que ellos (Porter y Lawler, 1968).

Por consiguiente, la igualdad tiene dos dimensiones: antes que nada, el sujeto espera ganar recompensas según la capacidad y el esfuerzo desplegado, y en segundo lugar la persona quiere que se le recompense en relación con otros que ejercen las mismas funcionalidades con igual eficiencia (Porter y Lawler, 1968).

Marco legal

En este apartado se encuentran la normativa que cobijan en cierta medida la investigación que se está realizando, teniendo en cuenta que se va a tener contacto con seres humanos, se tienen las leyes que resguardan y garantiza su vida de manera integral en desarrollo de su trabajo por ello se explicara de manera sencilla cada uno de sus propósitos.

Resolución 652 De 2012

Que el artículo 3o de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, adopta la definición de Acoso Laboral así: “**Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. Ministerio de trabajo, resolución 652 de 2012, pág. 1

El propósito se define en su capítulo 1 artículo 1 de dicha resolución el cual radica en la conformación de los comités de convivencia y su efectiva puesta en marcha con el fin de ejercer control sobre las entidades y sus dirigentes para el cumplimiento de acciones correctivas y preventivas frente a los casos de acoso laboral, presentadas en el (art 14 de la ley 2646 de 2008)

Es importante mencionar en su artículo 4 párrafo se realiza una reflexión importante dada para las empresas de orden privado quienes evidencien situaciones o eventos de acoso laboral deberán dirigirse y presentar su denuncia ante el inspector de trabajo de la localidad donde se presentaron las situaciones.

En el capítulo III, artículo 11, se entiende las responsabilidades frente a las acciones preventivas y de mejora para el acoso laboral, propendiendo por espacios de convivencia

laboral de calidad, favoreciendo las relaciones sociales entre todos los miembros que conforman la organización (ICBF 2012)

Ley 1010 de 2016

Ley 1010 de 2016 art 2 referente al Acoso Laboral la cual nos comunica y hace entender que fue creado con el ánimo de evitar, castigar y denunciar el acoso laboral en todo lo que respectiva a los ambientes laborales teniendo en cuenta comportamientos persistentes e insistentes la cual se pueda comprobar y que afecte a colaboradores o empleadores ya sea por un mismo compañero o superior buscando generar miedos, intimidación, zozobra y angustia, frente a la arbitrariedad en el trabajo, produciendo decisiones como abandono del cargo, depresión y llegando hasta la renuncia. (Consejo Superior de la Judicatura 2006)

Artículo 1°. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. (Ministerio de la Protección Social 2006, pág. 6)

Continuando con esta normativa debe estar claro para las instituciones como lo enuncia el numeral 1 Artículo 9 de la Ley en mención, su obligación de generar espacios que prevean y eviten situaciones de acoso laboral lo cual debe ser proceso interno, intimo, negociable buscando positivos resultados en la mejora de dichas situaciones. (Ministerio de Trabajo 2006)

Ley 1857 de 2017

Ley 1857 de 2017 en su art 1 busca generar espacios familiares que aseguren el desarrollo completo a nivel del familiar como elemento importante de la sociedad, lo que indica un deber de la nación en buscar acciones que provean a las familias de medios para lograr afianzar lazos afectivos entre los miembros de la familia, estabilidad económica, el arraigo de su cultura, apoyo y fraternidad todo esto direccionado a metodologías que favorezcan la protección, atención de los integrantes de dicha comunidad. (Secretaria de Senado 2018)

Artículo 4A. Las acciones estatales dirigidas a proteger a personas en situación de vulnerabilidad o de violación de sus derechos deberán incluir atención familiar y actividades dirigidas a vincular a los miembros de la familia a rutas de atención para acceder a programas de subsidios, de salud, recreación, deporte y emprendimiento que mejoren su calidad de vida donde se les brinde recursos que les permita prevenir o superar condiciones de violencia o maltrato, inseguridad económica, desescolarización, explotación sexual o laboral y abandono o negligencia, uso de sustancias psicoactivas y cuidado de personas dependientes en la atención de alguno de sus miembros.(Presidencia de la Republica 2018, pág. 1)

Para el artículo 3 se debe donde se adiciona un apartado nuevo a la ley 1361 de 2009 el cual se enuncia así; artículo 5A el cual hace referencia a los acuerdos de agenda entre el colaborador y su empleador con la finalidad de ampliar los tiempos del trabajador con los miembros de la familia buscando el empoderamiento de los deberes y obligaciones de protección y acompañamiento de su pareja y descendientes como también del trabajo en equipo frente a las labores domésticas de esta manera se establecerá seguridad emocional y psicológica para el trabajador y garantías en la calidad de su desempeño. (Secretaria del Senado 2018)

Resolución 2646 De 2008

Resolución 2646 de 2008 la cual establece las responsabilidades frente a la exposición de factores para los riesgos psicosociales en áreas laborales y el origen de enfermedades propiciadas por el estrés en el trabajo todo esto direccionado a la evitar, informar y controlar dichos factores con el fin de garantizar el cuidado integral de los trabajadores. (Alcaldía de Bogotá 2008)

En los términos del numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales;

Que el Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1° que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden "Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con

técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido-péptica severa o colon irritable" Ministerio de la protección social (2008, pág. 1)

En el capítulo II el cual se refiere reconocimiento y valoración de causa psicosocial y consecuencias, para tal fin en el art 5 hace alusión en lo que respecta a efectos psicosociales los cuales pueden estar presentes dentro y fuera de la institución adicionalmente se relacionan con las características y conductas del trabajador mediante la impresión y experiencias vivenciadas que inciden en la ejecución de su labor y el estado de salud.

Para el Artículo 6 se enuncian los factores psicosociales dentro de la empresa los cuales debe tener en cuenta el patrono para evaluar, para realizar dicho análisis se deben tener en cuenta las causas de riesgo como las de protección con el propósito de tomar elementos que conlleven al fomento de la salud y la mitigación de la enfermedad en cada uno de los trabajadores.

Como complemento al dicho artículo los empleadores deben tener muy claros los elementos existentes en la entidad entre los cuales se contemplan las clases de dirección, retribuciones, empleabilidad, capacitación, bienestar integral, control de las labores desempeñadas y efectos negativos en las personas.

Art 7 hace referencia a lo extralaboral donde el jefe debe conocer a su empleado en los espacios de ocio y ocupación del tiempo libre, medios de transporte, pertinencia de sus redes de apoyo, vivienda y condiciones de estas y lo que respecta a servicios de salud para él y su núcleo familiar.

Art 8 se enfoca más a la parte sociodemográfica la cual debe ser conocida y estar actualizada y organizada y contener cada uno de los ítems como edad, sexo, escolaridad, conformación familiar, áreas de desempeño laboral, tipos de contratación y remuneración entre otras muy importantes como exámenes médicos, condiciones o estados de salud. (Alcaldía de Bogotá 2008)

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

- a) Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.
- b) Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- c) Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género.
- d) Ausentismo. e) Rotación de personal.
- f) Rendimiento laboral. (Alcaldía de Bogotá 2008, pág. 5)

Marco contextual

Contextualización de la Institución

En nuestro actual trabajo queremos hacer un recorrido por las áreas buscando un conocimiento del contexto en el cual desarrollaremos nuestro trabajo de investigación.

Para ello presentamos el hospital E.S.E. San José del Guaviare el cual se encuentra ubicado en la zona urbana del municipio san José del Guaviare en la calle 12 con carrera 20 del barrio la Esperanza, presta sus servicios como empresa social del estado en servicios de baja y mediana complejidad dirigido a la población de la región, así mismo la institución cuenta con una alta variedad en cuanto a servicios de salud ofrecidos a 65611 habitantes entre los cuales podemos destacar, servicios de urgencias, consulta externa, especialidades médicas entre las cuales comprenden:

Especialidades básicas (medicina interna, ginecología, anestesia, cirugía, ortopedia, pediatría), Especialidades por jornadas: (gastroenterología, dermatología, oftalmología, cardiología, radiología, urología, entre otras) hospitalización general adultos, pediatría. Terapia física, y laboratorio clínico.

Continuando presentamos de manera específica el clima organizacional de nuestra entidad en mención dando relevancia a su misión, visión, valores corporativos y el personal que compone nuestro recurso humano.

Misión

Somos una empresa social del estado que presta servicios de salud con atención diferencial, de calidad, humanizada, con responsabilidad social; orientada a la seguridad del usuario y al mejoramiento continuo, en beneficio de la comunidad en general.

Visión

En el 2025, la ESE Hospital san José del Guaviare, será una entidad acredita altamente competitiva y con sostenibilidad financiera, que presta servicios de salud integrales, seguros, humanizados y con enfoque diferencial.

Valores corporativos:

Los valores o principios corporativos están basados en la prestación de un servicio basado en la atención integral de pacientes teniendo en cuenta que esta relación es asimétrica condicionada por las condiciones físicas, emocionales, y sociales que presenta el usuario buscando el entendimiento del nexo humano que permite la relación del profesional – usuario la cual tiene como base los siguientes principios

Tabla 1

Valores Corporativos

Valores corporativos	
Moralidad	Eficiencia
Celeridad:	Participación
Económica	Publicidad
Imparcialidad	Responsabilidad
Eficacia	Trasparencia

Para conocer como está conformado el recurso humano nos basamos en la resolución 0678, la cual contiene el manual de funciones, requisitos mínimos y competencias laborales para los colaboradores del hospital E.S.E San José del Guaviare.

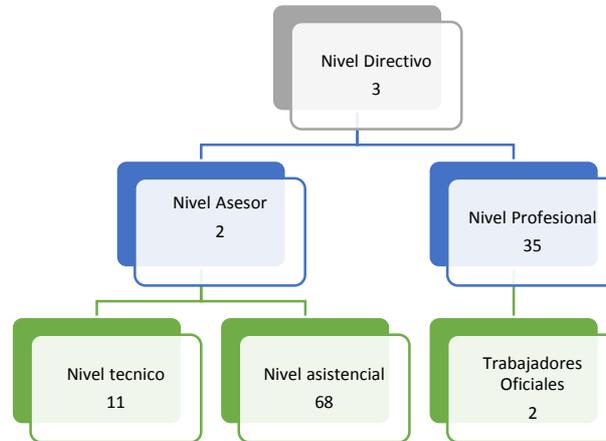


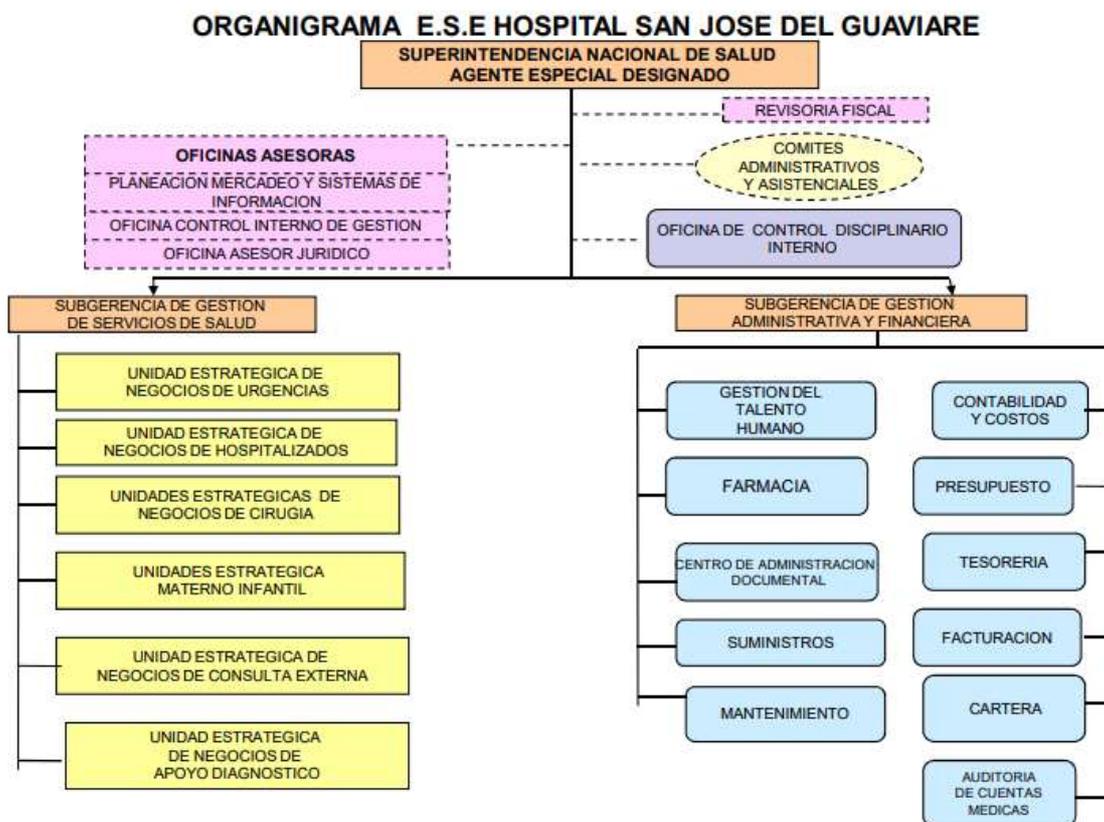
Tabla 2

Cargo de personal

CARGO	NUMERO DE CARGO
NIVEL DIRECTIVO	3
Gerente	1
Subgerente	2
NIVEL ASESOR	2
Asesor	2
NIVEL PROFESIONAL	47
Médico general	22
Profesional especializado	2
Profesional universitario	5
Enfermero	11
Profesional del área de salud	6
Bacteriólogo	1
NIVEL TÉCNICO	11
Técnico administrativo	9
Técnico del área de la salud	2
NIVEL ASISTENCIAL	68

Secretario ejecutivo	1
Auxiliar del área de salud	51
Secretario	2
Auxiliar administrativo	13
Ayudante de oficina	1
TRABAJADORES OFICIALES	2
Técnico operativo	1
Operario	1
TOTAL DEL PERSONAL	133
PLANTA	62

Organigrama



Fuente: Acuerdo 015 del 2008 y Resolución No 879 del 2010

Planta física

Continuando con nuestra ruta nos permitimos presentar la planta física e infraestructura de la institución. En cuestiones de infraestructura el hospital cuenta con áreas modernas, buena iluminación, su edificación compuesta por escaleras, rutas de evacuación, ascensor, cuenta con espacios de descanso, áreas comunes, y una capilla. La distribución para cada uno de los servicios está dotado acorde a las necesidades y requerimientos buscando de esta manera espacios más agradables para los pacientes y usuarios.

En cuanto a los temas de limpieza encontramos pasillos, habitaciones y consultorios en buen estado, de pronto algo por mejorar los servicios sanitarios.

En cuanto a su talento humano se percibe una atención integral basada en el respeto por el otro durante cada jornada laboral, aunque no se deja de percibir diferencias y roces entre el personal, como en toda institución, se le mantiene informada a la población haciendo uso de las redes sociales o mediante publicidad como volantes de cada uno de los procesos o campañas que se realizan.

Continuando con nuestro recorrido por el hospital no podríamos dejar de lado la normativa, y soportes legales de la institución y cada uno de los comités por los cuales se logra la atención en cada área y control en cada uno de los procesos viabilizando y controlando con estadísticas cada uno de los aspectos que de la calidad.

Para ello es importante revisar los estatutos aprobados en el 2016 los cuales muestran la naturaleza jurídica de la entidad emitiendo el siguiente concepto: donde mediante ordenanza numero 002 proferida por la Asamblea Departamental del Guaviare, el día 20 de marzo 1996, donde se define al hospital como una entidad con categoría especial de entidad pública, descentralizada de orden departamental, la cual está dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, sometida a régimen jurídico, previsto en el capítulo III artículo 194, 195, 197 de la ley 100 de 1993. Y sus decretos reglamentarios los cuales se encuentran inscritos en la dirección del sistema seccional de seguridad social en el departamento del Guaviare, en acción de su autonomía, la organización será gobernada, organizará y establecerá su normativa y reglamentos de acuerdo con los principios constitucionales y legales que le permitirán desarrollar los fines para los cuales fue constituida. (Decreto 1876/94 art. 1).

Seguido a esto podemos cuenta con la organización de diferentes comités asistenciales y administrativos entre los cuales destacamos para su conocimiento:

Tabla 3

Personal asistencial y administrativo

ASISTENCIALES	ADMINISTRATIVOS
Comité de Quejas, Reclamos, Peticiones, Sugerencias y Felicitaciones	Comité de Sistemas de Información
Comité Paritario De Seguridad Y Salud En El Trabajo	Comité de calidad
Grupo Administrativo de Gestión Ambiental y Sanitario (GAGAS)	Comité de archivo
Comité AIEPI o equipo para bienestar y salud de la infancia.	Comité De Niif, (Normas Internacionales De Información Financiera),
Comité de Vigilancia Epidemiológica “COVE”	Comité de costos
Comité Ética Hospitalaria	Comité de bienestar social
Comité de infecciones	Comité de comisión personal
Comité técnico científico	Comité de convivencia
Comité de la seguridad en el paciente y eventos adversos	Comité de contratación
Entre otros	Entre otros

Delimitación y Limitaciones

Dentro del proceso de investigación se presenta algunos aspectos que delimitan y limitan la misma, consideraciones expuestas a continuación.

En primer lugar, esta propuesta de investigación solo contemplará aspectos descriptivos del componente a estudiar pues aspectos como el tiempo de inicio del proceso investigativo, y demoras en el contacto inicial con la población reduce en gran medida generar una propuesta de mayor amplitud investigativa y propositiva.

La elaboración de esta investigación se llevará a cabo en un periodo promedio 20 de mayo a 25 de noviembre 2018, como se puede observar el tiempo es corto para ejecución de este.

Metodología

La presente investigación será desarrollada en el marco del área de Seguridad y Salud en Trabajo durante el transcurso del primer y segundo semestre del presente año, en la E.S.E Hospital de San José Del Guaviare. Así mismo, para el desarrollo de esta investigación de Satisfacción Laboral en Prevención de Riesgos Psicosociales en colaboradores de la E.S.E, el método a utilizar de tipo descriptivo. Según Arias (2006), “se entiende como investigación descriptiva el estudio de fenómenos individuales o grupales, con el fin de llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes que se presentan en su contexto y permite la descripción exacta del problema y se hace un estudio mediante el análisis de variables”. Esta investigación incluye la recolección y el análisis de datos cuantitativos, así como la integración y discusión conjunta de los mismos, para elaborar conclusiones a partir de toda la información recolectada y alcanzar un mayor entendimiento del fenómeno a estudiar. En cuanto al predominio cuantitativo se debe a que los datos serán recolectados en su mayoría con base numérica y posteriormente serán analizados de manera estadística para así resolver la pregunta problema.

Población

Colaboradores de la E.S.E Hospital de San José del Guaviare, quienes presentan diferentes tipos de contratación y antigüedad en los cargos, quienes laboran en diferentes áreas como administrativos y personal asistencial de los cuales conforman un equipo de planta 62 personas en total.

Muestra

Según Rodríguez (2004), los participantes se eligieron utilizando una estrategia de muestreo voluntario, donde el informante suministra información sin ser seleccionado, es decir que el encuestado participa de este proceso investigativo por su propio interés, esto

depende de los colaboradores que cumplen los criterios específicos y características de la población, el total de la muestra fue de 62 personas administrativos asistencial de planta de las cuales 33 participaron de manera voluntaria a la aplicación de la encuesta.

Instrumento

Realizando alarde del instrumento se partió de bases anteriores que permiten validar y respaldan la aplicación en anteriores investigaciones que se encuentran el Colombia entre las cuales se puede resaltar la realizada por Solano – Aguilar, S (2010) en el estudio llamada “Satisfacción Laboral en personal de enfermería” el cual se realizó en la ciudad de Bucaramanga en clínicas y hospitales del área metropolitana previo estudio concluyo que el personal se encuentra satisfecho pero llama la atención la inclinación a querer salir del país, adicional se enceuntra la aplicación realizada en Bogotá con profesionales en salud por los autores Jiménez, C. Orozco, M. Cáliz, N. (2017), quienes tienen como fin evaluar eventos de riesgo en el personal de enfermería que permiten concluir que es un tema de bastante interés para la población actual en busca de mejorar condiciones en los espacios labores.

La herramienta usada para la recolección de la información será el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ), versión corta que esta acondicionada para el Estado español del Cuestionario Psicosocial, encontrándose tres tipos: una extensa, creada para indagar; una media, se fundamenta en el análisis de riesgos en medianas (25 o 60 más trabajadores) y grandes empresas; y otra sencilla, la cual se encuentra presente, para comenzar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas y muy pequeñas, con menos de 25 colaboradores.

La versión sencilla para evaluar de forma individual, la exposición a lo psicosocial en un cargo laboral. Dicho instrumento esta creado para la medición de seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud del trabajador teniendo en cuenta que no es la única herramienta diseñada para el análisis de peligros en pequeñas empresas, pero su efectividad y facilidad de realización solo requiere el apoyo de un bolígrafo.

Teniendo en cuenta lo anterior, el instrumento estandarizado a utilizar es la forma ISTAS21 (CoPsoQ), versión corta la cual permite una medida global que detalla las cinco dimensiones; 1 Exigencias psicológicas 2 Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos 3 Inseguridad 4 Apoyo social y calidad de liderazgo

5 Doble presencia 6 Estima la inquietud al realizar dicho estudio con una herramienta se hace evidente la necesidad detallar el nivel de satisfacción en el trabajo en la prevención de los riesgos psicosociales en trabajadores del E.S.E Hospital del San José del Guaviare, el proceso de análisis de la encuesta es de escala Likert con 6 opciones de respuestas y 38 ítems (Véase anexo I) se modificara con base en la presentación de las instrucciones acomodadas al lenguaje del lugar, de igual manera esta indagación se le han realizado varios estudios en diferentes lugares de la empresa que corroboran su credibilidad y validez., también incluye: datos socio-demográficos personales y profesionales: sexo, edad, ámbito laboral, estudios postgrado, situación laboral, jornada laboral y experiencia en el lugar de trabajo actual.

Igualmente se aplica un instrumento para recopilación de información el cual tiene por nombre cuestionario de satisfacción laboral de Meliá y Peiró (1998), que se evidencia de 3 formas; forma completa denominada S4/82 presenta 84 ítems y provee una detallada evaluación de los aspectos que inciden en la satisfacción laboral, la forma S20/23 es una forma intermedia, con solo 23 ítems, provee un diagnóstico todavía específico para arrojar puntuaciones factoriales, Por último, la forma breve S10/12 tan solo contiene 12 ítem ofreciendo un diagnóstico global todo muy bien respaldado, esta encuesta en diferentes tipologías se concibe como versátil, lo cual los convierte de fácil adaptabilidad a cualquier empresas sin importar al sector que pertenezcan. (Meliá y Peiró, 1998, p.3).

Teniendo en cuenta lo anterior, el instrumento estandarizado a utilizar es la forma S10/212 que anexa una medida general de satisfacción y descripción de tres factores; (satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción con el ambiente físico de la empresa y satisfacción con la supervisión, la inquietud de realizar esta investigación con este instrumento nace de la necesidad de describir y la posible Incidencia en la Satisfacción Laboral, el método de comparación del cuestionario es de escala Likert con 6 posibles respuestas y 12 ítems (Véase anexo 2) se ajustan algunos detalles en cuanto a la presentación de los pasos según el contexto, de igual manera esta herramienta han sido objeto de reiterados estudios en diferentes contextos organizacionales que sustentan su fiabilidad y validez. Meliá y Peiró (1998, p.4),

Procedimiento

Se dará inicio con la fase de recolección mediante la aplicación del instrumento cuantitativo llamado ISTAS21 (CoPsoQ) Riesgos psicosociales y el cuestionario S10/12 satisfacción laboral, que se aplicará a los colaboradores del E.S.E Hospital de San José del

Guaviare, durante la jornada laboral para su diligenciamiento. Esta prueba es auto aplicable, por lo cual, el investigador estará atendiendo a las dudas que los participantes presenten al momento de responder a los ítems planteados en el test.

Análisis de los Datos

El análisis de los datos se ejecutó utilizando la plantilla suministrada por el cuestionario. Se realizará un estudio estadístico descriptivo y analítico con relación a las dimensiones de la de riesgos psicosocial, se establecerá tablas de frecuencias y descripción de todas las variables de la encuesta, y a su vez las seis dimensiones que evalúa el cuestionario.

Tabla 4

Recursos Disponibles

Material	Institucionales	Financieros
Fotocopias	Sala de conferencia	Transporte
Lápiz	Meza	Internet
Impresiones	Silla	Vivienda del estudiante
Papel bond		Alimentación
Marcadores		
Computador		

Recursos disponibles. La siguiente tabla muestra los recursos que se utilizaran para el desarrollo de la investigación en el hospital San José del Guaviare



Versión 1.5

VERSIÓN MEDIA PARA
EMPRESAS DE 25 Y MÁS
TRABAJADORES/AS

**INFORME PRELIMINAR PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES**

**Hospital San José del Guaviare - Personal de planta
Calle 12 Carrera 20, Barrio La Esperanza - Guaviare - 1 –
San José Informe generado por: Carlos Andrés Lozano y
Diana Carolina Duarte**

**20 de septiembre
de 2018**

Resultados

En este apartado se describen las condiciones de trabajo y empleo. Es muy importante tener en cuenta la información que nos proporcionan las tablas siguientes ya que nos dan pistas de las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas.

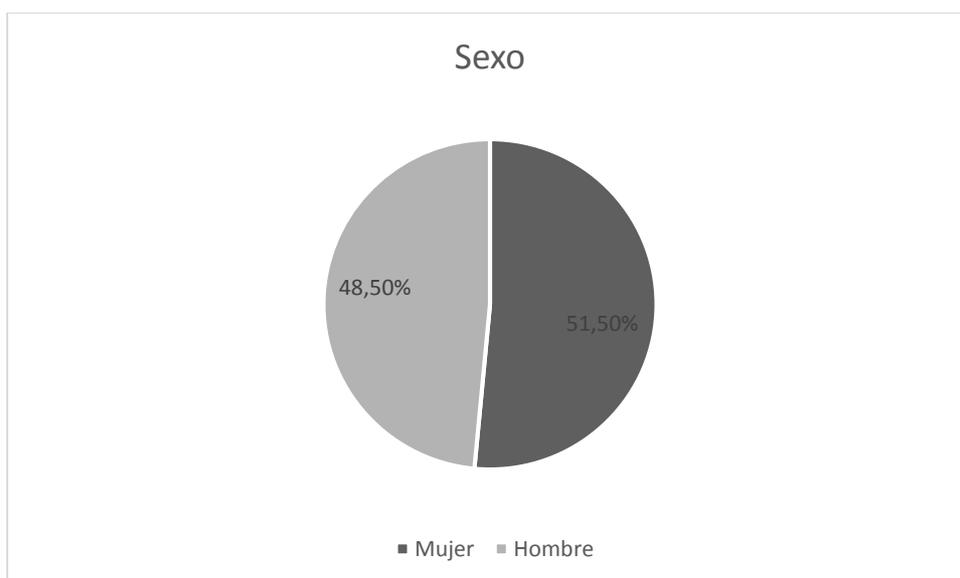
Por tanto, a partir de la siguiente información donde se analizan cada uno de los resultados hallados se presentan tablas y graficas las cuales representan las diferentes dimensiones y tipos de exposiciones que favorecen el riesgo, todo se proyecta de manera que permita a cada lector conocer y entender el desarrollo de la investigación.

Características Sociodemográficas.

Tabla 5: Sexo

ERES	N	%
Mujer	17	51,5%
Hombre	16	48,5%
No contesta	0	
Total	33	

Se presenta los porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en los datos sociodemográficos según el género del cuestionario Ista 21.



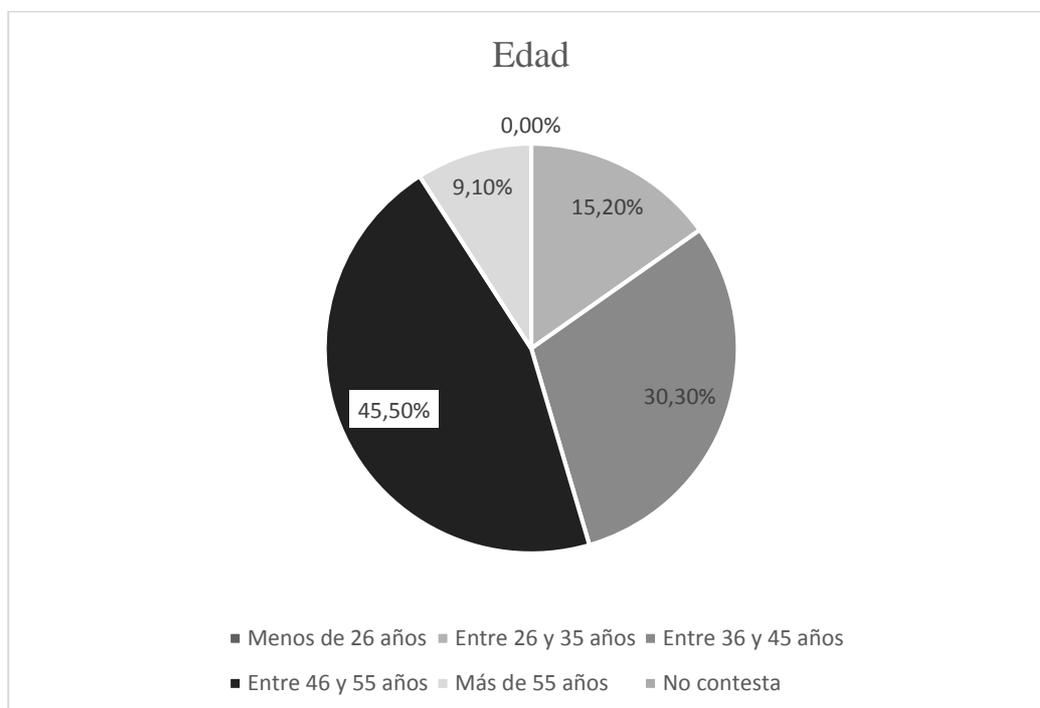
Grafica 6. Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en los datos sociodemográficos según la categoría laboral de la encuesta Ista 21

Relacionando la gráfica anterior podemos evidenciar una gran participación por parte de las mujeres, encontrando su participación en un 51,50%, así mismo los hombres con una participación del 48,50 % lo que demuestra que las mujeres son el sexo predominante en la institución.

Tabla 6: Edad

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 26 años	0	0,0%
Entre 26 y 35 años	5	15,2%
Entre 36 y 45 años	10	30,3%
Entre 46 y 55 años	15	45,5%
Más de 55 años	3	9,1%
No contesta	0	
Total	33	

Se presenta los porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en los datos sociodemográficos según la edad del cuestionario Ista 21.



Gráfica 7. Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en los datos sociodemográficos según la edad de la encuesta Ista 21.

Al revisar la gráfica anterior se evidencia que la población trabajadora que participo de la actividad están en edades 46 y 55 años arrojando un porcentaje elevado con 46 % y el más bajo del 9 % lo encontramos en personas en edades de 26a 35 años lo que indica que es una población en edad madura del 28 %.

En las tablas siguientes se muestra la distribución por:

Unidad de Gestión y Puesto De Trabajo.

Tabla 7: Unidad de gestión

	N	%
Guaviare	33	100,0%
No contesta	0	
Total	33	

Se presenta un porcentaje 100% y total de la población 33 de los participantes ya que la institución no presenta sedes para la aplicación del cuestionario Ista 21.

Tabla 8: Puesto de trabajo.

Señala el puesto de trabajo que ocupas en la actualidad.	N	%
gestion de talento humano	3	9,1%
Contabilidad	5	15,2%
Farmacía	3	9,1%
Facturación	2	6,1%
Cartera	4	12,1%
Tesorería	2	6,1%
Gestión documental	6	18,2%
Urgencias	4	12,1%
Pediatría	1	3,0%
Hospitalizados	2	6,1%
Laboratorio	1	3,0%
No contesta	0	
Total	33	

Analizando la tabla anterior la cual corresponde al puesto de trabajo podemos observar que los trabajadores con mayor participación en la actividad son los encargados del área de gestión documental con un 18,2% frente al 3% correspondiente al personal de pediatría

Tabla 9. Relación laboral

¿Qué tipo de relación laboral tienen con hospital San Jose del Guaviare?	N	%
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	15	45,5%
Soy fijo discontinuo	1	3,0%
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	1	3,0%
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	9	27,3%
Soy funcionario	7	21,2%
Soy interion	0	0,0%
Soy un/a trade (aun siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)	0	0,0%
Soy becario/a	0	0,0%
Trabajo sin contrato	0	0,0%
No contesta	0	
Total	33	

Analizando la tabla anterior la cual hace énfasis a la relación laboral que se presenta actualmente en el hospital conocemos que el mayor porcentaje se presenta en la contratación al término fijo con un 45,5%, y los de menos porcentaje son aquellos contratados para prácticas como lo es el caso de los estudiantes con un 3% llamado contrato temporal formativo.

Tabla 10. Antigüedad

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en hospital San Jose del Guaviare?	N	%
Menos de 30 días	1	3,0%
Entre 1 mes y hasta 6 meses	6	18,2%
Más de 6 meses y hasta 2 años	8	24,2%
Más de 2 años y hasta 5 años	3	9,1%
Más de 5 años y hasta 10 años	0	0,0%
Más de 10 años	15	45,5%
No contesta	0	
Total	33	

Revisando la tabla anterior la cual muestra la antigüedad de los trabajadores en el hospital de San José del Guaviare nos permite conocer un número significativo de trabajadores con más de 10 años en la institución con un 45,5%, y los que presentan 30 días en la institución tan solo representan un 3%, lo que nos evidencia estabilidad laboral.

Tabla 11: Horas trabajadas

Indica cuantas horas trabajaste la semana pasada para hospital San Jose del Guaviare	N	%
30 horas o menos	0	0,0%
De 31 a 35 horas	0	0,0%
De 36 a 40 horas	9	27,3%
De 41 a 45 horas	16	48,5%
Más de 45 horas	8	24,2%
No contesta	0	
Total	33	

Revisando la tabla anterior que relaciona las horas que trabajaron los empleados en la semana pasada tiene un alto porcentaje de 48,5% en lo que respecta 41 a 45 horas y con un 24,2 los que trabajaron más de 45 horas lo que nos evidencia jornadas laborales por encima de 9 horas diarias.

Tablas 12: Jornada de trabajo

Tu contrato es:	N	%
A tiempo completo con reducción de jornada (maternidad, paternidad, estudios, discapacidad)	2	6,1%
A tiempo complete	20	60,6%
A tiempo parcial con reducción de jornada (maternidad, paternidad, estudios, discapacidad)	4	12,1%
A tiempo parcial	7	21,2%
No contesta	0	
Total	33	

Analizando la tabla anterior la cual se enfoca en las jornadas laborales según el tipo de contrato encontramos relevancia en la contratación a tiempo completa con un porcentaje del 60,6%, frente a 6,1% el cual se relaciona con tiempo completo con reducción de jornada.

Tabla 13: Días de la semana laborales

¿Qué días de la semana trabajas en hospital San Jose del Guaviare?	N	%
De lunes a Viernes	13	39,4%
De lunes a sábado	6	18,2%
Sólo fines de semana o festivos	0	0,0%
De lunes a viernes y, excepcionalmente, sábados, domingos y festivos	0	0,0%

Tanto entre semana como fines de semana y festivos	14	42,4%
No contesta	0	
Total	33	

Revisando la tabla anterior la cual se enfoca en los días en que se debe laborar en el hospital, encontramos que entre semana como fines de semana y festivos presenta un porcentaje del 42,4%, y un menor porcentaje para quienes trabaja de lunes a sábado con un 18,2% lo que indica que el área de la salud el tiempo laboral es de domingo a domingo

Tabla 14: Cambios de días laborables

¿Con qué frecuencia te cambian los días de la semana que tienes establecido trabajar?	N	%
Siempre	0	0,0%
Muchas veces	7	21,2%
Algunas veces	0	0,0%
Sólo alguna vez	10	30,3%
Nunca	16	48,5%
No contesta	0	
Total	33	

La tabla anterior nos permite conocer las exigencias frente a los cambios de turno indicándonos un alto porcentaje 48,5% donde se indica que nunca se dejan hacer cambios, frente a un 21,2% quienes afirman que muchas veces pueden realizarse dichos cambios

Tabla 15: Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	%
Jornada partida (mañana y tarde)	22	66,7%
Turno fijo de mañana	0	0,0%
Turno fijo de tarde	0	0,0%
Turno fijo de noche	0	0,0%
Turnos rotatorios excepto el de noche	6	18,2%
Turnos rotatorios con el de noche	5	15,2%
No contesta	0	
Total	33	

En la table donde se relaciona el horario laboral Podemos ver un porcentaje del 66,7% en lo que respecta jornada partida mañana y tarde, en comparación a los turnos rotatorios con el de la noche con un 15,2%

Tabla 16: Adaptabilidad de la jornada

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	%
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	27	81,8%
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	6	18,2%
Tengo hasta 30 minutos de margen	0	0,0%
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	0	0,0%
Tengo más de una hora de margen	0	0,0%
No contesta	0	
Total	33	

La tabla anterior nos muestra los porcentajes de adaptabilidad de los empleados a la entrada y salida de su jornada laboral encontrando el porcentaje mas elevado del 81,8% para quien dice no presentar ningún grado de adaptabilidad, frente al más bajo 18,2% quienes pueden elegir entre horarios previamente establecidos

Tabla 17: Cambio de horario

¿Con qué frecuencia te cambian la hora que tienes establecida de entrada y salida?	N	%
Siempre	0	0,0%
Muchas veces	2	6,1%
Algunas veces	5	15,2%
Sólo alguna vez	5	15,2%
Nunca	21	63,6%
No contesta	0	
Total	33	

En la tabla que tiene relación con el cambio laboral nos muestra que nunca se realizan cambios con un porcentaje del 63,3% frente a quienes manifiestan algunas veces realizar cambios con el 15,2%.

Tabla 18: Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	%
No	9	27,3%
Generalmente de nivel superior	3	9,1%
Generalmente de nivel inferior	0	0,0%

Generalmente del mismo nivel	5	15,2%
Tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	8	24,2%
No lo sé	8	24,2%
No contesta	0	
Total	33	

En la tabla anterior se representa la movilidad funcional donde nos muestra porcentajes del 27,3% donde se manifiesta que no se realizan trabajos de distintos puestos, frente a 9,1 que manifiestan realizar trabajos de nivel superior.

Tabla 19: Participación directa consultiva

En tu día a día, ¿tus superiores te permiten decidir cómo realizas tu trabajo (métodos, orden de las tareas...etc)?	N	%
Siempre	1	3,8%
Muchas veces	0	0,0%
Algunas veces	14	53,8%
Sólo alguna vez	11	42,3%
Nunca	0	0,0%
No contesta	7	
Total	33	

En la tabla anterior encontramos la participación directiva consultiva demostrándonos porcentajes del 53,8 en lo que respecta a que algunas veces el jefe permite determinar cómo se realiza el trabajo frente al 3,8 que indica que siempre puede realizar su trabajo como desee.

Tabla 20: Participación directa delegativa

En el último año, ¿la dirección o tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o de realizar el servicio?	N	%
Siempre	17	51,5%
Muchas veces	7	21,2%
Algunas veces	6	18,2%
Sólo alguna vez	3	9,1%
Nunca	0	0,0%
No contesta	0	
Total	33	

La tabla anterior nos permite analizar como en el último años los jefes consultan a sus empleados la forma de mejorar los servicios a lo cual encontramos que siempre lo hacen con un porcentaje bastante significativo del 51,5% frente al 9,1% aquellos que solo lo realizan algunas veces

Tabla 21: Salario

Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?	N	%
300 euros o menos	0	0,0%
Entre 301 y 450 euros	3	9,1%
Entre 451 y 600 euros	12	36,4%
Entre 601 y 750 euros	10	30,3%
Entre 751 y 900 euros	4	12,1%
Entre 901 y 1.200 euros	4	12,1%
Entre 1.201 y 1.500 euros	0	0,0%
Entre 1.501 y 1.800 euros	0	0,0%
Entre 1.801 y 2.100 euros	0	0,0%
Entre 2.101 y 2.400 euros	0	0,0%
Entre 2.401 y 2.700 euros	0	0,0%
Entre 2.701 y 3.000 euros	0	0,0%
Más de 3.000 euros	0	0,0%
No contesta	0	
Total	33	

La tabla anterior nos habla de lo relacionado al salario de los empleados de la institución en lo que hace referencia al valor neto a cobrar teniendo como resultados porcentajes del 36,4% a quienes tiene sueldos de 461 a 600 euros, frente a quienes reciben 301 a 450 euros con el 9,1% lo que indica que los salarios oscilan entre 963000 a 1.920.000 pesos

Tabla 22: Correspondencia trabajo-salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente?	N	%
Sí	18	54,5%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)	4	12,1%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)	0	0,0%
No lo sé	11	33,3%
No contesta	0	
Total	33	

En la tabla que se relaciona con trabajo salario se analiza que las personas dicen si, a que su trabajo y su salario están en la misma categoría con un porcentaje del 54,5% frente a quienes manifiestan no saberlo con un 33,3%

Tabla 23: Composición del salario

Tu salario es:	N	%
Fijo	29	87,9%
Una parte fija y otra variable	4	12,1%
Todo variable (a destajo, a comisión)	0	0,0%
No contesta	0	
Total	33	

En la tabla anterior representa la composición del salario a la cual en su gran mayoría manifiestan que su salario es fijo con un 87,9%, mientras que otros dicen que una parte es fija y la otra variable con un 12,1%.

Tabla 24: Satisfacción salario

¿Tu salario está bien pagado?	N	%
Sí	16	48,5%
No	17	51,5%
No contesta	0	
Total	33	

En la anterior tabla se evidencia y representa la satisfacción frente al salario arrojando porcentajes de no satisfacción con un 51,5% frente a quienes manifiestan si estar satisfechos con un 48,5%

Tabla 25: Promoción

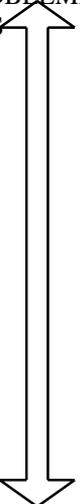
Desde que entraste en hospital San Jose del Guaviare, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	%
Sí	10	30,3%
No	23	69,7%
No contesta	0	
Total	33	

La tabla anterior representa los ascensos obtenidos en la institución desde su ingreso a la misma lo cual se encontró que quienes han ascendido representan un porcentaje del 30,3% frente a quienes no han tenido dicha oportunidad con un 69,7%.

Prevalencia de la Exposición

La tabla de prevalencia de exposición, es decir, la proporción de trabajadores/as incluidos en cada situación de exposición (más desfavorable, intermedia y más favorable para la salud). La misma información aparece en el gráfico.

Tabla 25 Organización de las exposiciones en función de la prevalencia

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable	
MÁS PROBLEMÁTICAS 	Exigencias psicológicas Cuantitativas	7	14	10	
	Doble presencia	8,3	13	6,3	
	Esconder emociones	2	13	13,5	
	Exigencias psicológicas emocionales	1,3	20	7,3	
	Exigencias psicológicas cognitivas	15	15,7	1	
	Posibilidades de Desarrollo	1,5	11,5	20	
	Influencia	5	12	15	
	Control de los tiempos a disposición	7,7	14,4	8,5	
	Sentido del trabajo	0,3	8,6	26	
	Compromiso	3,6	13	19	
	Previsibilidad	8	15,5	9	
	Claridad de rol	2,5	7,25	23,25	
	Conflicto de rol	3,25	19	6,5	
	Posibilidad de relación social	6	14	8,5	
	Apoyo social de los compañeros	4	11,3	16	
	Apoyo social de los superiores	5,6	15	11	
	Calidad del liderazgo	7,7	13,7	14	
	Sentimiento de grupo	0	6,6	26	
	MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Inseguridad sobre el future	19	9,25	4
		Estima	8,5	14	9,7

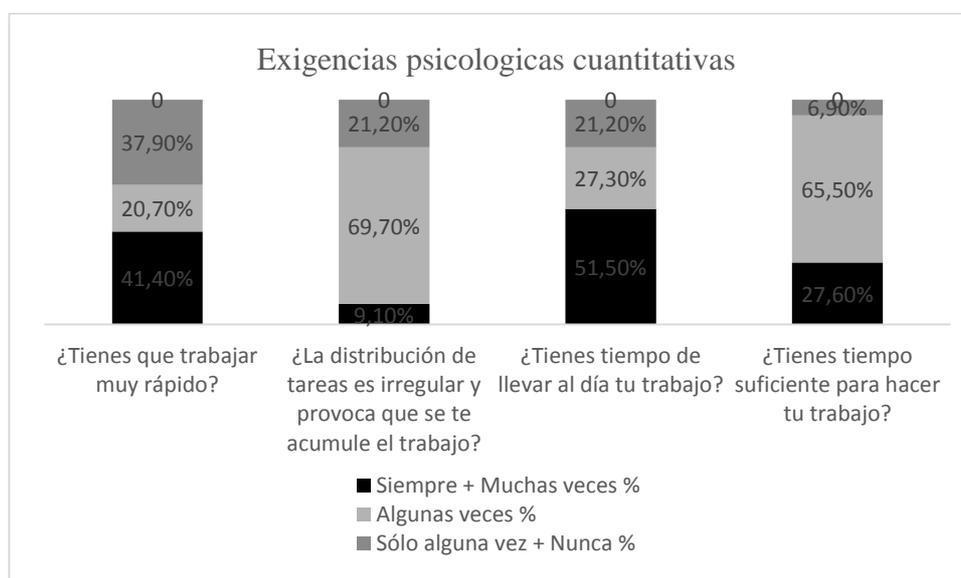
Rojo: tercil más desfavorable para la salud, **Amarillo:** tercil intermedio, **Verde:** tercil más favorable para la salud

La tabla anterior muestra las 20 exposiciones ordenadas en función de la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable.

Tabla 26: Exigencias psicológicas cuantitativas

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tienes que trabajar muy rápido?	41,4 [N=12]	20,7 [N=6]	37,9 [N=11]	[N=4]
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	9,1 [N=3]	69,7 [N=23]	21,2 [N=7]	[N=0]
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	51,5 [N=17]	27,3 [N=9]	21,2 [N=7]	[N=0]
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	27,6 [N=8]	65,5 [N=19]	6,9 [N=2]	[N=4]

Porcentaje de la respuesta del cuestionario istas 21 Exigencias psicológicas cuantitativas



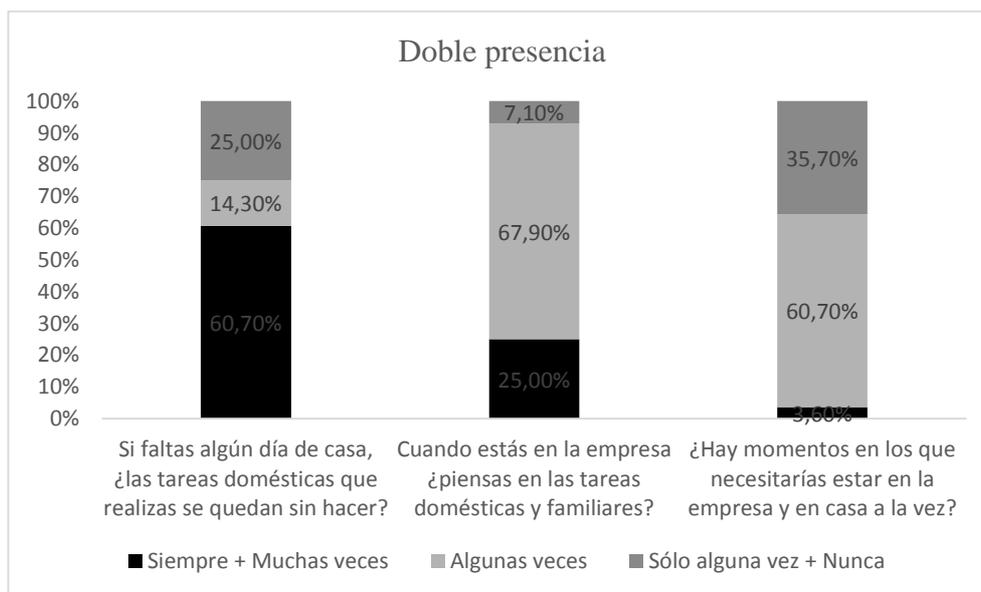
Grafica 8. Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Exigencias psicológicas cuantitativas

Revisando la gráfica relacionada con las exigencias psicológica, encontramos un 41,40 %, el cual representa llevar siempre el trabajo al día lo que indica un porcentaje elevado, al igual siempre se tiene el tiempo suficiente para realizar cada actividad, se evidencia en el ítem distribución de tareas el 69,70% de los trabajadores algunas veces se le acumula los trabajos

Tabla 27: Doble presencia

	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas + Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	Sólo hago tareas muy puntuales + No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	No contesta
	%	%	%	N
¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	65,6 [N=21]	18,8 [N=6]	15,6 [N=5]	[N=1]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	60,7 [N=17]	14,3 [N=4]	25,0 [N=7]	[N=5]
Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	25,0 [N=7]	67,9 [N=19]	7,1 [N=2]	[N=5]
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	3,6 [N=1]	60,7 [N=17]	35,7 [N=10]	[N=5]

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 doble presencia. Distribución de frecuencias



Grafica 9 Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Exigencias psicológicas cuantitativas

Relacionando la gráfica anterior la cual representa la doble presencia arrojándonos un porcentaje 56,5% en lo que respecta a si estas en la empresa piensas en tareas domésticas y familiares y la más baja con el 3,1% en lo que respecta a los momentos que debes estar en la empresa, en la casa a la vez, lo que nos indica que los trabajadores no pierden conexión con su vida personal al estar en su trabajo.

Tabla 28: Esconder emociones

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	0,0 [N=0]	34,5 [N=10]	65,5 [N=19]	[N=4]
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	14,3 [N=4]	57,1 [N=16]	28,6 [N=8]	[N=5]

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Esconder emociones. Distribución de frecuencias.



Grafica 10 Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Esconder emociones.

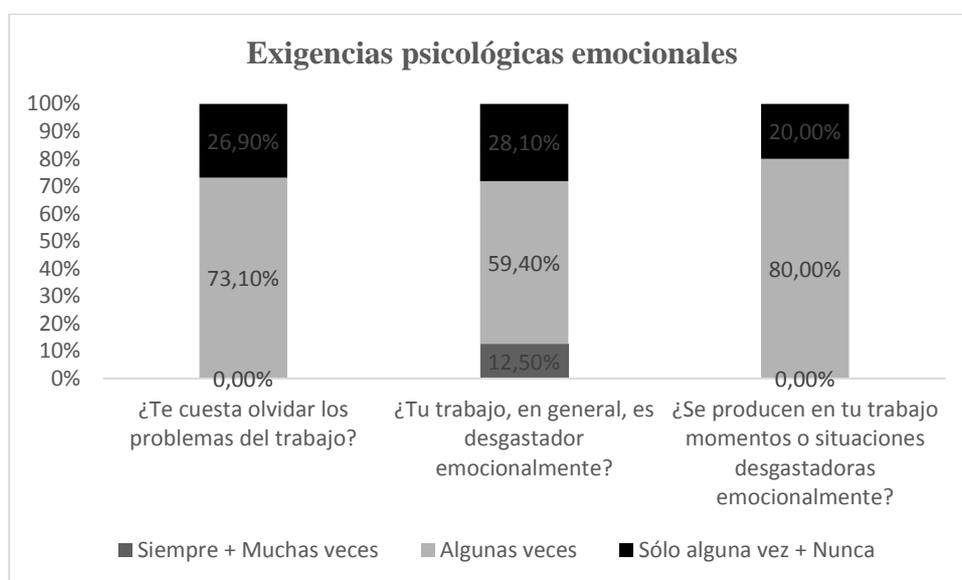
La gráfica de esconder emociones presenta un porcentaje elevado en lo que respecta a que en algunas ocasiones se deben esconder emociones en el trabajo con un 63% y algunas personas que indicaron siempre deben esconder emociones con un 6,2% lo que

nos demuestra que el estado emocional de los empleados está en un nivel bastante aceptable

Tabla 29: Exigencias psicológicas emocionales

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	0,0 [N=0]	73,1 [N=19]	26,9 [N=7]	[N=7]
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	12,5 [N=4]	59,4 [N=19]	28,1 [N=9]	[N=1]
¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	0,0 [N=0]	80,0 [N=24]	20,0 [N=6]	[N=3]

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Exigencias psicológicas emocionales. Distribución de frecuencias



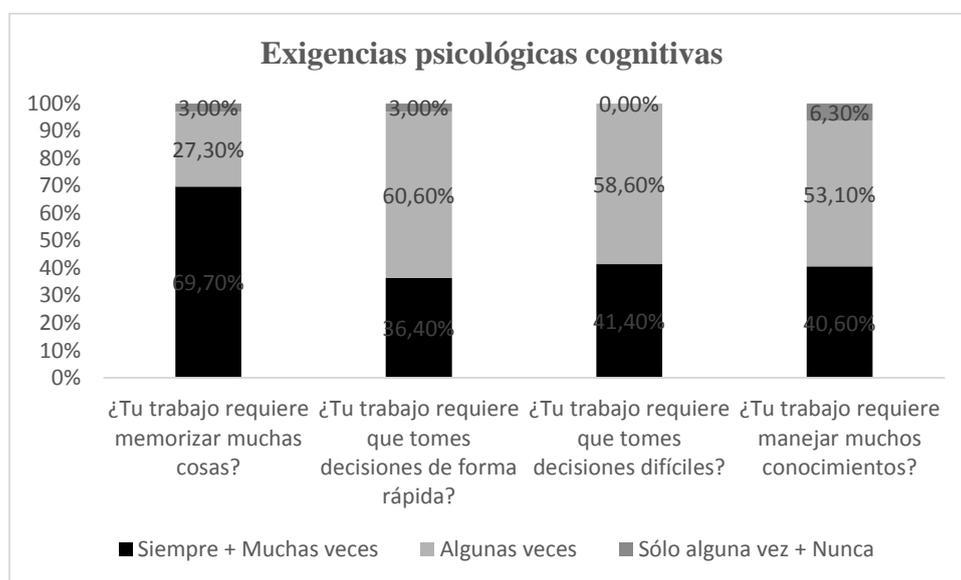
Gráfica 11 Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Exigencias psicológicas emocionales

Revisando la gráfica relacionada con exigencias psicológicas podemos resaltar como algunas veces en los espacios laborales se presentan situaciones que desgastan emocionalmente con un 72,3%, frente a un 4,6% de personas afectadas siempre por esta situación lo que nos permite evidenciar un buen clima laboral y emocional de los empleados

Tabla 30: Exigencias psicológicas cognitivas

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	69,7 [N=23]	27,3 [N=9]	3,0 [N=1]	[N=0]
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	36,4 [N=12]	60,6 [N=20]	3,0 [N=1]	[N=0]
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	41,4 [N=12]	58,6 [N=17]	0,0 [N=0]	[N=4]
¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	40,6 [N=13]	53,1 [N=17]	6,3 [N=2]	[N=1]

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Exigencias psicológicas cognitivas



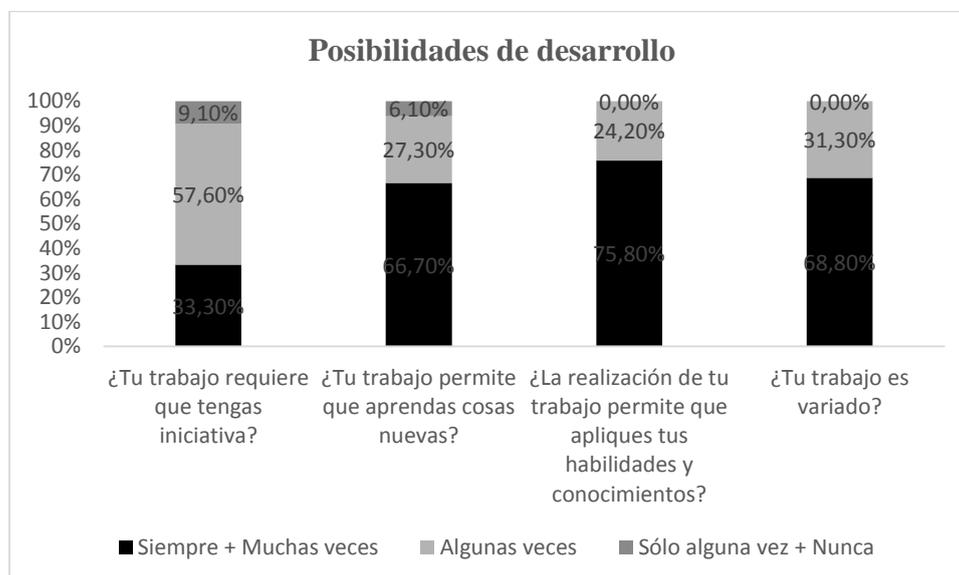
Grafica 12. Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Exigencias psicológicas cognitivas.

Para el caso de las exigencias psicológicas cognitivas encontramos que las personas siempre deben estar memorizando muchas cosas de sus actividades laborales encontrando un porcentaje del 73,8%, y adicional quienes manifiestan alguna vez haber tenido que memorizar su trabajo con el 4,6%, en el caso de la toma de decisiones difíciles se presenta el 63,2% ya que siempre se deben tomar decisiones difíciles lo que indica una participación significativa dentro de la empresa a la cual pertenecen.

Tabla 31: Posibilidades de desarrollo

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	33,3 [N=11]	57,6 [N=19]	9,1 [N=3]	[N=0]
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	66,7 [N=22]	27,3 [N=9]	6,1 [N=2]	[N=0]
¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	75,8 [N=25]	24,2 [N=8]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Tu trabajo es variado?	68,8 [N=22]	31,3 [N=10]	0,0 [N=0]	[N=1]

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21: Posibilidades de desarrollo. Distribución de frecuencias



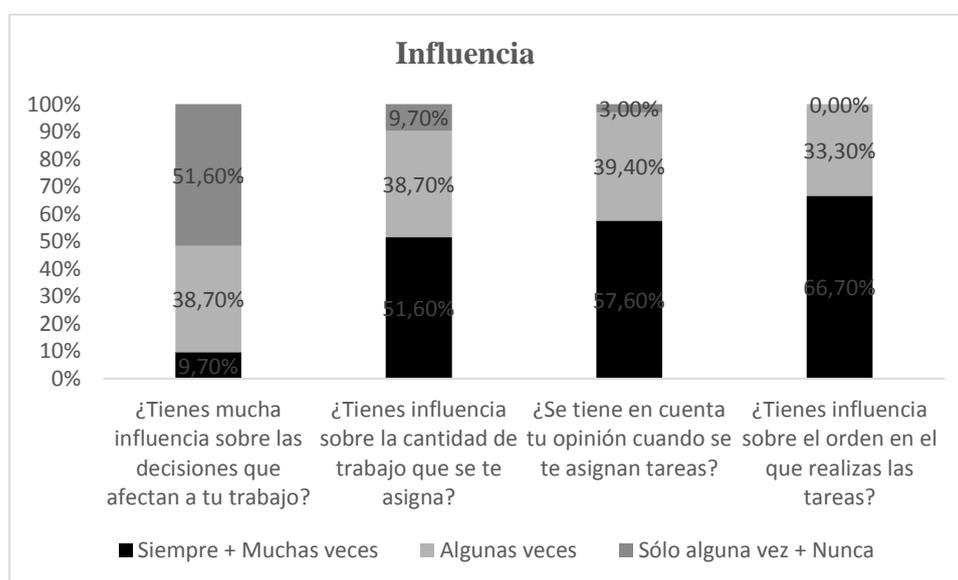
Grafica 13 Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Posibilidades de desarrollo. Distribución de frecuencias

La grafica de posibilidades de Desarrollo indica que los empleados en un 43,1% tiene siempre la posibilidad de aplicar sus habilidades y conocimientos en las áreas que se desempeñan y con un 58,5% les permite el aprendizaje de cosas nuevas lo que evidencia crecimiento laboral y amplia experiencia en lo que se desempeña

Tabla 32: Influencia

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	9,7 [N=3]	38,7 [N=12]	51,6 [N=16]	[N=2]
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	51,6 [N=16]	38,7 [N=12]	9,7 [N=3]	[N=2]
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	57,6 [N=19]	39,4 [N=13]	3,0 [N=1]	[N=0]
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	66,7 [N=22]	33,3 [N=11]	0,0 [N=0]	[N=0]

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Influencia. Distribución de frecuencias.



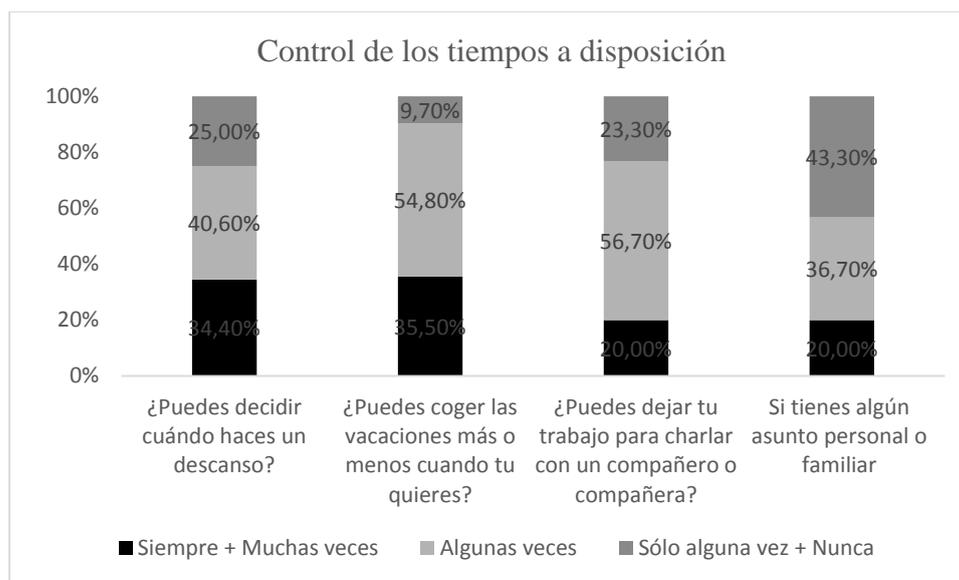
Grafica 14 ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Influencia. Distribución de frecuencias.

La influencia de las decisiones que afectan el trabajo presenta un 52,3% respondiendo que solo algunas veces presenta dificultades, y tan solo un 15,4% indica que siempre tiene dificultades al decidir en cosas que afectaran previamente su trabajo lo que nos lleva a pensar en un análisis de las situaciones que se están afectando, buscando acciones preventivas que mitiguen y propendan por la tranquilidad del empleado

Tabla 33: Control de los tiempos a disposición

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	34,4 [N=11]	40,6 [N=13]	25,0 [N=8]	[N=1]
¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tu quieres?	35,5 [N=11]	54,8 [N=17]	9,7 [N=3]	[N=2]
¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	20,0 [N=6]	56,7 [N=17]	23,3 [N=7]	[N=3]
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	20,0 [N=6]	36,7 [N=11]	43,3 [N=13]	[N=3]

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Control de los tiempos a disposición. Distribución de frecuencias



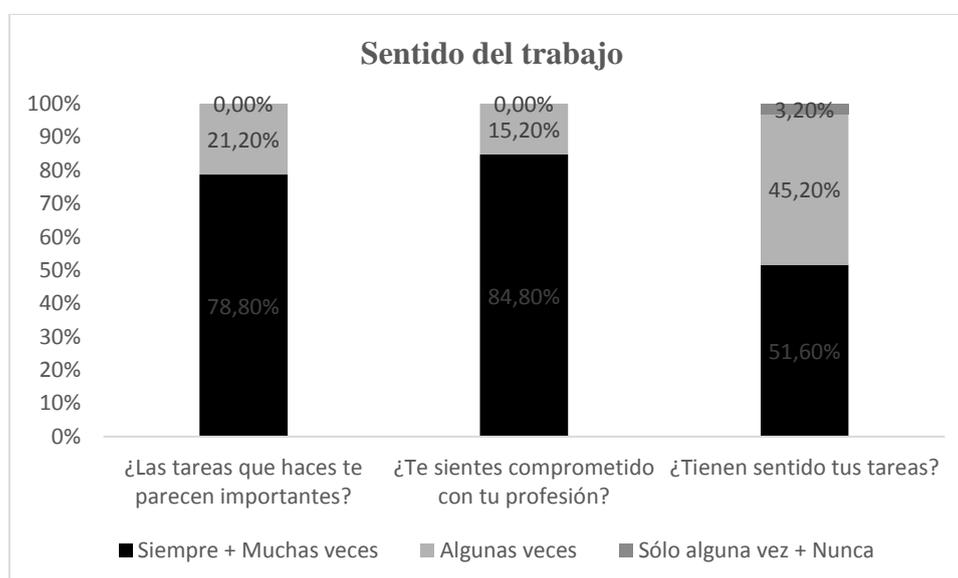
Gráfica 15 Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Control de los tiempos a disposición

Revisando la gráfica de control de tiempos hallamos un porcentaje del 50,8 % donde los empleados tiene la autonomía de determinar su Descanso , y con el 56,9% se manifiesta que algunas veces puede decidir cuándo tomar sus vacaciones , pero se denota un bajo porcentaje de 20% a la hora de dejar el puesto por alguna situación familiar lo que nos indica compromiso, por parte de los empleados.

Tabla 34: Sentido del trabajo

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Las tareas que haces te parecen importantes?	78,8 [N=26]	21,2 [N=7]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	84,8 [N=28]	15,2 [N=5]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Tienen sentido tus tareas?	51,6 [N=16]	45,2 [N=14]	3,2 [N=1]	[N=2]

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Sentido del trabajo



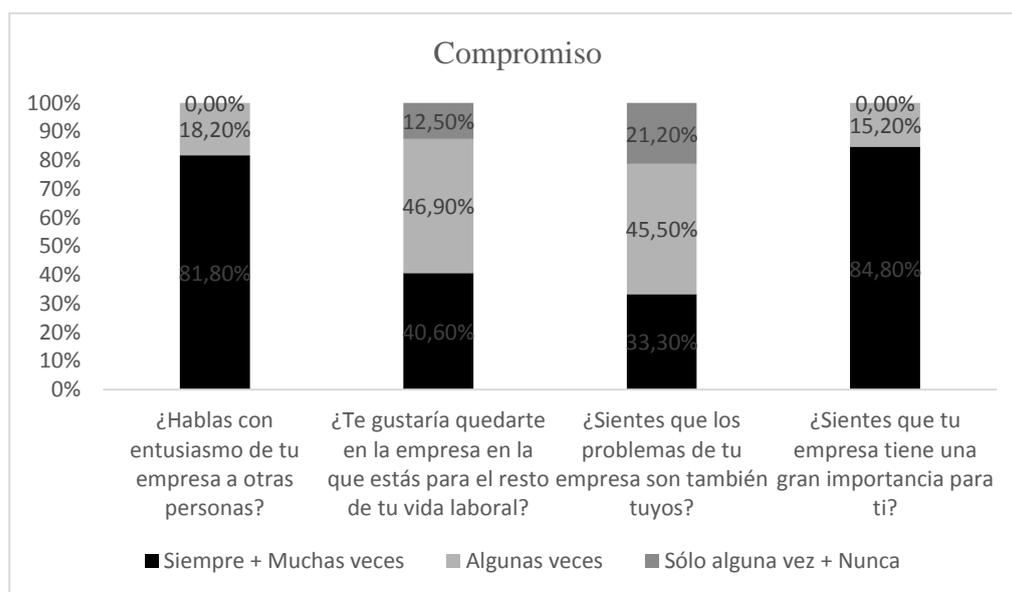
Grafica 16 Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Sentido del trabajo. Distribución de frecuencias.

Se pueden evidenciar en la gráfica anterior que existe un alto sentido de pertenencia ya que los porcentajes de 63,1% frente a la importancia al desarrollar su trabajo, nos da muy Buenos indicios frente a la satisfacción laboral y profesional encontrando un 60% frente al compromiso de la profesión.

Tabla 35: Compromiso

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	81,8 [N=27]	18,2 [N=6]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	40,6 [N=13]	46,9 [N=15]	12,5 [N=4]	[N=1]
¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?	33,3 [N=11]	45,5 [N=15]	21,2 [N=7]	[N=0]
¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	84,8 [N=28]	15,2 [N=5]	0,0 [N=0]	[N=0]

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Compromiso. Distribución de frecuencias.



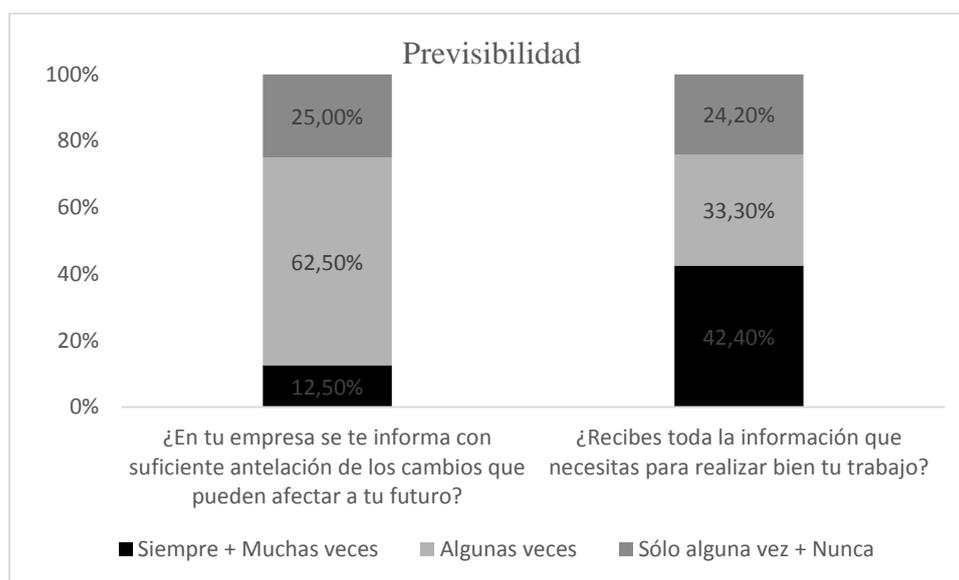
Grafica 17 Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Compromiso

La gráfica anterior evidencia sentido de pertenecía hacia la entidad debido con porcentajes de 75,4% al momento de hablar de la empresa en la cual se desarrolla profesionalmente y siendo muy pocos los que no están de acuerdo con un 3,1%, y el 1,5% quienes hablan bien de la empresa, por ello se evidencian niveles elevados de satisfacción laboral y compromiso con la entidad

Tabla 36: Previsibilidad

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	12,5 [N=4]	62,5 [N=20]	25,0 [N=8]	[N=1]
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	42,4 [N=14]	33,3 [N=11]	24,2 [N=8]	[N=0]

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Previsibilidad Distribución de frecuencias.



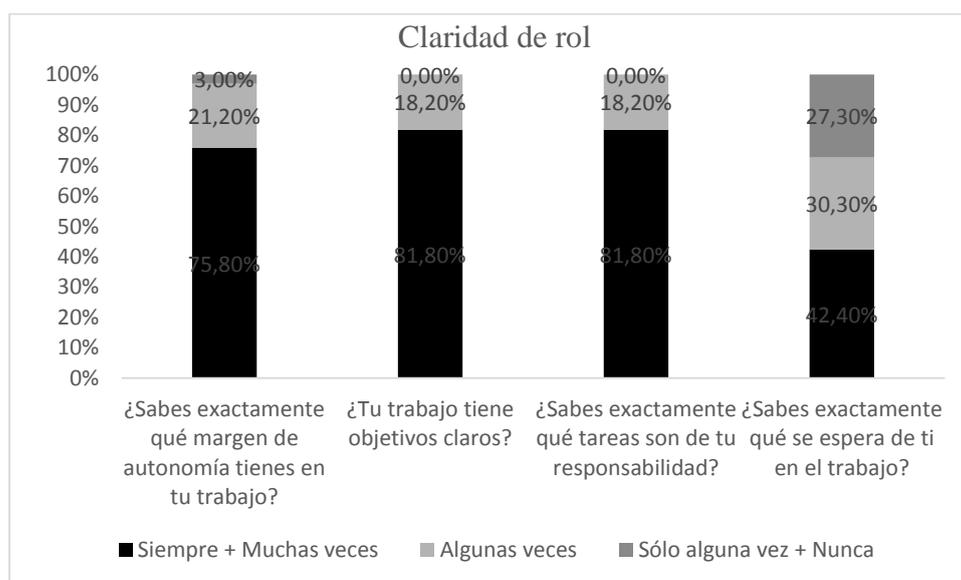
Grafica 18 Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Previsibilidad

La gráfica de previsibilidad con un 52,3% corresponden a la adecuada comunicación y capacitación que poseen los empleados del hospital san José del Guaviare debido a que reciben la información necesaria para realizar sus actividades laborales con Seguridad y calidad y un 53,8% quienes manifiestan que en algunas ocasiones se les informa con antelación los cambios lo que nos indica que se deben realizar acciones que permitan entregar a tiempo los elementos informativos a los empleados.

Tabla 37: Claridad de rol

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	75,8 [N=25]	21,2 [N=7]	3,0 [N=1]	[N=0]
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	81,8 [N=27]	18,2 [N=6]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	81,8 [N=27]	18,2 [N=6]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	42,4 [N=14]	30,3 [N=10]	27,3 [N=9]	[N=0]

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Claridad de rol. Distribución de frecuencias



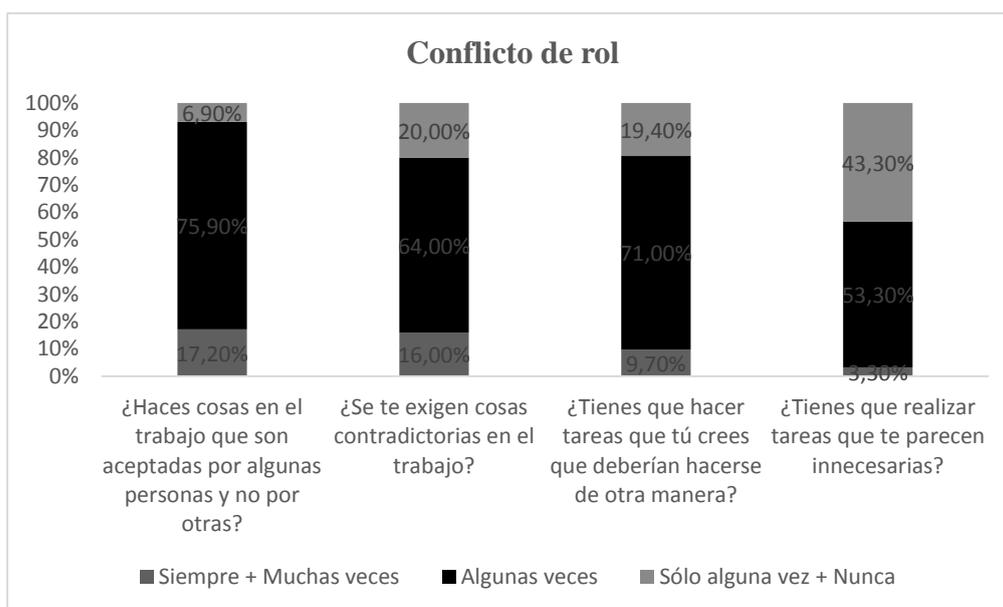
Grafica 19 Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Claridad de rol

La grafica anterior arroja porcentajes del 81,5% que refleja que siempre se tienen objetivos claros, adicional se encuentran el 60% que representa la claridad frente a las responsabilidades que se tiene en el trabajo y las expectativas del trabajador, lo que determina claridad en las funciones, y roles ejercidos por los trabajadores, indicando favorabilidad en la productividad de la entidad.

Tabla 38: Conflicto de rol

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	17,2 [N=5]	75,9 [N=22]	6,9 [N=2]	[N=4]
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	16,0 [N=4]	64,0 [N=16]	20,0 [N=5]	[N=8]
¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	9,7 [N=3]	71,0 [N=22]	19,4 [N=6]	[N=2]
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	3,3 [N=1]	53,3 [N=16]	43,3 [N=13]	[N=3]

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Conflicto de rol. Distribución de frecuencias.



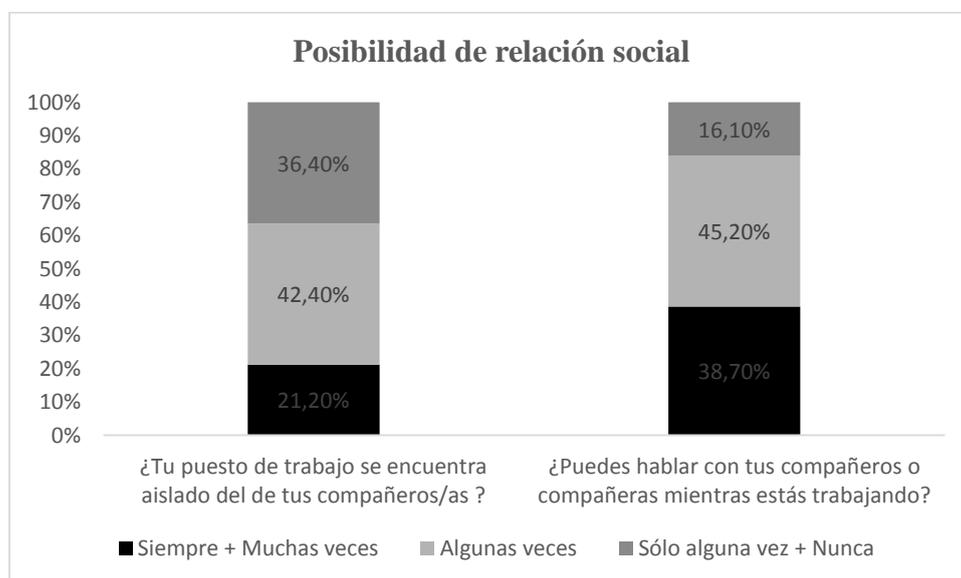
Grafica 20 Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas Conflicto de rol.

En la gráfica anterior con un 58,5% se representa la aceptación y la no aceptación en ocasiones por algunos compañeros de trabajo, frente al 13,8 % que manifiestan alguna vez haber pasado por esta situación indicando algunas falencias en el clima organizacional que se pueden mejorar mediante charlas y actividades educativas.

Tabla 39: Posibilidad de relación social

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as ?	21,2 [N=7]	42,4 [N=14]	36,4 [N=12]	[N=0]
¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	38,7 [N=12]	45,2 [N=14]	16,1 [N=5]	[N=2]

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 21 Posibilidad de relación social. Distribución de frecuencias



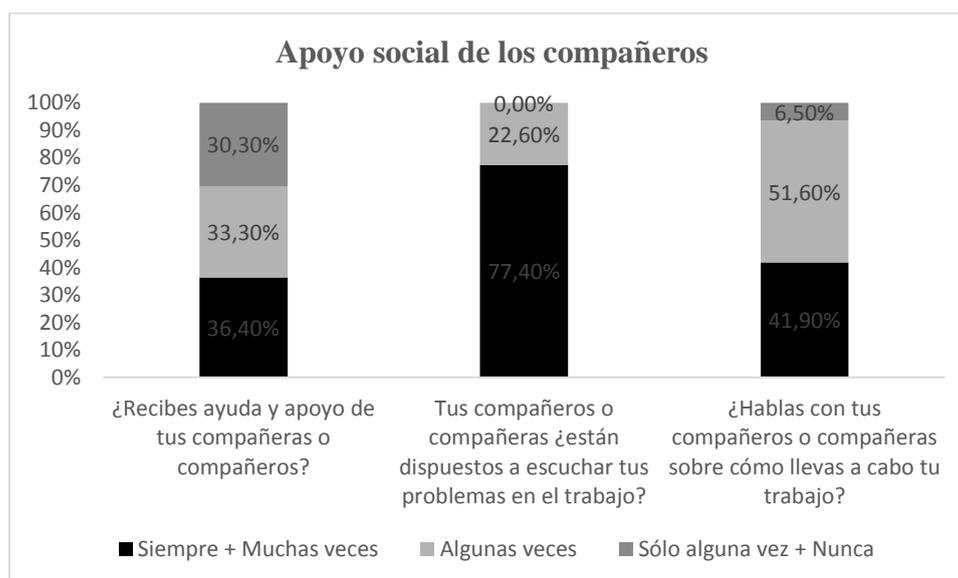
Grafica 21 Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas Posibilidad de relación social

La grafica anterior representa la posibilidad de la relación social en el ámbito laboral con un 53,8% teniendo la posibilidad de compartir sus espacios laborales en ocasiones y un 50% representa la interacción entre compañeros estableciendo buenas relaciones laborales que permiten el apoyo y mutual ayuda con fines laborales.

Tabla 40: Apoyo social de los compañeros

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	36,4 [N=12]	33,3 [N=11]	30,3 [N=10]	[N=0]
Tus compañeros o compañeras ¿están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	77,4 [N=24]	22,6 [N=7]	0,0 [N=0]	[N=2]
¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	41,9 [N=13]	51,6 [N=16]	6,5 [N=2]	[N=2]

Tabla x Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 2 Apoyo social de los compañeros



Grafica 22 Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas Apoyo social de los compañeros

En la gráfica de apoyo social de compañeros encontramos el 55% donde se manifiesta siempre un apoyo de sus compañeros, el 60% indica siempre una comunicación entre compañeros entendida como comunicación asertiva y productividad en las áreas y espacios laborales fortaleciendo lazos de Amistad y favoreciendo el clima laboral.

Tabla 41: Apoyo social de los superiores

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediato superior?	30,3 [N=10]	39,4 [N=13]	30,3 [N=10]	[N=0]
¿Tu inmediata/o superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	38,7 [N=12]	45,2 [N=14]	16,1 [N=5]	[N=2]
¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	35,5 [N=11]	58,1 [N=18]	6,5 [N=2]	[N=2]

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 2 Apoyo social de los superiores. Distribución de frecuencias.



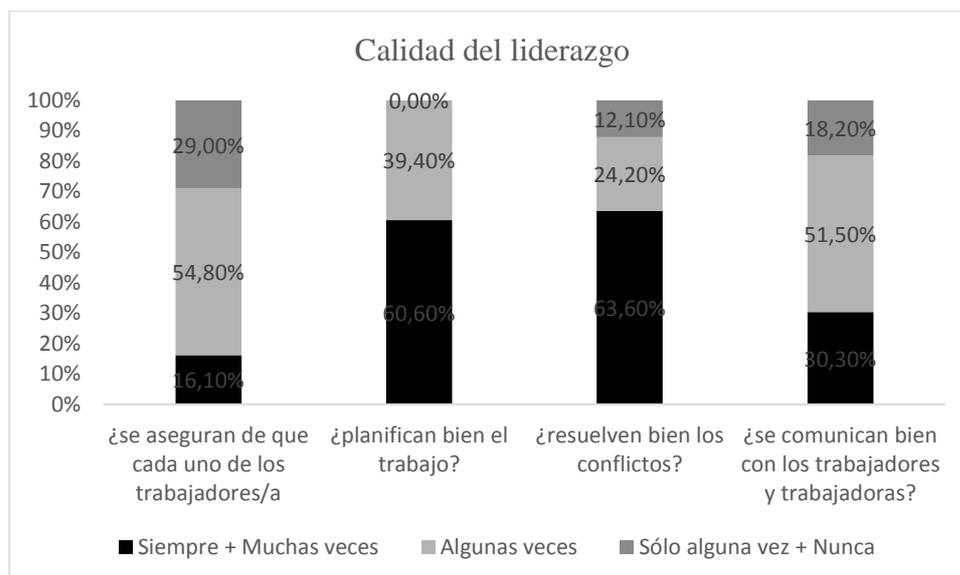
Grafica 23 Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas Apoyo social de los superiores

Al revisar la gráfica correspondiente apoyo social por parte de superiores nos arroja un porcentaje del 55% otro dato a resaltar está en que en ocasiones el jefe se dispone a escuchar tus problemas con un 44,6, lo que permite ver factores de compromiso por parte de jefes y altos funcionarios, lo que favorece el compromiso del trabajador y el buen liderazgo.

Tabla 42: Calidad del liderazgo

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
Tus actuales jefes inmediatos	%	%	%	N
¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	16,1 [N=5]	54,8 [N=17]	29,0 [N=9]	[N=2]
¿planifican bien el trabajo?	60,6 [N=20]	39,4 [N=13]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿resuelven bien los conflictos?	63,6 [N=21]	24,2 [N=8]	12,1 [N=4]	[N=0]
¿se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	30,3 [N=10]	51,5 [N=17]	18,2 [N=6]	[N=0]

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas 2 Calidad del liderazgo Distribución de frecuencias.



Grafica 24 Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas Calidad del liderazgo

Según la gráfica anterior nos permite evidenciar factores de liderazgo muy bien establecido debido a los porcentajes arrojados los cuales encontramos el 50% para planificación y un 47,7% en cuanto a la resolución de conflictos lo que determina favorabilidad hacia el cumplimiento de objetivos y satisfacción laboral por parte del personal que se está liderando.

Tabla 43: Sentimiento de grupo

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	81,8 [N=27]	18,2 [N=6]	0,0 [N=0]	[N=0]
Entre compañeras/os ¿os ayudáis en el trabajo?	81,8 [N=27]	18,2 [N=6]	0,0 [N=0]	[N=0]
En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	75,8 [N=25]	24,2 [N=8]	0,0 [N=0]	[N=0]

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas Sentimiento de grupo



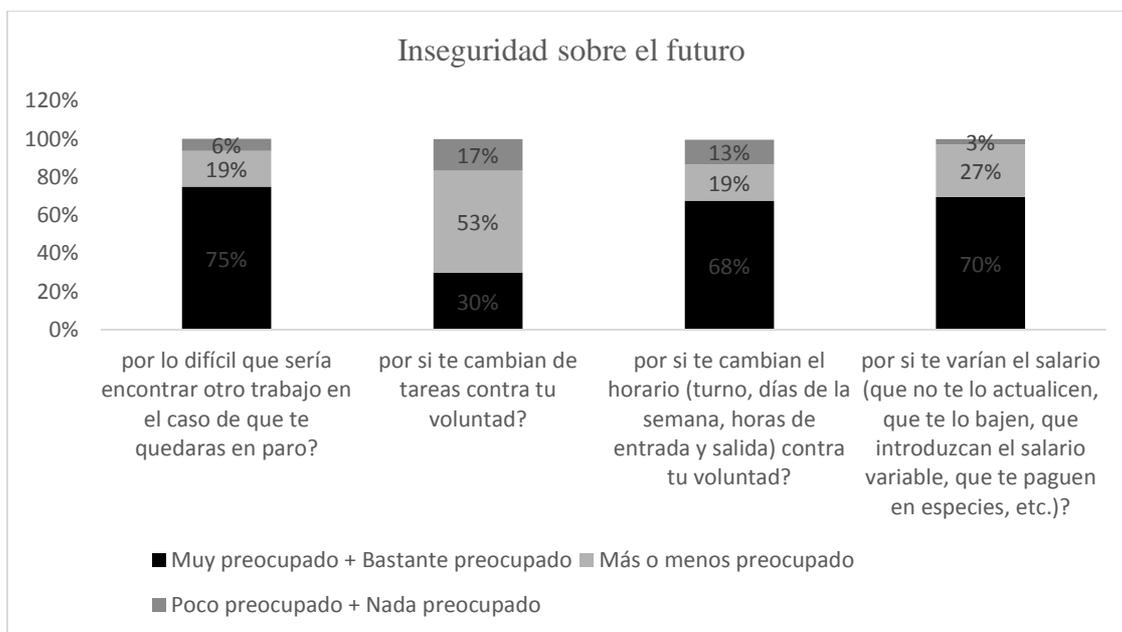
Grafica 25 Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas Sentimiento de grupo

Revisando la gráfica anterior con un 63% representa las buenas relaciones entre compañeros que favorecen el apoyo de forma continua, cabe anotar que tan solo un 10% de los encuestados manifiestan alguna vez haber tenido una Buena relación con sus compañeros lo que denota realizar espacios de encuentros que favorezcan las buenas relaciones a nivel general.

Tabla 44: Inseguridad sobre el futuro

	Muy preocupado + Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado + Nada preocupado	No contesta
En estos momentos, ¿estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	75,0 [N=24]	18,8 [N=6]	6,3 [N=2]	[N=1]
por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	30,0 [N=9]	53,3 [N=16]	16,7 [N=5]	[N=3]
por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	67,7 [N=21]	19,4 [N=6]	12,9 [N=4]	[N=2]
por si se varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	69,7 [N=23]	27,3 [N=9]	3,0 [N=1]	[N=0]

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta estas Inseguridad sobre el futuro



Grafica 26 Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta estas Inseguridad sobre el futuro

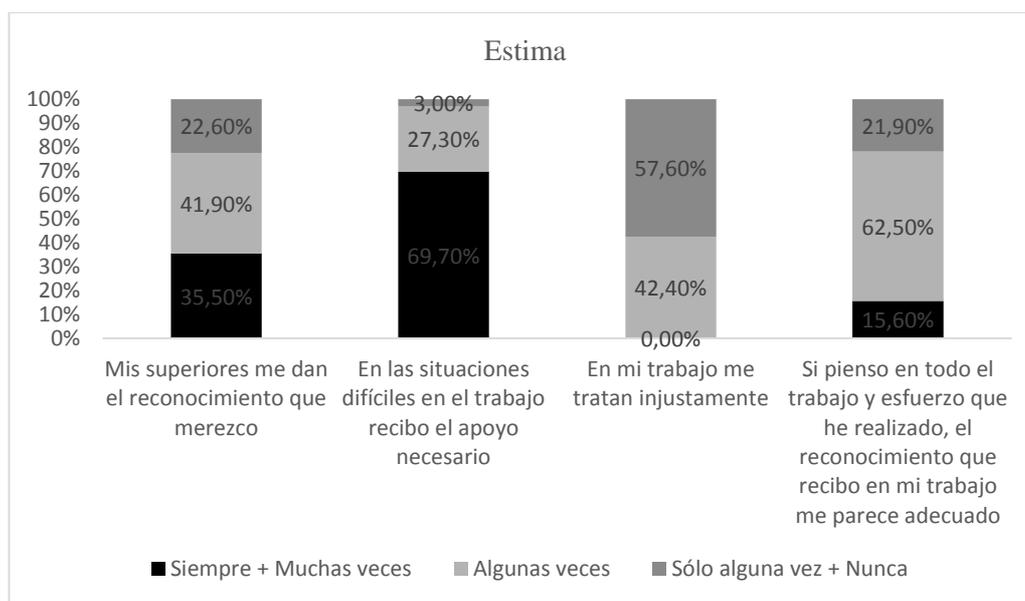
La grafica anterior representa la inseguridad frente al futuro ante cambios y falta de continuidad en la contratación lo que arroja valores elevados en las preocupaciones como lo es del 73% valor que También es de anotar para el caso de cambios en los horarios laborales frente a un 7% representa los que no se preocupan por las condiciones previamente enunciadas ante esto se deben realizar procesos de

contratación adecuados y factores de estabilidad que le brinden garantías al empleado y tranquilidad ante los cambios.

Tabla 45: Estima

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	35,5 [N=11]	41,9 [N=13]	22,6 [N=7]	[N=2]
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	69,7 [N=23]	27,3 [N=9]	3,0 [N=1]	[N=0]
En mi trabajo me tratan injustamente	0,0 [N=0]	42,4 [N=14]	57,6 [N=19]	[N=0]
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	15,6 [N=5]	62,5 [N=20]	21,9 [N=7]	[N=1]

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas Estima. Distribución de frecuencias.



Gráfica 27 Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta istas Estima

El estima representado en la gráfica anterior con un 72% evidencia que los empleados en su gran mayoría se sienten apoyados por sus jefes y compañeros cuando lo han requerido, el 15% manifiestan ser tratados injustamente, lo que conlleva a ver

que los empleados se sienten respaldados en su mayoría presentan buenos índices frente a satisfacción laboral y clima laboral

Puntuaciones de Todas las Dimensiones

En este apartado analizamos las puntuaciones medianas de la empresa hospital San Jose del Guaviare. Observamos la situación de las 20 dimensiones en relación a la población de referencia. Para ello, utilizamos el gráfico que se muestra a continuación, el cual nos indica cómo es la puntuación mediana de hospital San José del Guaviare. Respecto a la población de referencia (intervalo en azul). Se pueden dar tres situaciones:

- Si hospital San José del Guaviare se encuentra en peor situación que la población de referencia el punto se representa como un círculo rojo.
- Si hospital San José del Guaviare está en mejor situación que la población de referencia el punto se representa como un cuadrado verde.
- Si hospital San José del Guaviare está en situación similar que la población de referencia se representará mediante un triángulo azul.
-

Para empezar, se presentan los porcentajes de trabajadores para quienes cada condición resulta favorable o desfavorable, según la metodología del instrumento. Cada pregunta tiene una puntuación que va de 0 a 4 —o a 5, según la cantidad de opciones de respuesta.

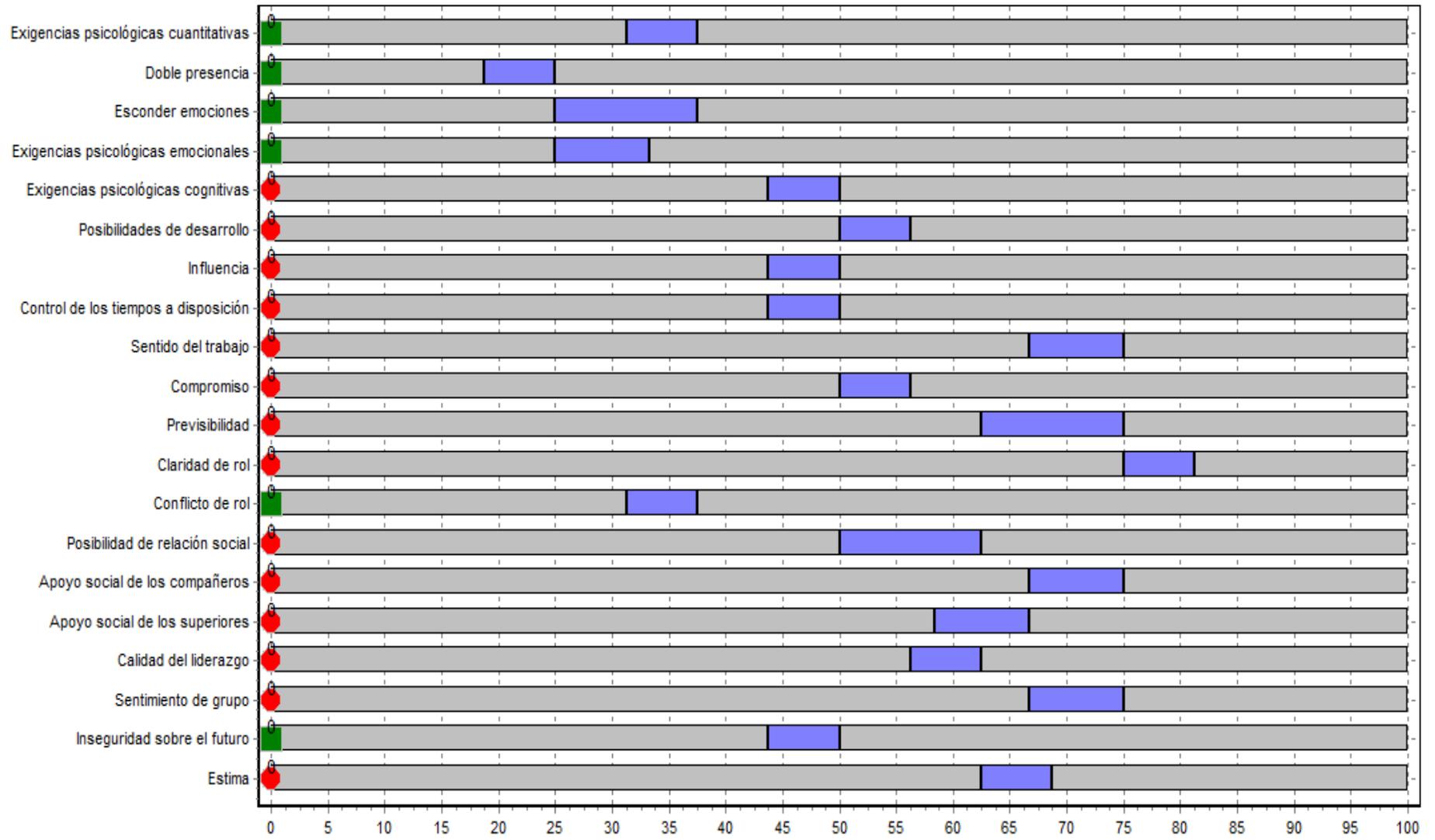
En los ítems sobre condiciones psicosociales, mayor puntaje significa mayor riesgo, es decir, peor condición de trabajo; mientras que los ítems sobre Exigencias psicológicas e Inseguridad, doble presencia puntúan de forma inversa: a mayor puntaje, mejores condiciones. Cada variable está conformada por un número determinado de reactivos, cuya sumatoria arroja un puntaje para cada condición. Los puntajes de los trabajadores se clasifican dentro de la siguiente escala de condiciones psicosociales: (a) valores que se ubican entre 0 y 33,3% del puntaje máximo de cada variable se encuentran en la mejor situación o es una condición psicosocial favorable, graficados de

color verde; (b) aquellos con puntajes entre 33,4% y 56,6% se clasifican como situación media o condición psicosocial que no resulta ni favorable ni desfavorable para el trabajador, de color amarillo en el gráfico; y (c) personas con totales superiores al 56,7% del puntaje máximo posible están en peor situación o condición psicosocial desfavorable, en el gráfico representados con color rojo. En la Figura 1 se encuentran los resultados para las condiciones psicosociales evaluadas, organizados por porcentaje de personas en riesgo en cada condición

Interpretación de resultado de las puntuaciones a las exposiciones de riesgo psicosocial de Hospital San José del Guaviare

Como se puede observar, de las veinte condiciones psicosociales evaluadas hay catorce que son desfavorables para más de un 65 % de la muestra y, una de estas, afecta a más de la mitad de los trabajadores. Las condiciones más desfavorables son: posibilidades de desarrollo (56,4%), influencia, control de tiempos y exigencias cognitivas (50,8%), sentido del trabajo (75%), compromisos (55,9%), previsibilidad (75,2%) e claridad (83,6%). Apoyo social (63%) apoyo de compañeros (75%) apoyo de superiores (68%) Se debe resaltar que estas variables, a su vez, son las que tienen mayor porcentaje de trabajadores en condición desfavorable, es decir, tienen una tendencia hacia el extremo superior para la mayoría de evaluados. Hay que señalar que estas condiciones de riesgo no se concentran en un único componente, sino que contienen elementos de las exigencias psicológicas, de los recursos, de variables moduladoras y de compensaciones, es decir que las otras condiciones psicosociales se encuentra en un factor favorable.

Puntuaciones de todas las exposiciones psicosociales de hospital San Jose del Guaviare



A partir de este momento encontrara la descripción de puntuaciones que le permitirán entender la descripción de cada una de las dimensiones las cuales están previamente establecidas y puntadas en unos rangos de calificación de acuerdo con la dimensión, y clasificadas por colores de la siguiente manera el color verde determina el grado alto, el color amarillo el grado medio y como grado bajo tenemos el color rojo lo cual permitirá el entendimiento de resultados.

Tabla 46: puntuación de las dimensiones istas 21

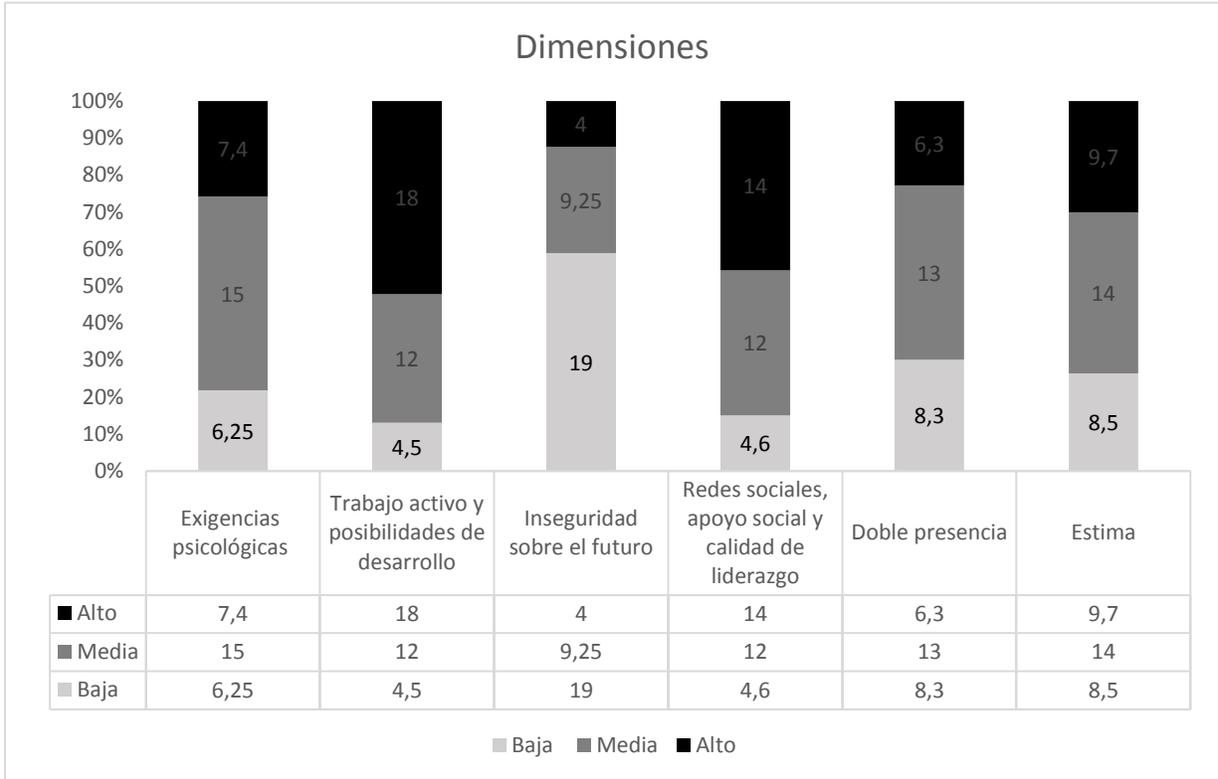
Puntuaciones de cuestionario Ista 21				
Apartado	Dimensión psicosocial	Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas	De 0 a 7	De 8a 10	De 11a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)	De 40a 26	De 25a 21	De 20a 0
3	Inseguridad	De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo	De 40a 29	De 28a 24	De 23a 0
5	Doble presencia	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima	De 16a 13	De 12a 11	De 10 a 0

Ilustra la distribución de la puntuación de las 6 dimensiones de la encuesta istas

Tabla 47: Resultados de las Dimensiones Ista 21

	Baja	Media	Alto	Resultado
Dimensiones	Promedio de 0 - 32			
Exigencias psicológicas	6,25	15	7,4	Favorable
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	4,5	12	18	Desfavorable
Inseguridad sobre el futuro	19	9,25	4	Favorable
Redes sociales, apoyo social y calidad de liderazgo	4,6	12	14	Desfavorable
Doble presencia	8,3	13	6,3	Favorable
Estima	8,5	14	9,7	Desfavorable

Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en las 6 dimensiones de la encuesta Ista 21.



Grafica 28 Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en todas las dimensiones de instrumento de evaluación istas 21.

A partir de análisis de los resultados globales se puede decir que dimensión de exigencias psicológicas dio una puntuación (7,4) que se refleja como favorable, otro factor que registra favorabilidad Inseguridad sobre el futuro con total en puntuación (4) según la escala de puntuación de istas 21, así mismo la dimensión doble presencia arroja valores de (6,3) nivel alto o favorable, se puede afirmar que solo tres 3 dimensiones se encuentran sin riesgo psicosocial, por el contrario se encuentra un resultado del (4,5) de desfavorable de la dimensión con relación trabajo activo y posibilidades de desarrollo lo cual no alcanza las puntuaciones para estar nivel alto o favorable, así mismo ocurre con la dimensión redes sociales, apoyo social y calidad de liderazgo que la puntuación fluctúa (4,6) y de mismo modo se encuentra estima (8,5)

Resultados cuestionario s10/12

A partir de la información recopilada a través de del instrumento estandarizado satisfacción laboral s10/12, a continuación se permite hacer exponer los datos la descripción de los estadísticos obtenidos, y así mismo hacer una interpretación de los mismos desde el paradigma cualitativo.

Tabla 48: Resultados del Cuestionario Satisfacción Laboral S10/12

Análisis de Resultados					
	n		Impacto	Prioridad	
Muy Satisfecho	1	12	4%	23	BAJA
Bastante Satisfecho	2	12	7%	46	BAJA
Algo Satisfecho	3	12	11%	69	BAJA
Indiferente	4	12	14%	92	MEDIA
Algo Satisfecho	5	12	18%	115	ALTA
Bastante Satisfecho	6	12	21%	138	ALTA
Muy Satisfecho	7	12	25%	161	ALTA

Se presentan los datos para evaluar la escala del cuestionario satisfacción laboral S10/12

En la tabla anterior, se expone los porcentajes de las opciones de respuestas que evalúa el cuestionario, es decir que la escala baja da un valor numérico de 23 igual al (4%) que es insatisfacción, así mismo la media de un 92 que equivale al (14%) que significa indiferente, seguidamente se encuentra el alta de 161 con un total (25%) que sería la máxima o satisfacción.

Tabla 49: Repuesta de cuestionarios.

Preguntas	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho			Total
	Muy	Bastante	Algo	Indiferente	Algo	Bastante	Muy	
1 los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	0	0	2	1	16	11	3	33
2 la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	0	0	1	0	16	15	1	33
3 El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	0	0	0	1	16	13	2	33

4 La temperatura de su lugar de trabajo	0	0	1	3	16	11	2	33
5 Las relaciones personales con sus superiores	0	0	0	3	16	12	2	33
6 La supervisión que ejercen sobre usted	0	0	0	5	20	12	1	33
7 La proximidad y frecuencia con que es supervisado	0	0	0	2	20	7	5	33
8 La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	0	0	0	5	20	9	0	33
9 La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa	0	0	2	11	15	5	1	33
10 El apoyo que recibe de sus superiores	0	0	6	12	9	4	2	33
11 El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	0	0	10	7	7	8	0	33
12 La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	0	0	18	4	6	3	2	33
Promedio	0	0	40	54	177	110	21	33

La tabla anterior permite una muestra de datos de la encuesta realizada para conocer la satisfacción laboral, en ella encontramos que el factor de insatisfacción se encuentra en un rango muy bajo, pero es de resaltar que es los procesos de negociación sobre aspectos laborales 18 participantes coinciden con algo de insatisfacción y para el caso de satisfacción con 20 empleados manifiestan tener algo de satisfacción en lo relacionado a la supervisión que respecta a las preguntas 6,7,8 adicional se muestra a 15 empleados muy satisfechos en lo que respecta a la limpieza de sus áreas de trabajo.

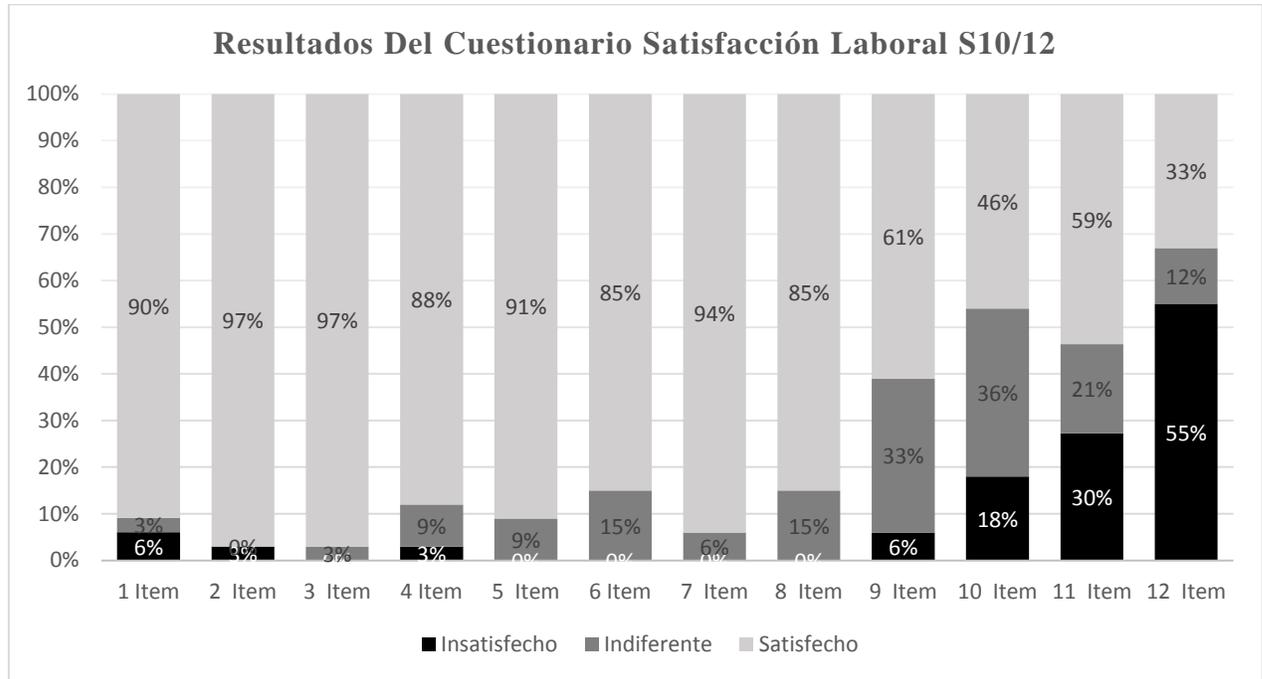
Tabla 50: Resultados en Porcentajes

Preguntas	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Total
1 Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	6%	3%	90%	100%
2 La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	3%	0%	97%	100%
3 El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	0%	3%	97%	100%
4 La temperatura de su lugar de trabajo	3%	9%	88%	100%
5 Las relaciones personales con sus superiores	0%	9%	91%	100%
6 La proximidad y frecuencia con que es supervisado	0%	15%	85%	100%
7 La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	0%	6%	94%	100%
8 La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa	0%	15%	85%	100%
9 El apoyo que recibe de sus superiores	6%	33%	61%	100%
10 Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	18%	36%	46%	100%
11 El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	30%	21%	59%	100%
12 La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	55%	12%	33%	100%
PROMEDIO	11%	14%	75%	100%

En la tabla anterior nos muestra de forma detallada los porcentajes de satisfacción e insatisfacción obtenidos, en los cuales se aprecia un 75% de los empleados que manifiestan sentirse satisfechos en su lugar de trabajo frente a un 11% que manifiesta insatisfacción en lo relacionado a políticas, supervisión, y entornos laborales, adicional podemos conocer

como el 14% de los empleados son indiferentes a las situaciones que se cuestionan. Cabe anotar que la satisfacción de los trabajadores parte de las comodidades en sus áreas de trabajo lo cual arroja un 97%.

Tabla 51: Interpretación General de todas preguntas de satisfacción laboral s10/12



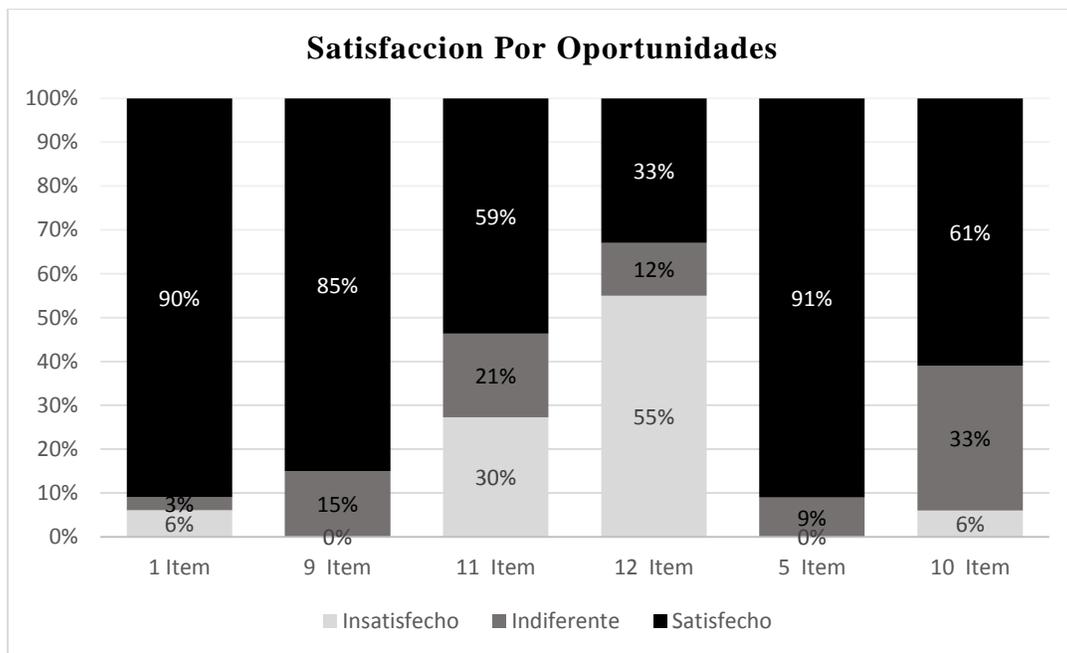
Al mencionar lo encontrado en la gráfica anterior evidenciamos como la insatisfacción se presenta con un porcentaje de 55% en lo que respecta al ítem12, y un 3% para el ítem4 este como el más bajo en niveles de insatisfacción. Continuando encontramos a empleados que son indiferentes donde 36%, posterior a esto podemos conocer los porcentajes de satisfacción encontrando que los ítems 2 y 3 conllevan a los más altos niveles de satisfacción con un 97% por lo que refleja que los colaboradores se encuentran satisfechos con sus empleos.

Tabla 52: Factor 1 Satisfacción con la Oportunidades

OPORTUNIDADES

	Preguntas	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Total
1	los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	6%	3%	90%	100%
9	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa	0%	15%	85%	100%
11	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	30%	21%	59%	100%
12	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	55%	12%	33%	100%
5	las relaciones personales con los superiores	0%	9%	91%	100%
10	El apoyo que recibe de sus superiores	6%	33%	61%	100%
	Promedio	21%	19%	60%	100%

Se presenta los resultados en porcentajes de los ítems de la dimensión de la satisfacción con oportunidades



Gráfica 29. Distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes a los ítems que evalúa la satisfacción con las oportunidades.

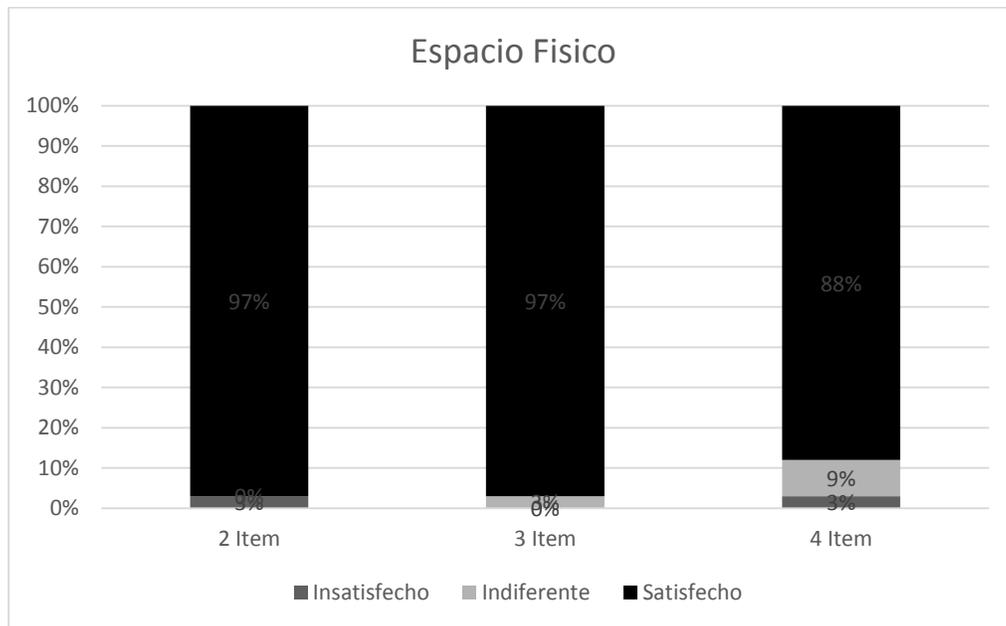
Relacionando la gráfica de satisfacción laboral por oportunidades, la cual presenta un porcentaje elevado en insatisfacción de 55% para el ítem 12 y el más bajo 6% para el ítem

1,5,9 en cambio para el caso de la satisfacción encontramos porcentajes 91% para el ítem 5 lo que demuestra trabajadores conformes con sus espacios laborales lo que nos indica buen clima laboral y factores positivos en la prevención de riesgos psicosociales.

Tabla 53: Factor 2 Satisfacción con el Espacio Físico

ESPACIO FÍSICO					
	Preguntas	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Total
2	la limpieza, higiene y la salubridad del lugar de trabajo	3%	0%	97%	100%
3	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	0%	3%	97%	100%
4	La temperatura de su local de trabajo.	3%	9%	88%	100%
	Promedio	3%	6%	93%	100%

Se presenta los resultados en porcentajes de los ítems de la dimensión de la satisfacción con Espacio Físico



Grafica 30. Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes a los ítems que evalúan satisfacción con Espacio Físico

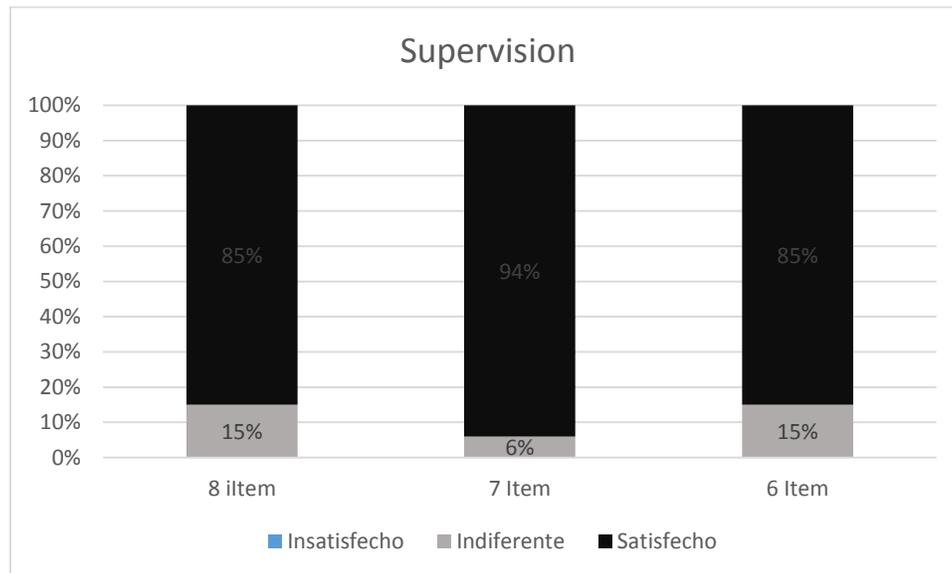
Analizando los porcentajes presentados en la gráfica de espacio físico se aprecia niveles elevados de insatisfacción ya que estos sobrepasan el 90% para los ítems 2 y 3 y la satisfacción presenta niveles muy bajos que no alcanzan ni el 10% lo que nos determina

falencias significativas en los espacios y áreas de trabajo no acordes a las actividades realizadas en dicha entidad.

Tabla 54: Factor 3 satisfacción con supervisión

SUPERVISIÓN					
Preguntas	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Total	
8 La forma en que sus supervisores juzgan sus tareas	0%	15%	85%	100%	
7 La proximidad y frecuencia con que es sipervisado	0%	6%	94%	100%	
6 La supervisión que ejercen sobre usteddisposiciones y leyes laborales	0%	15%	85%	100%	
Promedio	0%	10%	90%	100%	

Se presenta los resultados en porcentajes de los ítems de la dimensión de la satisfacción con supervisión



Grafica 31. Ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes a los ítems que evalúan satisfacción con supervisión

Al examinar la gráfica de supervisión encontramos valores de la siguiente manera el porcentaje más elevado lo obtenemos para la satisfacción con el item7 con un porcentaje de 94%, y la insatisfacción con un 0% para el ítem 7 como el mas bajo presentado en la

gráfica, para aquellos que se muestran como indiferentes el porcentaje mas alto esta en 15% para los ítems 6 y 8.

Tabla 55: Satisfacción Laboral General

	Satisfacción Laboral En Promedio		
	Supervisión	Oportunidades	Espacio Físico
Insatisfecho	0%	21%	3%
Indiferente	10%	19%	6%
Satisfecho	90%	60%	93%
Total	100%	100%	100%

Se presenta los resultados generales del cuestionario de satisfacción laboral



Grafica 32 ilustra la distribución en porcentajes de las respuestas dadas por los participantes en la encuesta de satisfacción laboral en sus 5 dimensiones.

Revisando las estadísticas presentadas para los colaboradores del Hospital San José del Guaviare concluimos que el personal se encuentra satisfecho con sus labores ya que al evaluar cada una de las dimensiones como supervisión, oportunidades y espacios físicos podemos ver que se presentan buenos porcentajes de aceptabilidad entre los cuales encontramos porcentajes de 93% como el más elevado y el 60% para el menos elevado, por

lo tanto se deben tomar acciones que permitan que los ítems que presentan niveles elevados de insatisfacción sean evaluados y puestos en plan de mejora y campañas a nivel institucional que permitan llevar los niveles de satisfacción laboral al 100% lo que conllevaría a mejoras optimas en la productividad y calidad de los servicios a nivel de toda la institución

Discusión

Esta investigación fue planteada asumiendo que la población de estudio presentaría posibles riesgos psicosociales, por tal razón ya se habían identificado previamente por inferencias verbales echas por otros trabajadores, igualmente con los resultados de la batería de riesgo psicosocial que se aplicó en el año 2017, lo cual fue primordial para el objeto de estudio. Partiendo de esta información planteamos nuestra pregunta problema y dimos respuesta a la misma, la cual decía, identificar factores de riesgos psicosocial que puedan incidir en la satisfacción laboral,

A continuación permitimos hacer una descripción analítica y teórica de los resultados obtenidos de la presente proyecto investigativo. Con el fin, generar repuestas reales y tangibles de que pudieran ser comprendidas en mayor medida por las circunstancias particulares que se viven al interior del hospital San José del Guaviare, los trabajadores administrativos y asistenciales de planta, era claro que había una exposición diferencial a ciertas condiciones, y por lo tanto deberían presentar cambios considerables.

En este apartado se presenta la triangulación de la información recogida por los dos instrumentos estandarizados de manera cuantitativa, con las diferentes fuentes encontradas en la revisión bibliográfica, como evidencia que permitirá sustentar o no dichas hipótesis. En relación con los resultados descriptivos de este estudio se puede observar que las tres condiciones más desfavorables Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, redes sociales, apoyo social y calidad de liderazgo, estima, son en su mayoría consistentes con las de otras investigaciones. En el estudio previo los podemos comparar como investigaciones previamente citadas en nuestro estado del arte corroboran y sustentan nuestros hallazgos,

para tal fin hacemos mención de los autores Jiménez, C. Orozco, M. Cáliz, N. (2017), los cuales tienen el propósito de evaluar riesgos en personal de una institución de salud de la ciudad de Bogotá, al igual que nosotros presentando una evaluación cuantitativa y haciendo uso del instrumento como el CoPsoQ-istas21, por ello que al hablar de dimensiones encontramos que los resultados que reportan dichos autores, representan las dimensiones semejantes a las propuestas en nuestra investigación arrojando diferentes resultados en los cuales se pueden comparar como para ellos las dimensiones favorable son las posibilidades de desarrollo mientras para los participantes del hospital Guaviare se presentan resultados desfavorables, seguidamente se encuentran disminución de exigencias psicológicas vistas como desfavorables mientras para la población abordada en esta investigación es favorable con lo que representa inseguridad en el trabajo, se encuentran resultados de favorabilidad mientras los colaboradores del E.S.E Guaviare se presenta resultados desfavorables todo esto nos lleva a entender que los riesgos psicosociales no se ven afectados directamente por los factores de satisfacción laboral, en la investigación se comparó con los otros investigadores se logró concluir que los riesgos para toda la población del área de la salud no siempre serán los mismos ya que su factor de satisfacción estará condicionado a las diferentes maneras que se desarrolla el trabajo, el área en la que se encuentra y el grupo social al cual pertenece Locke (1979), especificando que la población tratada por los autores es solo personal asistencial, mientras en la nuestra se aborda personal administrativo y asistencial lo cual nos permite afirmar el porqué de los cambios en el resultado de acuerdo al área en la que se desempeñan serán las condiciones laborales, la remuneración, las relaciones intralaborales y los espacios o sitios de trabajo determinando esto así su conformidad a nivel laboral y profesional.

Otra investigación relevante es la realizada en Chile por los autores Ceballos, P. Rol, G. Hernández, E. Díaz, D. Paravic, T. Burgos, M, quienes en sus propósitos está el análisis de los factores psicosociales y carga mental en el personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos, quienes se enfocarían en percibir los riesgos psicosociales demostrando una alta carga mental, relacionado estas con el puesto de trabajo, para tal fin se apoyaron con un estudio cuantitativo descriptivo, adicional utilizan para su fin el

SUSECO – istas 21 y la escala subjetiva de carga mental (ESCAM), entre tanto ellos encontraron resultados oscilantes entre el 64% - 57% para dimensiones como la doble presencia, exigencias psicosociales y apoyo psicosocial determinando para estos autores que los participantes perciben que su área laboral posee un riesgo elevado para la salud entre tanto cabe anotar que los resultados obtenidos de la investigación efectuada en hospital Guaviare los porcentajes para tales dimensiones las cuales arrojan niveles altos que oscilan para cada una de la siguientes dimensiones, las cuales son; manera doble presencia 6,3, exigencias psicológicas 7,4, que son niveles altos desfavorables y para el apoyo psicosocial 14 lo que determina altos niveles de favorabilidad percibida por los encuestados a diferencia de lo encontrado en la investigación previamente mencionada, es decir que el contraste de información permite evidenciar que una población expuesta a otras características de riesgo pero que también se correlacionar con riesgos altos o desfavorables.

A continuación se presenta el análisis de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de evaluación, cuestionario de satisfacción laboral s10/12, se puede evidenciar de manera general que existe una relación significativa entre las 3 dimensiones de satisfacción laboral, confirmando en una primera instancia por el autor Meliá (1989); citado por Soto y Amarillo (2010), quienes en sus estudios establecen la existencia de una asociación directa entre la satisfacción laboral y los factores que evalúa de riesgo psicosocial. Contrastando los resultados y hallazgos de la investigación con la teoría, se evidencia estudios de investigación acerca de la satisfacción, al mismo tiempo, para entender la información suministrada, se partirá analizando cada uno de los factores que se encontraron en los resultados, dando paso a describir el tipo de satisfacción laboral.

Se analizará el constructo denominado satisfacción con la supervisión del cual se concluye que el promedio de satisfacción fue alto (con un 90%). En la mayoría de los ítems que evaluaban este factor las respuestas fueron tendientes a la satisfacción demostrando así que hay autonomía para realizar los deberes dentro de la empresa, no se evidencia a través de los resultados características como presión laboral por parte de los supervisores para cumplir las responsabilidades, lo cual repercute de forma positiva en el cumplimiento de las

funciones. Según Locke (1979); citado por Segura (2009), explica la dimensión de satisfacción con la supervisión, hace referencia que el trabajador esta monitoreado en el desarrollo de su trabajo, donde evalúan sus objetivas metas y juzgan las mismas, contrastando con el autor la satisfacción no se ve inmerso directamente con las características de todos factores del riesgos psicosocial en la dimensión de Apoyo social y calidad de liderazgo

A la luz de la información recolectada, en relación a la segunda dimensión de “satisfacción con las oportunidades”, según Maslow (1943); citado por Hevia y Cols (2006), la motivación de crecimiento personal es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, donde la autorrealización es desarrollar todo nuestro potencial para convertirnos en lo que somos. Como menciona el autor anterior se asemeja los datos encontrados según los ítems, “los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar” revelan un alto grado de satisfacción (con un 90 %), así mismo se evidencia la posibilidad de autorrealización. Dicho lo anterior se puede afirmar que hay un importante porcentaje representado por un (10%), que no está del todo satisfecho con los indicadores evaluados desde éste factor lo que supone un reto institucional en la necesidad de generar para los colaboradores mejores oportunidades que permitan no sólo potenciar sino también fortalecer el bienestar de los mismos para elevar el grado de satisfacción, pero el reto esta disminución del riesgo en la demisión Trabajo activo y posibilidades de desarrollo se encuentra desfavorable, en algunos factores al intervenir se lograra 100 % de la satisfacción.

A continuación se abordará dos dimensiones, una relacionada a la satisfacción con el espacio físico dentro de la organización (E.S.E Guaviare), en esta correlación significativa frente a la dimensión se encontró en la pregunta de satisfacción del entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo (97%) como resultado de agrado del mismo. Los datos que arrojaron respectivamente estas dos categorías pueden ser contrastados con lo propuesto por Calderón (2003); citado por Llerena (2014), quien sostiene que “la satisfacción por el cargo o el trabajo realizado se debe en una parte a las condiciones del

ambiente en donde se encuentre ubicado el trabajador” Mencionado lo anterior los lugares que disponen los individuos para sus labores cumplen los estándares de salubridad y seguridad, generándoles un espacio óptimo y agradable para así aumentar su eficiencia en las actividades diarias, a su vez se evidencia que todos tienen las mismas condiciones de trabajo cuidando su integridad física y mental.

En la relación entre las dos variables del estudio: Factores de Riesgo Psicosocial y su incidencia en la Satisfacción Laboral y sus respectivas dimensiones, se pudo observar que no existe correlación negativa significativa entre ellas, es decir no se encuentra ninguna factor la satisfacción laboral que esté afectando los riesgo psicosocial de los colaboradores de hospital de San José del Guaviare. Lo anterior no se concuerda con las publicaciones encontradas, las que señalan que los factores de satisfacción laboral influyen en la riesgo psicosocial en contextos organizacionales. Las Investigaciones permiten comparar las condiciones psicosociales que pueden encontrarse en una entidad de salud, las cuales podrían de una u otra forma afectar la salud de la población estudiada y sus satisfacción.

No se hallaron correlaciones significativas en el cruce de las variables o instrumentos y los factores de satisfacción laboral y riesgo psicosocial, salvo una leve asociación y algunas dimensiones, pero no existen elementos de juicio o contraste para asumir con certeza cuál sería la causa o el efecto de esta situación, sin embargo se menciona como dato relevante para ser tenido en cuenta en futuras investigaciones

Conclusiones

Los resultados demuestran que verdaderamente, los factores de satisfacción laboral no se encuentran afectando los riesgos psicosociales de los trabajadores asistenciales y administrativos de planta del hospital San José del Guaviare

Existen factores riesgo psicosocial que son evaluados muy negativamente por los trabajadores como: implicación, estima, apoyo social, exigencias psicológicas; formación, información y comunicación y; cohesión de grupo, a mismo modo pueden afectar la satisfacción sino también el desempeño laboral y la productividad de la empresa.

Así mismo se evidencia el factor de gestión de tiempo, demuestra tiempo no es un factor determinante en vida laboral, es decir que los trabajadores evidencia negativamente, al contrario se encuentra niveles óptimos, que favorecen la satisfacción, el desempeño y la productividad.

Respecto a la satisfacción laboral, la más afectada, según se desprende de los resultados es la de oportunidades, es decir los trabajadores no se encuentran satisfechos con los logros que ellos como personas aspiran tener con su trabajo o los objetivos personales por ellos trazados.

El objetivo de identificación de riesgos psicosocial en la población intervenida busca la el desarrollo y promoción de lugares seguros ambientes laborales que promuevan la organización buscando la intervención y compromiso de la alta gerencia buscando éxito en las actividades relacionadas con la salud y seguridad cualquiera que fuera el área a estudiar, buscando apoyo que permitan integrar de manera amplia objetivos a mediano y largo plazo buscando estrategias integrales que favorezcan la satisfacción y conformidad de los empleados y toda la organización.

Se estableció medidas correctivas y preventivas de acuerdo a lo propuesto en la investigación de ya que existe alta colaboración, con el fin de fortalecer el nivel riesgo psicosocial y la satisfacción dentro de la empresa.

Apartar de los datos encontrados de los resultados obtenidos Ista 21 se puso en marcha la propuestas de del programa de fortalecimientos para aquellas problemáticas

presentes de riesgo, así mismo se propusieron mecanismo de afrontamiento para las dimensiones sé que encuentran afectadas, por lo consiguiente se concibe el cumplimiento de los objetivos planteados

Por ello, es importante seguir propiciando espacios acercar la academia con las organizaciones para facilitar la elaboración de investigaciones en dichos contextos, para que conozca la situación actual y favoreciéndose el de los resultados y los hallazgos en temas de salud laboral, cabe mencionar que la contribución a nivel académico se hizo con la contribución de marco teórico expuesto por los autores teóricos para este sustento investigativo, lo que dio pie a la recolección de información muy valiosa para un posterior análisis, sirviendo de soporte y antecedente para el campo empresarial de producción y enriqueciendo positivamente el campo teórico practico.

Recomendaciones

Es necesario ineludible que se implementen las estrategias para disminuir los factores de riesgo psicosociales, pues si no se les presta la debida vigilancia, aumentara y afectarán la productividad de la empresa.

Es necesario disponer medidas acertadas a mejorar y si es posible mejorar la satisfacción laboral y que se mantenga niveles altos en los trabajadores; no solamente en lo referente a los factores psicosociales, sino a la posible intervención de otros factores que puedan afectar la satisfacción del personal de la empresa a futuro

. Debe mantenerse un monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral, para registrar los avances que se logren en su mejoramiento, para que los aspectos negativos sean controlados a tiempo.

Se recomiendo seguir efectuando evaluaciones similares a la presente, en al otro personal de la organización que no fue evaluado, pues al estar en las mismas áreas de trabajo también pueden afectar su desempeño y satisfacción laborales

Realizar seguimiento riguroso a los trabajadores para verificar si las medidas tomadas tienen un impacto positivo en la salud física como mental, es importante tener en cuenta la satisfacción del empleado influye en el rendimiento y productividad del mismo.

De mismo modo supervisar las acciones propuestas para asegurar que se realizan apropiadamente, al mismo tiempo poder evaluar el resultado que se obtienen del proceso, de tal manera se pueda evidenciar disminución del riesgo psicosocial, permitiendo la creación de consciencia en los empleadores para que adopten el proceso con responsabilidad y compromiso.

Realizar una segunda encuesta con una población más amplia y contrastarla con otros instrumentos de evaluación, en especial aquellos que permitan establecer el nivel de riesgo psicopatológico al que está expuesta esta población por el ejercicio mismo de su profesión

Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales

En el desarrollo de nuestra investigación proponemos la creación de un programa para dar cumplimiento con los objetivos planteados “salud para ambas partes” la cual es una cartilla educativa en lo referente a la mitigación del riesgo psicosocial en áreas laborales el cual busca apoyar el trabajo de la población estudiada

Al igual se espera convertirlo en un aporte para el análisis de las condiciones de salud y trabajo como modelo pedagógico buscando promover una cultura en los empleados antiguos hasta los que se encuentran en procesos de ingreso, por ende esperamos que sea de mucha utilidad, debido que nuestro propósito es proveer el desarrollo de elementos conceptuales y técnicos garantizando espacios laborales altamente seguros salud física como mental.



Salud para Ambas Partes

Andres lozano y Carolina Duarte
presents

Planificación de la Actividad Preventiva

2018 • HOSPITAL SAN JOSE DEL
GUAVIARE

INTRODUCCIÓN

CARTILLA: MITIGACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN ÁREAS LABORALES

2018 | ISSUE 12 | VOL 12



Todos estos riesgos están previamente descritos para el sector formal pero la realidad actual exige la necesidad de tomar medidas de control e intervenciones estructuradas, por tal motivo se diseña una cartilla que se adapta a la población trabajadora de un hospital pero que aplica para cualquier tipo de población trabajadora, ya que el objetivo de la misma es promover la salud y prevenir la enfermedad, de los colaboradores

que de no se atendidos o intervenidos podrían pasar a catalogarse como población vulnerable por estar condicionados altamente a presiones y ambientes laborales que deben ser afrontados y atendidos de manera íntegra y protección del derecho al trabajo digno y en las mejores condiciones propendiendo por una adecuada salud, mejoras en la calidad de vida, y el desarrollo de la misma en optimas condiciones.

OBJETIVOS GENERAL

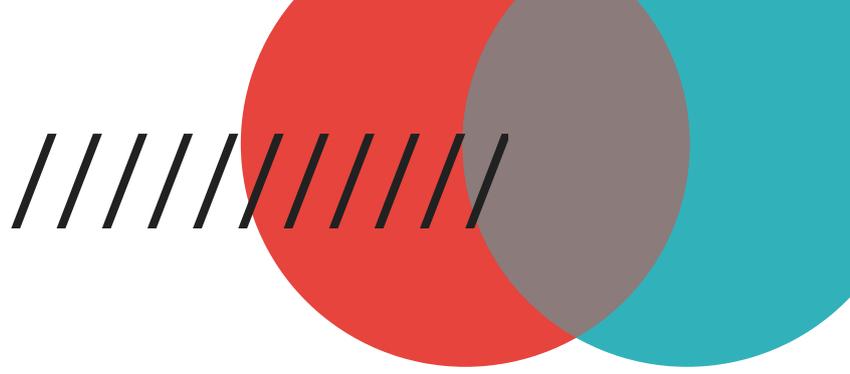
Contribuir al bienestar físico y mental de los colaboradores del Hospital San Jose del Guaviare , a través de estrategias de promoción y prevención de riesgospsicosociales obteniendo asimismo espacios laborales seguros y saludables.

OBJETIVO ESPECÍFICOS

Evaluar las necesidades que son requeridas para prevención del riesgo, desde el punto de vista de los colaboradores o directivos de la empresa.

Facilitar a las diferentes áreas de trabajo lineamientos para la aplicación de programa

Optimizar las condiciones laborales que tienen los colaboradores.



¿POR QUE APLICAR EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN?

En primer lugar, los programas sistemas vigilancia epidemiologica son herramientas esenciales para el mejoramiento o funcionamiento de las organizaciones, también son instrumentos funcionales para fortalecer el clima laboral, de igual manera ayuda al regenerar problemáticas del contexto psicosocial.

ANTECEDENTES DEL PROGRAMA

¿PARA QUE SIRVE?

La necesidad de generar esta propuesta de prevención, fue atreves de una investigación que se realizó en la empresa se logró identificar una serie de necesidades de factores relacionados riesgo laboral que tienen los colaboradores; a partir de este estudio se determinaron áreas necesarias de fortalecimiento, asimismo ayudará a que los trabajadores y la empresa aumentar el clima laboral.

LINEAMIENTOS GENERALES DEL PROGRAMA

01

A continuación, se presenta cada uno de los ejes temáticos para disminuir el riesgo psicosocial va dirigido principalmente a los colaboradores donde se evidencie el factor de riesgo.

02

Para la ejecución del programa se deben enunciar ciertos elementos claves para el éxito del mismo. A continuación se enlistan consideraciones generales que deben tomarse en cuenta a la hora de poner en acción el programa.

RIESGO PSICOSOCIAL



CONOZCAMOS QUE ES

RIESGO

PSICOSOCIAL



Definimos como aquellas condiciones intra y extralaborales las cuales ocasionan cambios significativos tanto a nivel fisiológico o de la conducta cuando los empleados se están adaptando o afrontando diferentes cambios o demandas que contienen los cargos laborales en que se desarrollan o van a desarrollar.

APRENDAMOS SOBRE LAS CAUSAS DEL RIESGO PSICOSOCIAL

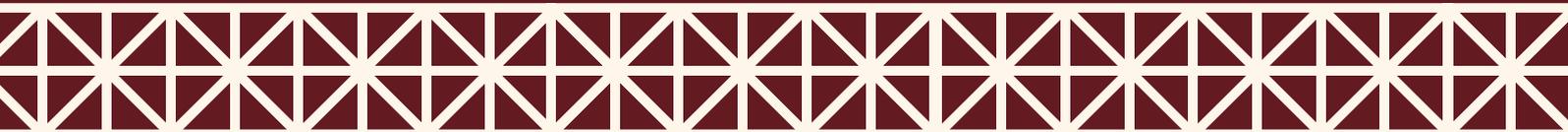
Con apoyo de la resolución 2646 de 2008 se enuncian las siguientes categorías descritas a continuación:

- Gestión organizacional
- Organización a nivel de los puestos de trabajo
- Características del grupo de trabajo
- Horario y jornadas laborales
- Factores psicosociales extralaborales

PAR EMPEZAR DEBEMOS EVALUAR

- Los factores de riesgo según las actividades realizadas
- Identificar adecuadamente las personas o áreas con mayor riesgo
- Clasificar los perfiles de los empleados según el nivel de riesgo que presenta
- Proponer e implementar medidas preventivas según los casos
- Conocer la realidad organizacional y laboral
- Presentar informes según los hallazgos
- Aplicación de instrumentos que nos permitan evaluar los riesgos.





APLICACIÓN DE LA

PROPUESTA



FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Explicación

DEL PROGRAMA

Con el fin de dar complemento al programa presentamos la matriz de riesgo psicosocial a la comunidad exponiendo las diferentes dimensiones a las cuales presentan evidencias de defavorabilidad y reconoce los riesgos a los cuales podrían estar expuesta la población estudiada, dicha matriz presenta una importancia significativa ya que permite analizarlos y intervenirlos encaminado todo al mejoramiento de la calidad de vida en espacios laborales,

A continuación se muestran las dimensiones que se abordaron para prevenir el riesgo psicosocial

PRIMERA: MATRIZ ESTRÉS LABORAL, DIMENSIÓN DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS

SEGUNDA: MATRIZ MOTIVACIÓN LABORAL DIMENSIÓN ESTIMAS

TERCERA : MATRIZ TRABAJO EN EQUIPO DIMENSIÓN APOYO SOCIAL

MATRIZ DE PREVENCIÓN

RIESGO PSICOSOCIAL

Título: “TRABAJEMOS SIN ESTRÉS”

Objetivos: Disminuir el estrés laboral en el personal administrativo y asistencial de la E.S.E. Hospital san José del Guaviare a través de una capacitación la cual les ayude la detección propia de los síntomas del estrés y como combatirlos, para el mejoramiento del desempeño laboral y personal.

Tema: Estrés Laboral

Tiempo: 1 hora

Justificación	Responsables	Recurso humano y materiales	Instructivo
<p>El Estrés una reacción fisiológica del organismo donde son partícipes distintos mecanismos de defensa para afrontar una situación demandante o amenazante para una estabilidad tanto profesional como personal; cuando se acostumbra a llevar una vida tan agitada en el trabajo esto hace que no se percate de los síntomas del estrés y debido a esto crear pensamiento con los cuales busquemos quitarle importancia a los deberes profesional para no pensar de manera precipitada y/o frustrante. Los trabajadores que presentan estrés laboral pueden manifestar síntomas tales como: ansiedad, inquietud, nerviosismo, temor o angustia, el problema es que es casi imposible darse cuenta del problema si no se reflexiona fuertemente sobre esto. Para ello es fundamental identificar aquellos agentes estresores como: la falta de control sobre nuestras tareas, ambiente laboral difícil, sobre carga de trabajo y alta responsabilidad por nivel de puesto, es debido a esto a que las personas sean susceptibles a presentar sintomatologías tanto</p>	<p>Psicología y trabajo social</p>	<p>personal administrativo y asistencial de la E.S.E. Guaviare</p> <p>material didáctico, video alusivo a la identificación de estrés laboral y sus manifestaciones tempranas, afiches</p>	<p><u>Escenario 1</u> En primera instancia la metodología de esta estrategia psicoeducativa se llevara a cabo inicialmente con la actividad rompe hielo denominada “El pitillo” la cual consta de llevar varias palabras de un lado a otro por medio de la succión de dos pitillos, para así poder formar la frase alusiva al tema (estrés laboral) en el otro extremo. Posteriormente al finalizar la actividad rompe hielo se hará la presentación de los psicólogos y trabajadora social y posteriormente con la contextualización de la temática que se va a abordar.</p> <p><u>Escenario 2</u> Para este segundo momento los psicólogos y la trabajadora social iniciaran la capacitación acerca de las formas de detectar los agentes estresores en el ámbito laboral y como combatir estos mismo para minimizar posibles enfermedades que se vinculen al estrés laboral. Para ello se utilizaran 10 dispositivas como</p>

R I E S G O P S I C O S O C I A L

físicas como psicológicas las cuales repercuten en su vida profesional y personal. Ahora bien para poder generar un ambiente laboral sin agentes estresores es indispensable que los propios trabajadores o empleados de la E.S.E. logren identificar en primera instancia los síntomas que puede generar la aparición del estrés, posteriormente a eso poder identificar cuáles son los agentes estresores que pueden estar inmerso en su área de trabajo y por último poder implementar una serie de estrategias que les ayude a prevenir el estrés laboral.

material de apoyo, las cuales contienen temáticas relacionadas a temas tales como: “estrés laboral” “posibles enfermedades” “estrategias para su identificación y detección” “herramientas para combatirlos” “tipos de estrés” “diferencia entre ansiedad y angustia”

Escenario 3

Para finalizar la capacitación sobre estrés laboral se le dará a cada asistente unos pequeños afiches en los cuales encontraran descritos 8 pasos (ver anexo 1) para combatir el estrés, con el objetivo de que los pegue en su área de trabajo y así todos los días los pueda implementar.

Devolución de aportes y cierre:

Es en este apartado en donde se realizará por parte de los psicólogos en formación la devolución de aportes, la cual consiste en generar un proceso de realimentación hacia el personal administrativo y asistencial de la E.S.E. guaviare con el propósito de aclarar las inquietudes o dudas de los mismo y también proveer una conceptualización clara y veraz del tema expuesto en la actividad, esto se realizara con el lanzamiento de una serie de preguntas las cuales están dirigidas u orientadas a la temática anteriormente aborda.

MATRIZ DE PREVENCIÓN

R I E S G O P S I C O S O C I A L

Título: “MEJOREMOS NUESTRO DESARROLLO PERSONAL”

Objetivos: Aumentar la motivación laboral en el personal administrativo y asistencial de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare a través de la presentación de un video y capacitación cual ayude al mejoramiento del desempeño personal y grupal.

Tema: Motivación Laboral

Tiempo: 1 hora – 40 minutos

Justificación	Responsables	Recurso humano y materiales	Instructivo
<p>Cuando se habla de motivación se hace referencia a momentos e instancias de la vida de una persona las cuales van ancladas a unas series de objetivos o metas que las personas se proponen para una mejor calidad de vida tanto personal como laboral, estas metas, les ayuda a que se tracen una series de compromisos los cuales servirán para que alcancen el éxito y la autorrealización de cada quien. Cuando la motivación se enfoca en el ámbito empresarial se hace alusión a la motivación laboral, esta no permite que las empresas vean a sus trabajadores como objetos de producción si no que las personas se sientan apreciadas y valoradas y que sus esfuerzos sean suficientemente reconocidos; sin duda alguna la motivación laboral, lo que busca es generar un equipo humano</p>	<p>Psicología y trabajo social</p>	<p>personal administrativo y asistencial de la E.S.E. Guaviare</p> <p>material didáctico, video alusivo a la motivación laboral.</p>	<p>Escenario 1 En este primer momento de la actividad se iniciara con una breve presentación de los profesionales en formación y acompañado de la contextualización de la temática a abordar.</p> <p>Escenario 2 Para este apartado se comenzara la actividad con la presentación del video alusivo al tema: motivación laboral, tiene una duración de 5 minutos se presentara a la población administrativa y asistencial con el objetivo de que puedan cambiar sus esquemas de pensamientos y poder incorporar nueva información.</p> <p>Escenario 3 Con este escenario se le dará cierre a la actividad planteada con la entrega de unos termómetros simbólicos el cual constara de una series de caras con diferentes estados de motivación (baja, media, alta) al tema de motivación laboral, los cuales servirán como un detector de</p>

R I E S G O P S I C O S O C I A L

proactivo, comprometido e identificado con la organización, al igual que garantice un alto rendimiento y productividad, así como una calidad de trabajo excelente y con vocación de mejoría constante; es por ello que el Hospital San José Guaviare como empresa prestadora del servicio de salud debe primordialmente de preservar la salud tanto física como mental de sus empleados, que entre los cuales se ve inmersa la motivación como un eje central para un mayor desempeño tanto laboral como social dentro de la empresa.

los estados motivacionales de los trabajadores, los cuales a su vez permitirán evidenciar la motivación que estos mismos tienen durante semana, arrojando un pequeño diagrama en el cual se reflejara la motivación de toda una semana de los trabajadores.

Devolución de aportes y cierre

Es en este apartado en donde se realizará por parte de los profesionales en formación la devolución de aportes, la cual consiste en generar un proceso de reafirmación hacia el personal administrativo y asistencial de la E.S.E. san José del Guaviare con el propósito de aclarar las inquietudes o dudas de los mismos y también proveer una conceptualización clara y veraz del tema expuesto en la actividad, esto se realizará con el lanzamiento de una serie de preguntas las cuales están dirigidas u orientadas a la temática anteriormente abordada

MATRIZ DE PREVENCIÓN

R I E S G O P S I C O S O C I A L

Título: "POR UN MISMO OBJETIVO, TRABAJEMOS JUNTOS"

Objetivos: Fomentar el trabajo en equipo y los valores morales en el personal administrativo y asistencial de la E.S.E. Hospital san jose Guaviare a través de dinámicas que permitan un proceso de fortalecimiento y mejoramiento de las relaciones interpersonales, desempeño laboral y trabajo en grupo.

Tema: Trabajo en Equipo y valores morales

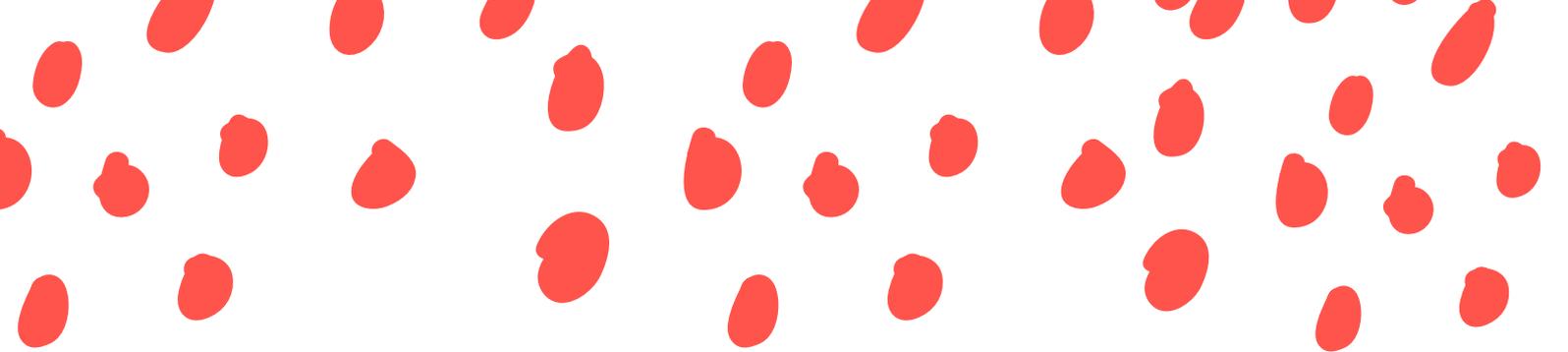
Tiempos: 1 hora

Justificaciion	Responsables	Recurso humano y materiales	Instructivo
Los seres humanos están mediados por las relaciones sociales, las cuales hacen que diariamente se estén interrelacionando unos con otros; las nuevas tendencias laborales conllevan a que los trabajadores disminuyan las relaciones sociales entre compañeros en el entorno laboral y por ende cada día se destruyan los espacios de trabajo grupal; ahora bien debido a que las empresas en el proceso de adaptación a las nuevas tecnológicas hacen que los trabajadores limiten su desempeño social solamente con las maquinas (herramientas de trabajo). A raíz de estas nuevas tendencias laborales el trabajador se ha asilado de interactuar con sus compañeros en su área de trabajo, ocasionando el deterioro de las relaciones interpersonales, la pérdida del trabajo en equipo y la falta de comunicación verbal entre ellos; es por ello que el trabajo en equipo se	Psicología y trabajo social	personal administrativo y asistencial de la E.S.E. Guaviare material didáctico (vasos desechables, pitillos, papel y lápiz, cuerda elástica	Escenario 1 En este primer momento de la actividad se iniciara con una breve presentación de los psicólogo y trabajadora social acompañado de la contextualización de la temática a abordar. Escenario 2 Para la realización de este encuentro psicoeducativo el cual está encaminado hacia el trabajo en equipo y valores morales se llevaran a cabo la aplicación de 3 actividades con el objetivo de incrementar la comunicación entre compañeros, el liderazgo, la cooperación y la tolerancia como base fundamental para un excelente clima laboral; es por ello que se diseñaron tres dinámicas las cuales son: "los pitillos" (ver anexo #1) "los vasos" (ver anexo #2) "comunicación en grupo" (ver anexo #3). Escenario 3 En este escenario se realizara el cierre del

R I E S G O P S I C O S O C I A L

debe fomentar en todas las empresas debido a que ella ayuda al fortalecimiento y el mejoramiento en aspectos como la dirección, la motivación, comunicación y participación en el trabajo y por lo cual se requiere una participación cooperativa y no individualista. El trabajo en equipo contribuye a la empresa a que su producción se ha mucho mejor y a que el clima laboral se ha el mejor o el adecuado para un ambiente sano y excepto de malas relaciones interpersonales. Para que el trabajo en equipo se de una manera óptima y saludable se debe hacer uso e implementar en el ámbito laboral los valores, los cuales conllevaran a una mejor relación interpersonal, una excelente comunicación entre compañeros, esto basado en la tolerancia, el respeto y el compañerismo.

encuentro psicoeducativo con la realimentación sobre la importancia de trabajar en equipo y valores morales, ventajas que les puede dejar y que habilidades se pueden potencializar.
Devolución de aportes y cierre
Es en este apartado en donde se realizará por parte de los psicólogos en formación la devolución de aportes, la cual consiste en generar un proceso de realimentación hacia el personal administrativo y asistencial de la E.S.E. Hospital san jose del guaviare con el propósito de aclarar las inquietudes o dudas de los mismo y también proveer una conceptualización clara y veraz del tema expuesto en la actividad, esto se realizara con el lanzamiento de una series de preguntas las cuales están dirigidas u orientadas a la temática anteriormente aborda



GRACIAS CUIDA TU SALUD



**HOSPITAL GUAVIARE,
2018**

**ANDRES LOZANO CARDONA
DIANA CAROLINA DUARTE**

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2006) El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. Caracas, República Bolivariana de Venezuela: Episteme Recuperado de:
<http://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Agudelo, B. (2008). Intervención del trabajador social en el proceso de gestión humana y la medición del clima organizacional. *Revista de la facultad de trabajo social, universidad pontificia bolivariana*. Ene-dic 2008 • Vol 24 - No 24 Recuperado de:
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/trabajosocial/article/view/247/209>
- Angarita, J. (2011). “*teoría de las necesidades de Maslow*”. Recuperado de:
<file:///C:/Users/User/Downloads/Teor%C3%ADa%20de%20Maslow.pdf>
- Anaya, P. (2005). “*Aplicación del Modelo de las Características del Puesto a través del SNJCI (Índice de Características del Trabajo de Enfermería) y JDS (Cuestionario de Análisis y Rediseño de Puestos) en Profesionales de Enfermería*”. Recuperado de: <http://www.biblioteca.uma.es/bbldoc/tesisuma/16756769.pdf>
- Acosta, M. Bohórquez, M. Duarte, F. González, A. Rodríguez, C. (2012) “Perfiles y competencias profesionales básicas en el área de salud” Tomado de https://www.minsalud.gov.co/salud/Documents/Observatorio%20Talento%20Humano%20en%20Salud/Perfiles%20y%20competencias%20TrabajoSocial_Salud.pdf
- Congreso de la Republica de Colombia (2006) Ley 1010 de 2006
- Congreso de la Republica de Colombia (2017) Ley 1857 de 2017

Ministerio de Protección social (2008) Resolución 2646

Ministerio del Trabajo (2012) Resolución 652

Forero, E. y Toro, L. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Revista redalyc.org*, 11, 5-22. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/798/79801102.pdf>

Gracia, E. (2015). *Resolución de conflictos laborales* Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6397/1/TRABAJO%20FINAL%20DE%20GRADO%20Eduardo%20Caicedo%20Garcia.pdf>

González, F., Sánchez, S. y López, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad- El caso del sector hostelero de la Provincia de Córdoba España. *Estud. perspect. tur.* 20 (5). Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322011000500005

Hevia, A. Vilar., M. y Salvá., F. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 5(15). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/305/30517306006.pdf>

Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Jazmín, B. (2015) Factores de Riesgo Psicosocial y su Posible Incidencia En La Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Mediana Empresa. Recuperado de: <http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1343/1/factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20y%20su%20posible%20incidencia%20en%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20de%20una%20mediana%20empresa.pdf>

Jiménez, B León, C (2010), “*Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*”. Recuperado

de:<http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Leopardo, F. (2017).Factores Psicosociales Y La Satisfacción De Los Empleados De Empocaldas S.A. E.S.P (Seccionales Del Oriente De Caldas). Recuperado de:
file:///C:/Users/User/Downloads/FACTORES%20PSICOSOCIALES%20-%20JHON%20FREDY%20SALDA%C3%91A%20(1).pdf

Meliá, J. Peiró, M. (1998), “*Cuestionarios de satisfacción laboral*”. Recuperado de:
https://www.uv.es/~meliajl/research/cuest_satisf/presentacioninstrucciones.pdf

Moncada, S. Llorens, C. Kristensen, T. (2004), Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Recuperado de:
http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf

Ospina, D. (2008), “Satisfacción laboral y calidad del empleo en Colombia; un análisis conjunto para el segundo trimestre del año”. Recuperado de:
2012<http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/5675/1/0461889-p.pdf>

Palomo-Vélez G, Carrasco J, Bastías A, Méndez MD, Jiménez A. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Rev. Panam Salud Publica.* 2015;37(4/5):301–7.

Pinto, M. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista universidad EAFIT*, (128), 79-86. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

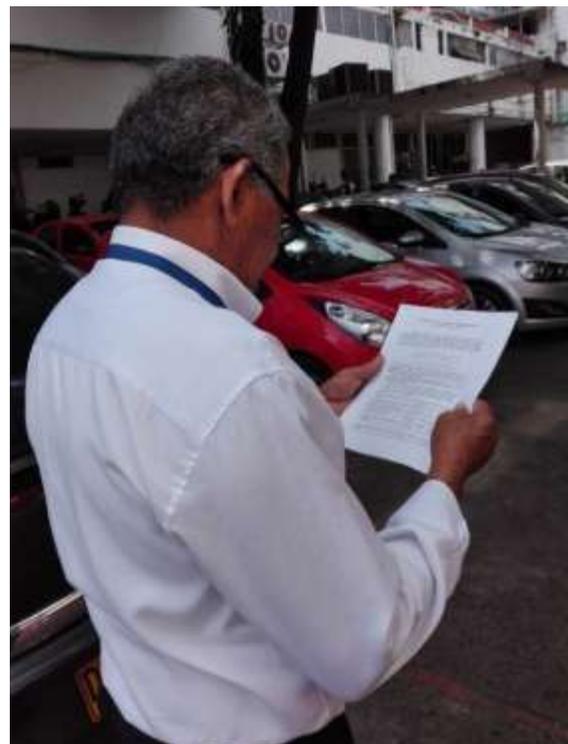
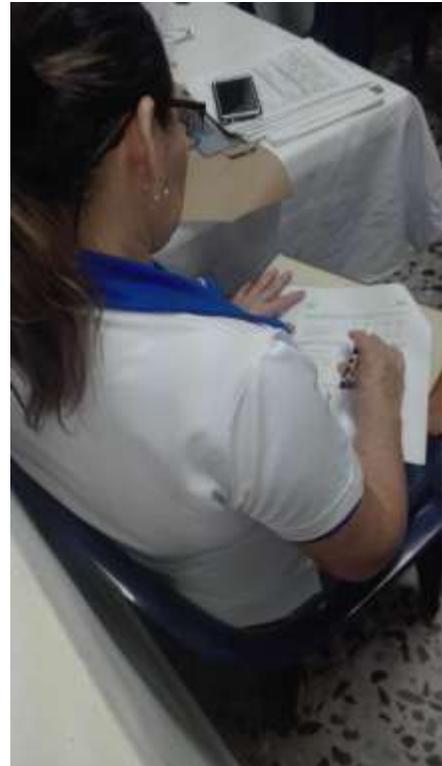
Rodríguez, R. (1995), “*Teoría básica del muestreo*”. Recuperado de:
http://www.rubenjoserodriguez.com.ar/wp-content/uploads/2011/07/Teoria_Basica_del_Muestreo.pdf

Sanín, A. y Toro, F. (2013), *Gestión del clima organizacional, intervenciones basadas en la evidencia*, centro de investigaciones en comportamiento organizacional. Recuperado de <http://www.cinccel.com.co/libros/1/libro.pdf>

Segura, C. (2009), *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán*. Recuperado:
<http://repositorio.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf>

Soto, M. Amarillo, D (2009). *Relación entre la percepción de inseguridad laboral y satisfacción laboral en una organización colombiana*. Recuperado de:
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9271/tesis371.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXO (1)
EVIDENCIA FOTOGRÁFICA





CoPsoQ istas 21

versión 1.5

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

**Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as
Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 1.5, 2010)**

Empresa: **hospital San Jose del Guaviare**

Fecha de respuesta: **septiembre 2018**

INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación** (por ejemplo, escogiendo una sola opción entre las posibles respuestas: "*siempre / muchas veces / algunas veces / sólo alguna vez / nunca*"). En otras preguntas no se trata de marcar una opción, sino de responder con un número. En la última página tienes un espacio para aportar cualquier comentario que quieras realizar respecto a este cuestionario y tus condiciones de trabajo. **Si tienes más de un empleo**, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **hospital San José del Guaviare**.

Forma de recogida del cuestionario: **Este cuestionario debe depositarse dentro de un sobre cerrado. El día de recogida será el jueves, 20 de septiembre de 2018.**

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, Carlos Andres Lozano y Diana Carolina Duarte, representantes de los trabajadores/as, Carlos Andres Lozano y Diana Carolina Duarte, y personal técnico del Servicio de Prevención, Carlos Andres Lozano y Diana Carolina Duarte. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1. Eres:

- [1] Mujer
 [2] Hombre

2. ¿Qué edad tienes?:

- [1] Menos de 26 años
 [2] Entre 26 y 35 años
 [3] Entre 36 y 45 años
 [4] Entre 46 y 55 años
 [5] Más de 55 años

3. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?:

- [4] Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
 [3] Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
 [2] Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
 [1] Sólo hago tareas muy puntuales
 [0] No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

4. Contesta a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas doméstico-familiares y el empleo. *Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las preguntas.*

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	<input type="checkbox"/> [4]	<input type="checkbox"/> [3]	<input type="checkbox"/> [2]	<input type="checkbox"/> [1]	<input type="checkbox"/> [0]
b) Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> [4]	<input type="checkbox"/> [3]	<input type="checkbox"/> [2]	<input type="checkbox"/> [1]	<input type="checkbox"/> [0]
c) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> [4]	<input type="checkbox"/> [3]	<input type="checkbox"/> [2]	<input type="checkbox"/> [1]	<input type="checkbox"/> [0]

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud y bienestar personal.

5. En general, dirías que tu salud es:

- [4] Excelente
 [3] Muy buena
 [2] Buena
 [1] Regular
 [0] Mala

6. Por favor, di si te parece CIERTA O FALSA cada una de las siguientes frases. Responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Totalmente cierta	Bastante cierta	No lo sé	Bastante falsa	Totalmente falsa
a) Me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4
b) Estoy tan sana/o como cualquiera	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) Creo que mi salud va a empeorar	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4
d) Mi salud es excelente	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

7. Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas

Durante las últimas cuatro semanas,	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Has estado muy nervioso/a?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4	[]5
b) ¿Te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4	[]5
c) ¿Te has sentido calmada/o y tranquila/o?	[]5	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) ¿Te has sentido desanimado/a y triste?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4	[]5
e) ¿Te has sentido feliz?	[]5	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
f) ¿Te has sentido llena/o de vitalidad?	[]5	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
g) ¿Has tenido mucha energía?	[]5	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
h) ¿Te has sentido agotado/a?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4	[]5
i) ¿Te has sentido cansada/o?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4	[]5

8. ¿DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS con qué frecuencia has tenido los siguientes problemas? Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) No he tenido ánimos para estar con gente	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) No he podido dormir bien	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) He estado irritable	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) Me he sentido agobiado/a	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) ¿Has sentido opresión o dolor en el pecho?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
f) ¿Te ha faltado el aire?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
g) ¿Has sentido tensión en los músculos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
h) ¿Has tenido dolor de cabeza?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
i) ¿Has tenido problemas para concentrarte?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
j) ¿Te ha costado tomar decisiones?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
k) ¿Has tenido dificultades para acordarte de las cosas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
l) ¿Has tenido dificultades para pensar de forma clara?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

III. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo actual y tus condiciones de trabajo.

4

9. Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

1 Guaviare

10. Señala el puesto de trabajo que ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 gestion de talento humano
- 2 Contabilidad
- 3 Framacia
- 4 Facturacion
- 5 Cartera
- 6 Tesoreria
- 7 Gestion documental
- 8 Urgencias
- 9 Pediatria
- 10 Hospitalizados
- 11 laboratorio

11. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1 No
- 2 Generalmente de nivel superior
- 3 Generalmente de nivel inferior
- 4 Generalmente del mismo nivel
- 5 Tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- 6 No lo sé

12. En el último año, ¿la dirección o tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- 0 Siempre
- 1 Muchas veces
- 2 Algunas veces
- 3 Sólo alguna vez
- 4 Nunca

13. En tu día a día, ¿tus superiores te permiten decidir cómo realizas tu trabajo (métodos, orden de las tareas...etc)?

- [0] Siempre
- [1] Muchas veces
- [2] Algunas veces
- [3] Sólo alguna vez
- [4] Nunca

14. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente?

- [1] Sí
- [2] No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- [3] No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
- [4] No lo sé

15. Desde que entraste en hospital San Jose del Guaviare, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- [1] Sí
- [2] No

16. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en hospital San Jose del Guaviare?

- [1] Menos de 30 días
- [2] Entre 1 mes y hasta 6 meses
- [3] Más de 6 meses y hasta 2 años
- [4] Más de 2 años y hasta 5 años
- [5] Más de 5 años y hasta 10 años
- [6] Más de 10 años

17. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con hospital San Jose del Guaviare?

- [1] Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- [2] Soy fijo discontinuo
- [3] Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- [4] Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- [5] Soy funcionario
- [6] Soy interino
- [7] Soy un/a trade (aun siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- [8] Soy becario/a
- [9] Trabajo sin contrato

18. Tu contrato es:

- [1] A tiempo completo con reducción de jornada (maternidad, paternidad, estudios, discapacidad)
- [2] A tiempo completo
- [3] A tiempo parcial con reducción de jornada (maternidad, paternidad, estudios, discapacidad)
- [4] A tiempo parcial

19. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- [1] Jornada partida (mañana y tarde)
- [2] Turno fijo de mañana
- [3] Turno fijo de tarde
- [4] Turno fijo de noche
- [5] Turnos rotatorios excepto el de noche
- [6] Turnos rotatorios con el de noche

20. ¿Qué días de la semana trabajas?

- [1] De lunes a viernes
- [2] De lunes a sábado
- [3] Sólo fines de semana o festivos
- [4] De lunes a viernes y, excepcionalmente, sábados, domingos y festivos
- [5] Tanto entre semana como fines de semana y festivos

21. ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- [1] No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- [2] Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- [3] Tengo hasta 30 minutos de margen
- [4] Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- [5] Tengo más de una hora de margen

22. ¿Con qué frecuencia te cambian la hora que tienes establecida de entrada y salida?

- [0] Siempre
- [1] Muchas veces
- [2] Algunas veces
- [3] Sólo alguna vez
- [4] Nunca

23. ¿Con qué frecuencia te cambian los días de la semana que tienes establecido trabajar?

- [0] Siempre
- [1] Muchas veces
- [2] Algunas veces
- [3] Sólo alguna vez
- [4] Nunca

24. Indica cuántas horas trabajaste la semana pasada para hospital San Jose del Guaviare

- [1] 30 horas o menos
- [2] De 31 a 35 horas
- [3] De 36 a 40 horas
- [4] De 41 a 45 horas
- [5] Más de 45 horas

25. Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?

- 1 300 euros o menos
- 2 Entre 301 y 450 euros
- 3 Entre 451 y 600 euros
- 4 Entre 601 y 750 euros
- 5 Entre 751 y 900 euros
- 6 Entre 901 y 1.200 euros
- 7 Entre 1.201 y 1.500 euros
- 8 Entre 1.501 y 1.800 euros
- 9 Entre 1.801 y 2.100 euros
- 10 Entre 2.101 y 2.400 euros
- 11 Entre 2.401 y 2.700 euros
- 12 Entre 2.701 y 3.000 euros
- 13 Más de 3.000 euros

26. Tu salario es

- 1 Fijo
- 2 Una parte fija y otra variable
- 3 Todo variable (a destajo, a comisión)

27. ¿Tu trabajo está bien pagado?

- 1 Sí
- 2 No

IV. Las preguntas a continuación tratan de los contenidos y exigencias de tu trabajo actual.

28. Estas preguntas tratan sobre la cantidad de trabajo que tienes con relación al tiempo del que dispones. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
b) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
c) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
d) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

29. Estas preguntas tratan sobre las exigencias cualitativas de tu trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
f) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
g) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
h) ¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

30. Estas preguntas tratan sobre el margen de autonomía que tienes en el trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) ¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tu quieres?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
f) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
g) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
h) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

31. Estas preguntas tratan sobre el contenido de tu trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración en la empresa actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
f) ¿Tienen sentido tus tareas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
g) ¿Tu trabajo es variado?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
h) ¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
i) ¿Hablabas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
j) ¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
k) ¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
l) ¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

32. Queremos saber hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

En estos momentos , ¿estás preocupado/a ...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
a) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

33. Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de tu trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
f) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
g) ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
h) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
i) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
j) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

34. Las siguientes preguntas tratan de situaciones en las que necesitas ayuda o apoyo en el trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) Tus compañeros o compañeras ¿están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) ¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) ¿Tu inmediata/o superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
f) ¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

35. Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as ?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4
b) ¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) Entre compañeras/os ¿os ayudáis en el trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

36. Las siguientes preguntas tratan de la relación con tus jefes inmediatos en el trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Tus actuales jefes inmediatos...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) planifican bien el trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) resuelven bien los conflictos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

37. En relación con tu trabajo actual, ¿estás satisfecho/a con ...

	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Más o menos satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
a) tus perspectivas laborales?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) el grado en el que se emplean tus capacidades?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

38. Por favor, responde a todas las preguntas y elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) En mi trabajo me tratan injustamente	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4
d) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

Usa este espacio para hacer los comentarios que creas convenientes.

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
Unitat d'Investigació de Psicometria/ Psychometrics Research Unit

LINEA DE INVESTIGACIÓN DE / LINE OF RESEARCH FOR

SAFETY PSYCHOLOGY

PSICOLOGIA DE LA SEGRETTAT

PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD

<http://www.uv.es/seguridadlaboral> Prof. Josep L. Melià

***CUESTIONARIO DE
SATISFACCIÓN LABORAL S10/12
J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)***



CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S10/12

J.L. Melià y J.M. Peiró (1998)

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos *no corresponde exactamente* a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, entiéndalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

En otros casos la característica que se le propone puede estar *ausente en su trabajo, aunque muy bien podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo*. Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusiéramos fuera "residencias de verano", y en su empresa no le ofrecen tal cosa, califique entonces la satisfacción o insatisfacción que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le puede presentar cuando la característica que le proponemos *no está presente, ni pueda estar presente en su trabajo*. Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa, "4 Indiferente". Tal caso podría darse por ejemplo, si le propusiéramos para calificar "remuneración por kilometraje": y su trabajo además de estar situado en su misma población, fuera completamente sedentario sin exigir jamás desplazamiento alguno.

En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márquela con una cruz.



CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S10/12
J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)

1	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante Muy
2	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante Muy
3	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante Muy
4	<i>La temperatura de su local de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante Muy
5	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante Muy
6	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante Muy
7	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante Muy
8	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante Muy
9	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante Muy
10	<i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante Muy
11	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante Muy
12	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante Muy



DATOS DESCRIPTIVOS

A.- ¿Cuál es su ocupación?. (Escríbala y detalle, por favor, su rama profesional o especialidad. Escriba sólo aquella ocupación que desempeña en su actual puesto de trabajo). En caso de que sean varias, la que le ocupe más tiempo. _____

B.- Cuál es su categoría laboral? (P.e aprendiz, oficial 1º, Ayudante, etc.) _____

83.- Sexo:

- 1. Varón
- 2. Mujer

84.- Edad. (Escriba su edad en años). _____

85.- Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llevo a completar:

- 1) Ninguno
- 2) Sabe leer y escribir
- 3) Primarios (ESO, Certificado Escolaridad, Graduado)
- 4) Formación Profesional Primer Grado
- 5) Formación Profesional Segundo Grado
- 6) Bachiller (ES, BUP, COU)
- 7) Titulación Media (Esc. Técnicas, Prof. E.G.B., Graduados Sociales, A.T.S., etc.).
- 8) Licenciados, Doctores, Masters universitarios

86.- Situación laboral:

- 1) Trabajo sin nómina o contrato legalizado.
- 2) Eventual por terminación de tarea o realizando una sustitución,
- 3) Contrato de seis meses o menos.
- 4) Contrato hasta un año.
- 5) Contrato hasta dos años
- 6) Contrato hasta tres años
- 7) Contrato hasta cinco años.
- 8) Fijos.

87. ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?:

- 1) Jornada partida fija.
- 2) Jornada intensiva fija.
- 3) Horario flexible y/o irregular.
- 4) Jornada parcial
- 5) Turnos fijos.
- 6) Turnos rotativos

88. ¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo?. _____

89.- Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:

- 1) Empleado o trabajador
- 2) Supervisor o capataz
- 3) Mando intermedio
- 4) Directivo
- 5) Alta dirección o dirección general

90.- ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años _____ y Meses _____ (91).

Muchas gracias por su colaboración.

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Carlos Andrés Lozano Cardona y Diana Carolina Duarte, de la Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales ECCI. La meta de este estudio es identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y su Posible Incidencia en la Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo y Asistencial de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas y completar una encuesta, o lo que fuera según el caso. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Carlos Andrés Lozano Cardona. He sido informado (a)

Me han indicado también que tendré que responder, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Carlos Andrés Lozano al teléfono 3108040570.

Nombre del Participante	Firma del Participante	Fecha
Bansa Mariana Diaz	<i>my.</i>	18-09-18
Olga Enerieth Rojas	<i>[Firma]</i>	18-9-18

Continuación de consentimiento informado del cuestionario
 ítems 21 Riesgo psicosocial.

Ricardo Almanó Mejía		18-9-18
Rayo Rosalva Noriega		18-09-18
Paola Ramírez M.		18-09-18
José Alberto Ruiz Herrera		18-09-18
Dilva Puentes P.		18-09-2018
Martha Ines Cardona Herrera	Martha E	18-09-18
Martha Angélica Díaz		18-09-18
Hilda M ^e Camillo	Hilda Camillo	18-09-2018
Esperanza Herrera		18-09-18
German Pinón		18-09-18
David Romeo Braga	Braga	18-9-18
Angela Ocumé	Angela Ocumé	18-09-18
Daisy Manosalva		18-09-18
Doris Judith Cuadrado		18-09-18
Luz Amanda Ruiz C.		18/09/18
Capnel Cardona Pajarero	Quere	18-09-2018
Wilson Gustavo Guadalupe	WBG	18-09-18
Blanca L. PARRIZZ P.	Blanca L. PARRIZZ P.	19-09-18
Harvey Norato Aguilar		19-08-18
Jose Elmer Cabre		19-08-18
Manuela Rojas	vy	19-08-18
Dora Juana Puentes	DJP	20-08-18
Luz Marina Sarmiento	Luz	20-08-18

NOMBRES	FIRMA	FECHA
Luis Javier Villamil	Luis Javier Villamil	21 Septiembre.
Angela Davila.	Angela Davila.	21 Septiembre.
Vanessa Salameiro	Vanessa Salameiro	21 Septiembre.
Juliana Salazar	Juliana Salazar	21 Septiembre.
Leonardo Peña	Leonardo Peña	21 Septiembre.
Lucy E. Miranda.	Lucy E. Miranda	21 Septiembre.
Gerson Ochoa.	Gerson Ochoa.	21 SEPTIEMBRE.
Blanca Enice Figueroa.	Blanca Enice Figueroa.	21 Septiembre