



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
INSTITUTO SUPERIOR DE POSTGRADOS
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO**

RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y LA
PRESENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA DE SERVICIOS PETROLEROS EN LA PROVINCIA DE
SUCUMBIOS EN EL SEGUNDO CUATRIMESTRE DEL AÑO 2015

Trabajo de titulación presentado como requisito parcial para optar al
Grado de Magister en
Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo

Autor:

Jimmy Alberto Parra Morales

Directora:

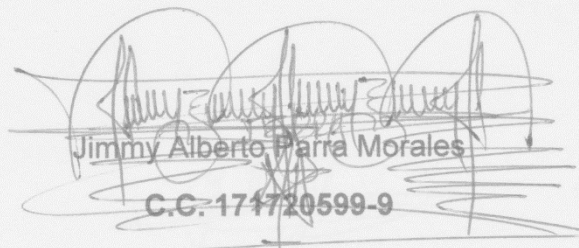
Julia Teresa Iglesias Ortiz, MSc.

Quito, abril de 2016

CERTIFICACION DEL ESTUDIANTE DE AUTORIA DEL TRABAJO

Yo, **Jimmy Alberto Parra Morales** con C.C. 1717205999 expreso bajo juramento que el trabajo aquí presentado es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

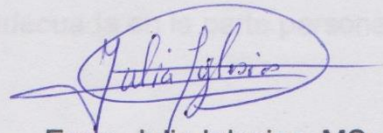
Además, de acuerdo a la ley de propiedad intelectual, todos los derechos del presente trabajo de grado, por su reglamento y normativa institucional vigente, pertenecen a la Universidad Tecnológica Equinoccial.


Jimmy Alberto Parra Morales
C.C. 171720599-9

APROBACION DEL DIRECTOR

En mi calidad de Directora de trabajo de grado presentado por el estudiante PARRA MORALES JIMMY ALBERTO, previo a la obtención del Grado de **Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo**, **considero que dicho trabajo reúne los requisitos** y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Postgrados para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

En la ciudad de Quito, a los 06 días del mes de abril del 2016



Econ. Julia Iglesias, MSc.

CI. 170932306-5

AGRADECIMIENTO

Todo mi agradecimiento va a mis padres que me supieron apoyar a lo largo de mi vida, dándome los consejos y el apoyo adecuado para ser la persona que soy.

A mi hijo Thierry, por ser la persona más importante de mi vida y quien me ha dado fuerzas para continuar a pesar de las adversidades que he tenido que vivir en mi vida profesional y familiar.

A la Universidad Tecnológica Equinoccial, a la Dirección General de Posgrados y a todos los maestros quienes supieron alimentar con conocimiento y así desarrollar de forma adecuada en la parte personal y profesional.

FORMULARIO DE REGISTRO BIBLIOGRÁFICO
PROYECTO DE TITULACIÓN

DATOS DE CONTACTO	
CÉDULA DE IDENTIDAD:	171720599-9
APELLIDO Y NOMBRES:	PARRA MORALES JIMMY ALBERTO
DIRECCIÓN:	CALLE S28-E CASA Oe2-09 Y Psj. OE2-A
EMAIL:	firescuejimmy@yahoo.es
TELÉFONO FIJO:	025114840
TELÉFONO MOVIL:	0994236090-0987869107

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y LA PRESENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS PETROLEROS EN LA PROVINCIA DE SUCUMBIOS EN EL SEGUNDO CUATRIMESTRE DEL AÑO 2015
AUTOR O AUTORES:	JIMMY ALBERTO PARRA MORALES
FECHA DE ENTREGA DEL PROYECTO DE TITULACIÓN:	Abril del 2016
DIRECTOR DEL PROYECTO DE TITULACIÓN:	Julia Teresa Iglesias Ortiz, MSc.
PROGRAMA	PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO <input checked="" type="checkbox"/>
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Magister en Seguridad de Riesgos del Trabajo
RESUMEN: Mínimo 250 palabras	Dentro de las nuevas organizaciones y empresas de servicios petroleros, existe un factor que afecta directamente el rendimiento de los colaboradores de las mismas, este es el estrés, ya que por la competitividad se exige un mayor compromiso y mucho más tiempo de trabajo para

superar y mantener un estándar dentro de su puesto de trabajo, debido a múltiples factores de riesgo que están involucrados en el proceso, estos debilitan o disminuyen el rendimiento creando una baja en la producción.

El presente trabajo de grado buscó determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés en una empresa de servicios petroleros, la cual desarrolla sus actividades en la provincia de Sucumbíos, utilizando los instrumentos de evaluación siguientes:

- Batería de evaluación de Riesgos Psicosociales de la Universidad Javeriana de Colombia (Soler)
- Cuestionario de Salud General de Goldberg –GHQ-28-
- Cuestionario Pittsburgh

Los resultados que se obtuvieron en los cuestionarios aplicados a una muestra de 114 colaboradores de la empresa de servicios petroleros, revelan que el estrés en los trabajadores están relacionados directamente con los factores de riesgo psicosocial ya que las condiciones tanto en el lugar de trabajo como en el aspecto social disminuye su producción y la afectación personal no

permiten un desarrollo normal de sus actividades.

Más del 60% de los colaboradores de esta empresa se sienten obligados a laborar en este tipo de trabajos por la situación económica, familiar y social, incrementando así un estrés tanto por las condiciones en las que se desenvuelven como también la presión a la que están sometidos por la minuciosidad en cada una de las actividades.

De los resultados obtenidos, dentro de las recomendaciones más relevantes se plantea la selección de personal con características específicas (condición física, edad, habilidades y destrezas) requeridas para las labores en campo y cuyo domicilio de preferencia se encuentre en Sucumbíos; la implementación de un programa de ejercicios físicos para la protección al trabajador de los efectos dañinos del estrés; la atención personalizada al empleado ofreciendo consejería y ayuda oportuna para los casos que presenten intervención de los factores psicosociales elevados. Por último, establecer programas de recompensas o incentivos por el mejor desempeño individual y grupal fundamentado en estándares de

	<p>cumplimiento óptimo de las actividades diarias, semanales y mensuales.</p>
<p>PALABRAS CLAVES:</p>	<p>FACTOR: Cada uno de los elementos, circunstancias o influencias que contribuyen a producir un resultado</p> <p>ESTRÉS: Es un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se le somete a fuertes demanda y Según Melgosa (1999).</p> <p>FACTORES PSICOSOCIALES: “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, p. 3).</p> <p>AGENTES ESTRESORES: constituyen aquellas circunstancias que se encuentran en el entorno que rodea a las personas y que producen situaciones de estrés.</p>
<p>ABSTRACT:</p>	<p>Among the new organizations and oil service companies, there is a factor that directly affects the performance of employees of the same, this is stress, because the competitiveness is required more commitment and more time working to overcome and maintain a standard in the workplace, due to multiple risk factors that are involved in</p>

the process, they weaken or decrease performance by creating a drop in production.

This degree work sought to determine the relationship between psychosocial factors and stress in an oil services company, which operates in the province of Sucumbíos, using the following evaluation instruments:

- Battery psychosocial risk assessment of the Javeriana University of Colombia (Soler)
- General Health Questionnaire Goldberg -GHQ-28-
- Questionnaire Pittsburgh

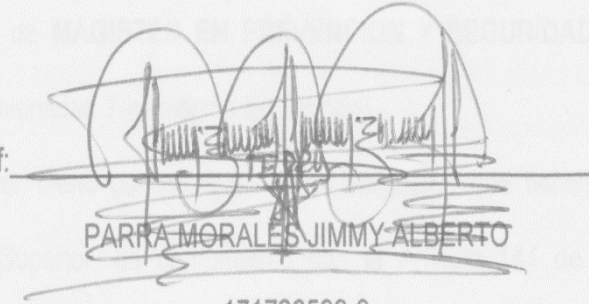
The results obtained in the questionnaires applied to a sample of 114 employees of the oil services company, reveals that stress on workers are directly related to psychosocial risk factors and conditions both in the workplace and in the social aspect decreases production and personal involvement does not allow normal development of their activities.

More than 60% of the employees of this company feel compelled to work in this type of work for economic, family and social situation, thereby increasing

stress both the circumstances in which they operate as well as the pressure to which they are submitted by the thoroughness in each of the activities. From the results, among the most relevant recommendations personnel selection with specific characteristics (physical condition, age, abilities and skills) required for the work in the field and whose address is in preference Sucumbíos arises; implementing an exercise program to protect workers from the harmful effects of stress; personalized attention to employee offering counseling and timely help for cases where the intervention of high psychosocial factors. Finally, set rewards or incentives programs for the best individual and group performance standards based on optimum compliance with daily, weekly and monthly activities.

environment around people and situations that produce stress.

Se autoriza la publicación de este Proyecto de Titulación en el Repositorio Digital de la Institución.

f: 
PARRA MORALES JIMMY ALBERTO
171720599-9

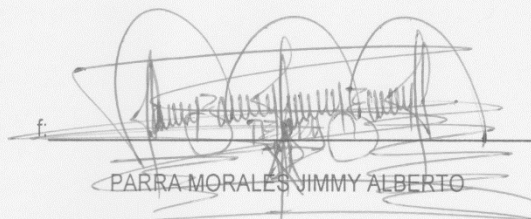
Quito, 09 de marzo de 2016

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **PARRA MORALES JIMMY ALBERTO**, CI 171720599-9 autor del proyecto titulado: Relación entre los factores de riesgo psicosociales y la presencia del estrés laboral en los trabajadores de una empresa de servicios petroleros en la provincia de Sucumbíos en el segundo cuatrimestre del año 2015 previo a la obtención del título de **MAGISTER EN PREVENCIÓN Y SEGURIDAD EN RIESGOS DEL TRABAJO** en la Universidad Tecnológica Equinoccial.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las Instituciones de Educación Superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la BIBLIOTECA de la Universidad Tecnológica Equinoccial a tener una copia del referido trabajo de graduación con el propósito de generar un Repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Quito, 09 de mayo del 2016

f. 
PARRA MORALES JIMMY ALBERTO
171720599-9

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA




Quito, 09 de Mayo 2016

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo, **JULIO ANDRE WILLIAMSON GUEVARA** con cédula de identidad N.-1705334975 en calidad de Gerente General del Consorcio Consermin Procopet autorizo a **PARRA MORALES JIMMY ALBERTO**, realizar la investigación para la elaboración de su proyecto de titulación de "Magister en Prevención y Seguridad en Riesgos del Trabajo", basada en la información proporcionada por la compañía.

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Contextualización del problema	25
1.2.	Descripción del problema	26
1.3.	Planteamiento del problema	27
1.3.1.	Formulación del problema	28
1.3.2.	Sistematización del problema	29
1.4.	Justificación	30
1.5.	Objetivo general	31
1.6.	Objetivos específicos	31

f: Julio Williamson Guevara 

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS

NÚMERO DE CÉDULA

1705334975

II MARCO REFERENCIAL (marco teórico)

2.1.	Marco histórico	32
2.2.	Marco teórico	34
2.2.1.	El estrés laboral	34
2.2.2.	Fases del estrés	36
2.2.3.	Principales efectos del estrés laboral	38
2.2.4.	El tiempo de estrés	39
2.2.5.	Formas de organización	40
2.2.6.	Las causas del estrés	41
2.3.	Marco legal	41
2.4.	Marco conceptual específico	46
2.5.	Hipótesis	48

III MARCO METODOLÓGICO

3.1.	Tipo de investigación	47
------	-----------------------	----

ÍNDICE GENERAL

	Pág
Portada	i
Certificación del estudiante	ii
Aprobación del Director	iii
Agradecimiento	iv
Formulario de registro bibliográfico	vi
Declaración y autorización	xii
Carta de autorización	xiii
Índice General	xiv
Índice de figuras	xvi
Índice de tablas	xxi
Resumen	22
Abstract	24
CAPÍTULOS:	
I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Contextualización del problema	25
1.2 Descripción del problema	28
1.3 Planteamiento del problema	29
1.3.1 Formulación del problema	29
1.3.2 Sistematización del problema	29
1.4 Justificación	30
1.5 Alcance	31
1.6 Objetivo general	31
1.7 Objetivos específicos	31
II MARCO REFERENCIAL (marco teórico)	
2.1 Marco histórico	32
2.2 Marco teórico	34
2.2.1 El estrés laboral	34
2.2.2 Fases del estrés	35
2.2.3 Principales efectos del estrés laboral	36
2.2.4 El tiempo de trabajo	38
2.2.5 Formas de organización	39
2.2.6 Las causas del estrés	40
2.3 Marco legal	41
2.4 Marco temporal espacial	46
2.5 Hipótesis	46
III MARCO METODOLOGICO	
3.1 Tipo de investigación	47
3.2 Diseño de la investigación	47

3.3	Población	47
3.4	Muestreo	47
3.5	Criterios de inclusión	48
3.6	Criterios de exclusión	48
3.7	Descripción general de los instrumentos que se utiliza	48
3.8	Validez y confiabilidad	49
3.9	Procesamiento de datos	50
3.10	Procedimiento para análisis de datos	50
3.11	Aspectos bioéticos	50
3.12	Sistematización de las variables	50
3.13	Operacionalización de las variables	51

IV ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1	Análisis y resultados de la aplicación de la Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales de la Universidad Javeriana de Colombia	54
4.2	Cuestionario de salud general de Goldberg –GHQ- 28-	109
4.3	Cuestionario de Pittsburg de calidad de sueño	110

V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Conclusiones	111
5.3	Recomendaciones	113

BIBLIOGRAFÍA	115
---------------------	-----

ANEXOS	117
---------------	-----

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1: Fases del estrés	36
Figura 2: Representación porcentual de presencia de dolores en el cuello o espalda o tensión muscular.	56
Figura 3: Representación porcentual de presencia de problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.	56
Figura 4. Representación porcentual de presencia Problemas respiratorios.	57
Figura 5. Representación porcentual de presencia dolor de cabeza.	57
Figura 6: Representación porcentual de presencia de trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.	58
Figura 7: Representación porcentual de presencia de palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.	58
Figura 8: Representación porcentual de presencia de cambios fuertes de apetito.	59
Figura 9: Representación porcentual de presencia de problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia – frigidez).	59
Figura 10: Representación porcentual de dificultad en las relaciones familiares.	60
Figura 11: Representación porcentual de dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.	60
Figura 12: Representación porcentual sobre la dificultad en las relaciones con otras personas.	61
Figura 13: Representación porcentual de sensación de aislamiento y desinterés.	61
Figura 14: Representación porcentual de sentimiento de sobrecarga de trabajo.	62
Figura 15: Representación porcentual de dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes	62
Figura 16: Representación porcentual sobre el aumento en el número de accidentes de trabajo.	63
Figura 17: Representación porcentual de sentimientos de frustración de no haber hecho lo que se quería en la vida.	63
Figura 18: Representación porcentual de cansancio, tedio o desgano.	64
Figura 19: Representación porcentual sobre la disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.	64
Figura 20: Representación porcentual sobre el deseo de no asistir al trabajo	65
Figura 21: Representación porcentual sobre el bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.	65
Figura 22: Representación porcentual de la dificultad para tomar decisiones.	66
Figura 23: Representación porcentual del deseo de cambiar de empleo.	66
Figura 24: Representación porcentual sentimientos de soledad y miedo.	67

Figura 25: Representación porcentual de sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.	67
Figura 26: Representación porcentual de sentimientos de angustia, preocupación o tristeza.	68
Figura 27: Representación porcentual sobre consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.	68
Figura 28: Representación porcentual sobre sentimientos de que no "vale la pena" o "no sirve para nada".	68
Figura 29: Representación porcentual sobre el consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo.	69
Figura 30: Representación porcentual sobre sentimiento de que está perdiendo la razón.	70
Figura 31: Representación porcentual sobre comportamientos rígidos, obstinados o terquedad.	70
Figura 32: Representación porcentual sobre sensaciones de no poder manejar los problemas de la vida.	71
Figura 33: Representación porcentual acerca de si es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo.	71
Figura 34: Representación porcentual sobre si tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo.	72
Figura 35: Representación porcentual si paso mucho tiempo viajando de ida y de regreso al trabajo.	72
Figura 36: Representación porcentual me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo.	73
Figura 37: Representación porcentual sobre la zona donde vivo es segura.	73
Figura 38: Representación porcentual si en la zona en que vivo se presenta hurtos y mucha delincuencia.	74
Figura 39: Representación porcentual Desde donde vivo se me hace fácil llegar al centro médico donde me atienden.	75
Figura 40: Representación porcentual si cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones.	75
Figura 41: Representación porcentual si cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte.	76
Figura 42: Representación porcentual si las condiciones de mi vivienda son buenas.	76
Figura 43: Representación porcentual en mi vivienda hay servicios de agua y luz.	77
Figura 44: Representación porcentual las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero.	77

Figura 45: Representación porcentual las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo.	78
Figura 46: Representación porcentual sobre las condiciones de la zona donde usted vive.	78
Figura 47: Representación porcentual me queda tiempo para actividades de recreación.	79
Figura 48: Representación porcentual fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar.	79
Figura 49: Representación porcentual tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar.	79
Figura 50: Representación porcentual tengo tiempo para compartir con mi familia y amigos.	80
Figura 51: Representación porcentual tengo buena comunicación con las personas cercanas.	81
Figura 52: Representación porcentual las relaciones con mis amigos son buenas.	81
Figura 53: Representación porcentual converso con personas cercanas sobre diferentes temas.	81
Figura 54: Representación porcentual mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas.	82
Figura 55: Representación porcentual cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas.	83
Figura 56: Representación porcentual puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan.	83
Figura 57: Representación porcentual mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo.	84
Figura 58: Representación porcentual la relación con mi familia cercana es cordial.	85
Figura 59: Representación porcentual mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar.	85
Figura 60: Representación porcentual los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa.	86
Figura 61: Representación porcentual mis problemas personales y familiares afectan mis relaciones en el trabajo.	87
Figura 62: Representación porcentual el dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos.	87
Figura 63: Representación porcentual tengo otros compromisos económicos que afectan muchos el presupuesto familiar.	88
Figura 64: Representación porcentual en mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar.	89

Figura 65: Representación porcentual sobre su vida fuera del trabajo.	89
Figura 66: Representación porcentual cuestionario de factores psicosociales extralaborales.	90
Figura 67: Representación porcentual de las condiciones ambientales en el lugar de trabajo.	91
Figura 68: Representación porcentual de la cantidad de trabajo que usted tiene a su cargo.	91
Figura 69: Representación porcentual del esfuerzo mental que exige su trabajo.	92
Figura 70: Representación porcentual de la responsabilidad y actividades que tienen los trabajadores.	92
Figura 71: Representación porcentual de la jornada de trabajo.	93
Figura 72: Representación porcentual de las decisiones y control que le permite su trabajo.	93
Figura 73: Representación porcentual de los cambios generados en el trabajo.	94
Figura 74: Representación porcentual de la información que la empresa la ha dado sobre su trabajo.	94
Figura 75: Representación porcentual de la formación y capacitación que la empresa facilita para hacer su trabajo.	95
Figura 76: Representación porcentual de él o los jefes con quien más tenga contacto.	96
Figura 77: Representación porcentual sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.	96
Figura 78: Representación porcentual sobre la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.	97
Figura 79: Representación porcentual sobre la satisfacción, reconocimiento y seguridad que le ofrece su trabajo.	97
Figura 80 Representación porcentual sobre la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.	98
Figura 81: Representación porcentual sobre las relaciones que tienen son las personas que usted supervisa o dirige.	99
Figura 82: Representación porcentual del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral forma A.	99
Figura 83: Representación porcentual de las condiciones ambientales en el lugar de trabajo.	100
Figura 84: Representación porcentual de la cantidad de trabajo que usted tienen a cargo.	101
Figura 85: Representación porcentual del esfuerzo mental que le exige su trabajo.	101
Figura 86: Representación porcentual de la jornada de trabajo.	102
Figura 87: Representación porcentual con las decisiones y el control que le permite su trabajo.	103
Figura 88: Representación porcentual de cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.	103

Figura 89: Representación porcentual de la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.	104
Figura 90: Representación porcentual de la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.	105
Figura 91: Representación porcentual sobre el o los jefes con quien más tenga contacto.	105
Figura 92: Representación porcentual sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.	106
Figura 93: Representación porcentual sobre la información que usted recibe sobre su rendimiento en su trabajo.	107
Figura 94: Representación porcentual sobre la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.	
Figura 95: Representación porcentual sobre la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.	108
Figura 96: Resultados del cuestionario de salud general de Goldberg –GHQ-28-	109
Figura 97: Resultados del cuestionario de Pittsburg de calidad de sueño	110

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1: Numero de muestras.	48
Tabla 2: Batería de evaluación de Soler.	49
Tabla 3: Distribución de los colaboradores por puesto de trabajo.	54
Tabla 4: Edad de los trabajadores.	54
Tabla 5: Tiempo que labora en la empresa de servicios petroleros	55
Tabla 6: Estado civil de los trabajadores	55

Resumen

Dentro de las nuevas organizaciones y empresas de servicios petroleros, existe un factor que afecta directamente el rendimiento de los colaboradores de las mismas, este es el estrés, ya que por la competitividad se exige un mayor compromiso y mucho más tiempo de trabajo para superar y mantener un estándar dentro de su puesto de trabajo, debido a múltiples factores de riesgo que están involucrados en el proceso, estos debilitan o disminuyen el rendimiento creando una baja en la producción.

El presente trabajo de grado buscó determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés en una empresa de servicios petroleros, la cual desarrolla sus actividades en la provincia de Sucumbíos, utilizando los instrumentos de evaluación siguientes:

- Batería de evaluación de Riesgos Psicosociales de la Universidad Javeriana de Colombia (Soler)
- Cuestionario de Salud General de Goldberg –GHQ-28-
- Cuestionario Pittsburgh

Los resultados que se obtuvieron en los cuestionarios aplicados a una muestra de 114 colaboradores de la empresa de servicios petroleros, revelan que el estrés en los trabajadores están relacionados directamente con los factores de riesgo psicosocial ya que las condiciones tanto en el lugar de trabajo como en el aspecto social disminuye su producción y la afectación personal no permiten un desarrollo normal de sus actividades.

Más del 60% de los colaboradores de esta empresa se sienten obligados a laborar en este tipo de trabajos por la situación económica, familiar y social, incrementando así un estrés tanto por las condiciones en las que se desenvuelven como también la presión a la que están sometidos por la minuciosidad en cada una de las actividades.

De los resultados obtenidos, dentro de las recomendaciones más relevantes se plantea la selección de personal con características específicas (condición física, edad, habilidades y destrezas) requeridas para las labores en campo y

cuyo domicilio de preferencia se encuentre en Sucumbíos; la implementación de un programa de ejercicios físicos para la protección al trabajador de los efectos dañinos del estrés; la atención personalizada al empleado ofreciendo consejería y ayuda oportuna para los casos que presenten intervención de los factores psicosociales elevados. Por último, establecer programas de recompensas o incentivos por el mejor desempeño individual y grupal fundamentado en estándares de cumplimiento óptimo de las actividades diarias, semanales y mensuales.

Abstract

Among the new organizations and oil service companies, there is a factor that directly affects the performance of employees of the same, this is stress, because the competitiveness is required more commitment and more time working to overcome and maintain a standard in the workplace, due to multiple risk factors that are involved in the process, they weaken or decrease performance by creating a drop in production.

This degree work sought to determine the relationship between psychosocial factors and stress in an oil services company, which operates in the province of Sucumbíos, using the following evaluation instruments:

- Battery psychosocial risk assessment of the Javeriana University of Colombia (Soler)
- General Health Questionnaire Goldberg -GHQ-28-
- Questionnaire Pittsburgh

The results obtained in the questionnaires applied to a sample of 114 employees of the oil services company, reveals that stress on workers are directly related to psychosocial risk factors and conditions both in the workplace and in the social aspect decreases production and personal involvement does not allow normal development of their activities.

More than 60% of the employees of this company feel compelled to work in this type of work for economic, family and social situation, thereby increasing stress both the circumstances in which they operate as well as the pressure to which they are submitted by the thoroughness in each of the activities.

From the results, among the most relevant recommendations personnel selection with specific characteristics (physical condition, age, abilities and skills) required for the work in the field and whose address is in preference Sucumbíos arises; implementing an exercise program to protect workers from the harmful effects of stress; personalized attention to employee offering counseling and timely help for cases where the intervention of high psychosocial factors. Finally, set rewards or incentives programs for the best individual and group performance standards based on optimum compliance with daily, weekly and monthly activities.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Contextualización del Problema

El petróleo, es una mezcla homogénea de compuestos orgánicos, principalmente hidrocarburos insolubles en agua. Se produce en el interior de la tierra, por transformación de la transformación de la materia orgánica acumulada en sedimentos del pasado geológico y puede acumularse en trampas geológicas naturales, donde se extrae mediante la perforación de pozos.

El uso de del petróleo en la antigüedad ha sido aplicadas de pocas formas como son los chinos al utilizar el gas del petróleo para poder cocinar los alimentos, los indígenas también lo utilizaban como impermeabilizante para embarcaciones, este producto sustituyo al aceite de ballena el cual era empleado como el único combustible para lámparas.

El petróleo aparecía de forma natural en ciertas regiones del planeta como son los países de Oriente Medio. Hace varios siglos atrás en Asiria y en Babilonia se usaba para pegar ladrillos y piedras de la torre de babel, en medicina y en el calafateo de embarcaciones; en Egipto, para engrasar pieles; las culturas precolombinas de México exactamente en Talpa de allende pintaron esculturas con él. (Ancheyta, Speight y James, 2007).

El petróleo natural no se usa como se lo extrae de la naturaleza, sino que se separa en mezclas más simples de hidrocarburos que tienen usos específicos. A ese proceso se lo conoce como destilación fraccionada

Durante el siglo XIX, con la aparición de los automóviles que funcionaban con motores de combustión interna, los cuales necesitaban gasolina, fue el punto principal para que este combustible fuera posteriormente el mas utilizado en todo el mundo.

Henry Ford puso en circulación 18 millones de automóviles en el año de 1922 con su modelo "T", lo cual dio el auge para la producción masiva de vehículos de combustión interna y al mismo tiempo el consumo a gran escala y la producción de gasolina para el buen funcionamiento de estos nuevos medios de transporte, posteriormente se desarrollan los motores de turbina empleados en los aviones comerciales, civiles y militares.

El 14 de septiembre de 2005, la OPEP cumplió 45 años de fundación, siendo objeto de críticas desde su creación, en Bagdad, (Irak) se constituye la Organización de países Exportadores de Petróleo (OPEP), fundada por el Ministro de Energías venezolano Juan Pablo Pérez Alfonso, junto con un grupo de ministros árabes. (Ancheyta, Speight y James, 2007).

La empresa inglesa Anglo descubrió el primer pozo de petróleo en el Ecuador en la península de Santa Elena – Ancón. Sin embargo, la producción a niveles comerciales no se dio sino en 1925 y la explotación en 1928, aunque en cantidades marginales. Hasta 1971, las exportaciones petroleras no superaban el 6% del total de las exportaciones totales del Ecuador, según datos del Banco Central. Entre 1928 y 1957, el país exportó 42 millones de barriles de crudo, igual al volumen exportado solo en 1972, año en que se inaugura la era del 'boom' petrolero.

En el transcurso de cuarenta años, desde 1928 hasta 1959, la explotación de crudo se concentró en la península de Santa Elena. Sin embargo, en esos años varias compañías extranjeras como Shell, Standar Oil, California Oil, Tennesse, y la Western Geophysical Co, obtuvieron más de 5 millones de hectáreas en nuevas concesiones para realizar exploraciones petroleras tanto en el litoral ecuatoriano como en la región Amazónica. (Petroecuador, 2006.)

Los factores de riesgo laboral son condiciones que existen en el trabajo, que de no ser eliminados tendrán como consecuencia accidentes laborales y enfermedades profesionales. Se relacionan siempre con una probabilidad y unas consecuencias. Los factores de riesgo deben ser minimizados o eliminados con

prevención y protección. Del estudio de factores de riesgo se encargan la higiene, la Medicina del trabajo, la Ergonomía y la Psicología que actúan como un conjunto multidisciplinario para así mantener la salud de los trabajadores, además de leyes que permitan el cumplimiento de los procedimientos de seguridad tanto para el trabajador como para la empresa quien lo contrata. (Cortez, 2007)

La posibilidad de perder la salud en el lugar de trabajo como consecuencia de las condiciones en las que se desarrolla (*riesgos profesionales*), no existiría si no hubiese en los lugares de trabajo unos factores de riesgo. (OIT/OMS, 1984)

Entendemos como factores de riesgo a aquellas situaciones presentes en los lugares de trabajo, que pueden dar lugar a riesgos profesionales y causar daños a las personas si se materializan. (OIT/OMS, 1984)

Estos factores están presentes en los lugares de trabajo, por lo que se tendrán que identificar en una primera fase, para controlarlos en una segunda. (OIT/OMS, 1984)

Los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral son problemas que pueden producir resultados negativos; es así, como Peiró (1993) expone en su obra "el estrés laboral es un fenómeno personal y social cada vez más frecuente y con consecuencias importantes a nivel organizacional e individual. A nivel individual, puede afectar al bienestar físico y psicológico y a la salud de las personas. A nivel colectivo, puede deteriorar la salud organizacional.

Los factores de riesgo psicosocial deben ser entendidos como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibra su relación con el trabajo o el entorno. (Villalobos, 1999)

1.2 Descripción del problema

En vista de que la economía del país depende de las actividades hidrocarburíferas y las empresas dedicadas a esta actividad se ven comprometidas cada vez más, se ha visto la manera más adecuada para lograr una producción cumpliendo con estándares de calidad y por lo tanto, en una economía cada vez más competitiva y global se demandan más horas de trabajo o de tiempo a disposición del empresario, y en consecuencia se genera el estrés laboral.

Las jornadas de trabajo a las que se encuentran sujetos los trabajadores dedicados a esta actividad son 14 días de trabajo y 7 de descanso, con 12 horas laborables diarias y en casos especiales extendiéndose dichas horas.

Debido a los factores psicosociales a los que están expuestos los trabajadores desencadenan problemas en el ambiente laboral y esto puede llegar a significar una baja en la productividad laboral.

Dentro de la problemática que se vive en gran parte de las empresas que prestan servicios a operadoras petroleras existe un antecedente de puntualidad en la paga y beneficios pero así mismo se encuentran problemas en algunas de ellas como son la cancelación impuntual de los sueldos, el no contar con un seguro privado que resguarde en caso de accidentes y sobre todo los constantes despidos masivos generados por ajustes presupuestarios en las empresa causando zozobra y preocupación en cada uno de los trabajadores, causando desmotivación y desconcentración en las labores, por ende conlleva a un incremento en la ocurrencia de estrés laboral.

Las actividades que se realizan en dichas empresas requieren de la concentración total en cada uno de los puestos que desempeñan las personas, por lo tanto el más leve descuido podría generar pérdidas tanto materiales como personales y todos estos factores generados en el trabajo producen una inestabilidad que no permite desarrollar al cien por ciento las capacidades personales.

Lamentablemente en la mayoría de las empresas que prestan servicios petroleros no se toma en cuenta ni se ha realizado estudios sobre los factores psicosociales que afectan a los trabajadores, ya que únicamente se lo realiza en papeles para poder cumplir lo que solicita la normativa y legislación vigente del país.

1.3 Planteamiento del problema

1.3.1 Formulación del problema

¿Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y la presencia del estrés laboral en los trabajadores de una empresa de servicios petroleros en la provincia de Sucumbíos?

1.3.2 Sistematización del problema

- ¿Cuáles son las características de los trabajadores de una empresa de servicios petroleros en relación a la edad, sexo, estado civil, cargo, antigüedad y jornadas laborales?
- ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial más frecuentes en los trabajadores de una empresa de servicios petroleros en la provincia de Sucumbíos?
- ¿Cómo se relacionan los factores de riesgo psicosocial con el estrés laboral en los trabajadores de una empresa de servicios petroleros?
- ¿Existe un plan de acción preventivo para disminuir la influencia de los factores de riesgo psicosocial detectados y la generación del estrés laboral?

1.4 Justificación

El presente estudio se realizó en una empresa de servicios petroleros, donde sus trabajadores están directamente expuestos, los mismos que por su experiencia en la construcción de plataformas y obras complementarias para la industria petrolera, trabajan en jornadas laborales extendidas sin reconocimiento económico, personal o profesional, generando estrés en los trabajadores que laboran en estas condiciones, investigando cuáles son los factores de riesgo que desencadenan este problema.

Debido a la gran demanda en la producción para cumplir con los objetivos y tiempos establecidos en las diferentes obras y proyectos, las empresas que prestan este tipo de servicio se olvidan en gran medida de la satisfacción personal de sus colaboradores sin tener en cuenta un estudio de las condiciones psicológicas o emocionales en las que se encuentran.

Los problemas que se han generado por el estrés laboral en las empresas que dan servicios petroleros, han contribuido notablemente a una baja en el rendimiento laboral ocasionando afecciones en la salud de los trabajadores y por ello pérdidas económicas para las empresas, es por eso que se ha visto la necesidad de realizar esta investigación para identificar los factores psicosociales que produce el estrés laboral y de esta manera minimizar el impacto al que se encuentra expuesto el trabajador dentro de su ambiente laboral, mejorando su desempeño para beneficio personal y de la empresa.

Es así como se pretende lograr una satisfacción laboral en el personal adaptando condiciones de trabajo seguras.

La satisfacción laboral es una dimensión actitudinal que se ha definido como un amplio conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas que el individuo tiene hacia su trabajo, construida a partir de la comparación entre los resultados esperados y los que se ha obtenido efectivamente de tal trabajo. (Topa, Lisboa, Palacios y Alonso, 2004).

De obtener los resultados esperados con esta investigación se pretende dejar un precedente para un desarrollo eficaz en la organización y mejorar el rendimiento de los trabajadores al cumplir con los objetivos propuestos.

1.5 Alcance

El estudio se desarrolló en una empresa privada de servicios petroleros ubicada en el cantón Shushufindi, que cuenta con un total de 150 trabajadores de staff y de obra, quienes se encuentran en campo de una forma alternada, realizando relevos cada 14 días.

La investigación se aplicó a un total de 114 trabajadores entre supervisores, administrativos y cuadrillas.

1.6 Objetivo General

Determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y la presencia del estrés laboral en los trabajadores de una empresa de servicios petroleros en la provincia de Sucumbíos

1.7 Objetivos específicos

- Identificar las características de los trabajadores de una empresa de servicios petroleros en relación a la edad, sexo, estado civil, cargo, antigüedad.
- Describir los factores de riesgo psicosociales más frecuentes en los trabajadores de una empresa de servicios petroleros en la provincia de Sucumbíos.
- Establecer la existencia de relación entre los factores de riesgo Psicosociales y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa de servicios petroleros.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Marco histórico referencial

El uso del término estrés se ha popularizado sin que la mayoría de las personas tengan claro en qué consiste el mismo. Al revisar la amplia literatura sobre el tema, se encuentran multitud de definiciones, algunas de las cuales lo abordan indistintamente desde la perspectiva del estrés como estímulo, como respuesta o como consecuencia. Sin entrar a polemizar teóricamente sobre su definición, por no constituir objeto del presente trabajo, se aborda el estrés como: la respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores, (Hans Selye, 1936).

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años (EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008). Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007).

“Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, p. 3).

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a

través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (OIT, 1986, p. 3)

Los modelos de estrés laboral han tratado de desarrollar modelos teóricos de las principales fuentes de estrés procedentes del sistema organizacional, de su estructura y de su funcionamiento (Cox, Griffiths y Rial-Gonzalez, 2000; Cooper, 1998; Cooper, Dewe y Driscoll, 2001; Crandall y Perrewé, 1995).

En la actualidad han cobrado auge las teorías interaccionistas del estrés que plantean que la respuesta de estrés es el resultado de la interacción entre las características de la persona y las demandas del medio. Se considera que una persona está en una situación estresante o bajo un estresor cuando ha de hacer frente a situaciones que conllevan demandas conductuales que le resulta difícil poner en práctica o satisfacer. Es decir están afectando tanto las demandas del medio como de sus propios recursos para enfrentarse a él (Lazarus y Folkman, 1984), o avanzando un poco más, de las discrepancias entre las demandas del medio externo o interno y la manera en que el sujeto percibe dará las respuesta a esas demandas (Folkman, 1984).

La respuesta de estrés es una reacción automática del organismo a cualquier cambio ambiental, externo o interno, mediante la cual se pone alerta para hacer frente a las posibles demandas que se generan como consecuencia de una acción nueva, (Labrador, 1992). Por tanto, ello no es algo "malo" en sí mismo, al contrario; facilita el disponer de recursos para enfrentarse a situaciones que se suponen excepcionales.

Se realizó un estudio de carácter descriptivo con el propósito de hacer un diagnóstico de la salud mental y las alteraciones psicosomáticas que presentan los supervisores de taladro de una locación petrolera.

En el estudio intervienen 14 trabajadores, supervisores de taladro. Se analizaron los datos clínicos de estos trabajadores, registrados en las historias médicas, además se aplicó el cuestionario de salud Goldberg y se evaluaron aspectos relacionados con la presencia de ansiedad (Inventario de Ansiedad IDARE: Rasgo- Estado), Fatiga (Prueba de Yoshitake) y depresión (Escala de

Zung). Los resultados arrojaron que, al final de la jornada laboral, el 43 % los supervisores de taladro estudiados, presentaron fatiga mental; el 50% presentó síntomas de ansiedad y 43 % depresión. El análisis integrador de los datos obtenidos, a través de estos instrumentos, evidenció alteraciones en el área de la salud mental que se relacionan con factores de riesgo vinculados a la organización del trabajo.

Los factores psicosociales en el trabajo, constituyen uno de los temas que mayor preocupación y atención han generado en las últimas décadas por su relación con el bienestar y la salud de las trabajadoras y trabajadores. Las investigaciones realizadas en diversos países muestran una gran cantidad de información sobre cómo las condiciones psicosociales en el trabajo pueden afectar a los trabajadores y trabajadoras.

2.2 Marco teórico

2.2.1 El estrés laboral

Es un proceso de reacciones fisiológicas y psicológicas al cual reacciona el organismo cuando se le somete a diferentes circunstancias y Según Melgosa (1999), este fenómeno tiene dos componentes básicos:

- a) **Los agentes estresantes o estresores**, que constituyen los diferentes estímulos que se encuentran en el medio ambiente o entorno en el que se desenvuelve o que rodea a la sociedad y que producen situaciones de estrés. Los factores estresores pueden ser de índole individual, grupal y organizacional. Se denominan estresores a los factores que originan el stress y hace énfasis en que el nivel de activación o estado de alerta del individuo se estima como el nivel inicial de una condición de stress. (Santos, 2004)

- b) **La respuesta al estrés** es la reacción de un individuo ante los factores del medio que lo rodea y al que están inmersos, los tipos de respuesta o

reacciones que pueden brindarse frente a una situación estresante son dos:

- Respuesta en armonía adecuada con el incentivo que se presenta.
- Respuestas negativa, insuficiente o exagerada en relación con el tipo de estímulo planteado, lo cual genera desadaptación.

En este punto se pueden notar significativas diferencias individuales, ya que para unas personas las circunstancias o experiencias resultan agotadoras, difíciles o con un fortísimo efecto negativo sobre el organismo, para otras personas estas vivencias resultan solo ligeramente alteradoras y no ocasionan daños en el sistema nervioso y en ninguna parte del organismo.

2.2.2 Fases del Estrés

El ser humano fue creado por Dios con la capacidad para detectar las señales que indican peligro y tiene la opción de acercarse a las situaciones que generan amenazas o evitarlas y alejarse de ellas.

"El estrés no sobreviene de modo repentino, y se apodera de la gente como si de una emboscada se tratase". (Melgosa, 1999, p. 22).

El estrés al iniciar su aparición hasta que alcanza su máximo efecto debe seguir un proceso secuencial de algunas etapas, durante las cuales se puede detener la acción que este trastorno genera o permitir que este se desarrolle plenamente hasta llegar a las últimas consecuencias.

Melgosa (1999), explica que el estrés pasa por tres fases:

1. Alarma
2. Resistencia
3. Agotamiento

Dentro de la primera fase que es de alarma, constituye el aviso mas evidente en la cual existe la presencia de un agente estresor la cual es seguida

por la fase de resistencia cuando la presencia del estrés supera la primera fase. (Melgosa, 1999).

Una vez percibido el estímulo generador de estrés, las personas pueden enfrentarla y resolverla satisfactoriamente, si el estrés no llega a concretarse; pero cuando sucede lo contrario y la fase de alarma se extiende disminuyendo su capacidad de respuesta y la persona termina por llegar a la fase de agotamiento, en la cual causa una disminución progresiva en el organismo, esta conduce a un estado de deterioro que se caracteriza por la presencia de fatiga, ansiedad y depresión, síntomas que pueden aparecer de manera simultánea o individual. (figura 1).

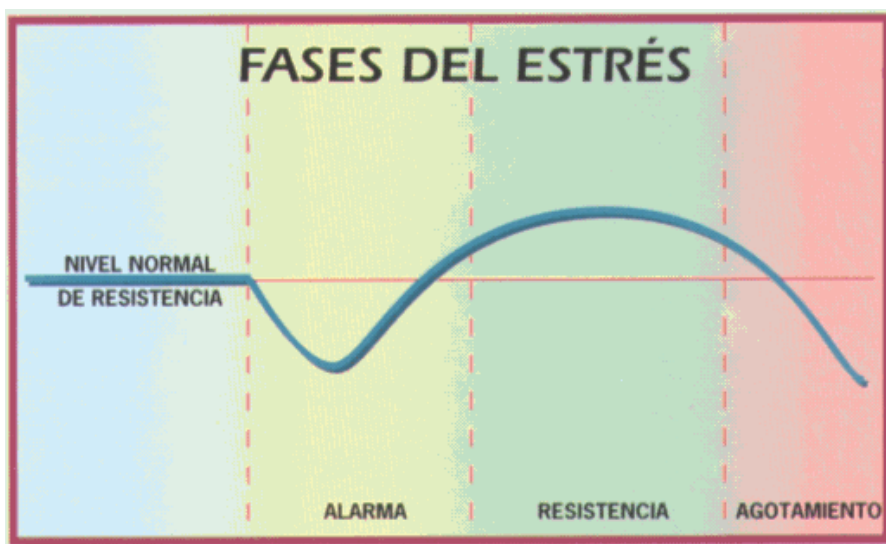


Figura 1. Fases del Estrés

Fuente: Melgosa, 1999, p. 22

2.2.3 Principales efectos del estrés laboral

La exposición a momentos o circunstancias generadoras de estrés no es en sí misma algo "malo" o negativo, solo cuando las respuestas de estrés son demasiado fuertes e intensas, frecuentes y duraderas pueden producirse diversos trastornos en el organismo. (Doval. 2004).

En la vida de toda persona las acciones realizadas tienen como efecto una reacción específica vinculada a su estímulo. Al estudiar este tópico, no

puede obviarse que el estrés mal manejado ocasiona consecuencias negativas en la personas, sin embargo actualmente se está haciendo énfasis a los efectos del estrés a nivel fisiológico ya que estos propician una disminución considerable en los individuos impidiéndoles de esta manera poder desenvolverse de una manera adecuada en sus actividades cotidianas.

Muchas son disfuncionales, provocan desequilibrio y resultan potencialmente peligrosas.

Dentro de los efectos más relevantes se citan los siguientes:

Efectos psicológicos: Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, poca estima, amenaza y tensión, nerviosismo, soledad.

Efectos conductuales: Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, anorexia, bulimia, consumo excesivo de bebidas o cigarrillos, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud.

Efectos cognitivos: Incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.

Las consecuencias en la parte cognitiva y motor son muy importantes cuando se habla de efectos del estrés en los trabajadores, ya que están directamente relacionados y podríamos mencionar que en muchas ocasiones estos efectos se presentan en forma simultánea, ya que una persona afectada por este tipo de situaciones, que se encuentra preocupada puede manifestar signos como temblores en las manos o hablar muy rápido, también la dificultad para la toma de decisiones y la sensación de confusión pueden presentar características como tartamudeo o voz entre cortada.

Efectos fisiológicos: pueden presentar las características como el aumento de las catecolaminas y corticoides en sangre y orina, elevación de los niveles de glucosa sanguíneos, incrementos del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, sequedad de boca, reducción de la salivación, hiperventilación, dificultad para

respirar, liberación de glucosa, aumento del colesterol y triglicéridos, trastornos dermatológicos, etc.

Efectos organizacionales: Entre los más evidentes tenemos estos efectos; el absentismo, las relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación del personal, mal clima laboral, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

2.2.4 El tiempo de trabajo

Es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria. El número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no sólo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida fuera de él. El tiempo de trabajo hace referencia a la organización y al contenido del trabajo, que son analizados en función del tiempo.

Se estudia los horarios de trabajo, la duración de las jornadas, la optimización de pausas y descansos, etc. evaluando la relación fatiga–descanso y tomando en consideración el tipo de trabajo, su contenido y carga, así como los distintos tipos de organización.

Dadas las características humanas, la actividad laboral debería desarrollarse durante el día, a fin de lograr una coincidencia entre la actividad laboral y la actividad fisiológica. Sin embargo, en algunas actividades es necesario establecer turnos de trabajo con horarios de trabajo que están fuera de los que sería aconsejable, ya sea por necesidades del propio servicio o por necesidades productivas o del proceso.

En un intento de definición de los distintos tipos de horario, habitualmente entendemos por **tiempo de trabajo** el que implica una jornada laboral de ocho horas, con una pausa para la comida.

El trabajo a turnos supone otra ordenación del tiempo de trabajo: se habla de **trabajo a turnos** cuando el trabajo es desarrollado por distintos grupos

sucesivos, cumpliendo cada uno de ellos una jornada laboral, de manera que se abarca un total de entre 16 y 24 horas de trabajo diarias.

2.2.5 Formas de organización

Sistema Discontinuo: El trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone, pues, dos turnos, uno de mañana y uno de tarde.

Sistema Semi-Continuo: La interrupción es semanal. Supone tres turnos, mañana, tarde y noche, con descanso los domingos.

Sistema Continuo: El trabajo se realiza de forma ininterrumpida. El trabajo queda cubierto durante todo el día y durante todos los días de la semana. Supone más de tres turnos y el trabajo nocturno.

El Estatuto de los Trabajadores define el **trabajo a turnos** como “toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas”.

Asimismo se considera **trabajo nocturno** el que tiene lugar entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana y se considera trabajador nocturno al que invierte no menos de tres horas de su trabajo diario o al menos una tercera parte de su jornada anual en este tipo de horario.

Los efectos negativos del turno de noche sobre la salud de las personas se dan a distintos niveles. Por una parte se ve alterado el equilibrio biológico, por el desfase de los ritmos corporales y por los cambios en los hábitos alimentarios.

También se dan perturbaciones en la vida familiar y social. Desde el punto de vista ergonómico, es importante tener en cuenta estas consecuencias y diseñar el trabajo a turnos de manera que sea lo menos nocivo posible para la salud de aquellas personas que se encuentran en dicha situación.

2.2.6 Las causas del estrés

Los riesgos físicos y psicosociales: La mayor parte de los investigadores concuerda en los factores exactos del entorno laboral que pueden causar estrés laboral en los empleados. Podemos dividir de forma general estos factores en riesgos físicos (que incluyen los biológicos, biomecánicos, químicos y radiológicos) y riesgos psicosociales. (Melgosa, 1999)

Según Melgosa los factores del estrés laboral pueden ser:

Sobrecarga o infracarga de trabajo: El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea asignada (y el tiempo disponible para realizarla) está por encima o por debajo de la capacidad del trabajador para responder a la misma.

Repetitividad: Las tareas asignadas no tienen una gran variedad (son monótonas y rutinarias) y/o son repetidas en ciclos de muy poco tiempo.

Ritmo de trabajo: Los tiempos estimados para la ejecución de la tarea están marcados por los requerimientos de la máquina, concediendo al trabajador poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo.

Ambigüedad de rol: No existe una adecuada capacitación de fortalecimiento del trabajador sobre su rol laboral y organizacional dentro de la empresa.

Conflicto de rol: Existen demandas conflictivas, o que el trabajador no desea cumplir. Oposición ante las distintas exigencias del trabajo, conflictos de competencia.

Relaciones personales: Dificultad para poder relacionarse adecuadamente en el medio (dependiente o independiente del trabajo) en el ámbito laboral tanto con superiores y subordinados como con compañeros de trabajo.

Inseguridad en el trabajo: Incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo.

Promoción: La organización no permite una promoción adecuada dificultando las expectativas del trabajador con referencia a su crecimiento dentro de la organización en la escala jerárquica.

Falta de participación: Las organizaciones no permiten al poder tomar iniciativas con respecto a su trabajo sin facilitar la iniciativa que puede surgir en los trabajadores, la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores tanto en temas relativos a su propia tarea como en otros aspectos del ámbito laboral.

Control: Existe una amplia y estricta supervisión por parte de los superiores, restringiendo el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores.

Formación: Falta de capacitación previa al desempeño de una determinada tarea.

Cambios en la organización: Cambios en el ámbito de la organización que suponga por parte del trabajador un gran esfuerzo de adaptación que no es facilitado por la empresa.

Responsabilidad: los puestos de trabajo tienen un gran responsabilidad por cada uno de los encargados del mismo (tareas peligrosas, responsabilidad sobre personas, etc.)

Contexto físico: problemas surgidos por parte del ambiente físico del trabajo, que molesta, dificulta e impide la correcta ejecución de las demandas del trabajo y que en algunos momentos por su peligrosidad puedan provocar en el individuo un sentimiento de amenaza.(Melgosa, 1999)

2.3 Marco legal

El (Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004) indica:

Art. 2.- Las normas previstas en el presente Instrumento tienen por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Art. 4.- En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

Para el cumplimiento de tal obligación, cada País Miembro elaborará, pondrá en práctica y revisará periódicamente su política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Art. 11.- En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y en su entorno como responsabilidad social y empresarial.

Art. 12.- Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.(p.4,9)

La Constitución de la República del Ecuador en los siguientes artículos establece lo siguiente:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a la persona trabajadora el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable. (p. 4)

Art. 326, No 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Art. 326, No 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. (p. 39)

Art. 369.- El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos del trabajo cesantía, desempleo, vejez, invalidez discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindaran a través de la red pública integral de salud. (p.43)

La (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008) establece lo siguiente:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: Toda persona tendrá derecho a realizar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

Art. 425.- El orden jerárquico de las normas será el siguiente: La Constitución; las leyes ordinarias; las normas regionales; y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. (p.152. 189)

(El Código del Trabajo, Codificación No. 2005-017), en los siguientes artículos establece lo siguiente:

Artículo 42.- Obligaciones del empleador:

No. 2. - Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.

No. 3.- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código.

No. 19.- Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del IESS, el 50% de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso.

No. 33.- El empleador Público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores , está obligado a contratar al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales (Año 2006). El 2do año el 1% total de trabajadores; 3er año, el 2 %; el 4to año el 3 % y el 5to año el 4 %.

No. 35.- Las empresas o instituciones públicas o privadas para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, Normas INEN, sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritas por el país. (p.5, 6 y 7)

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo:- son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (p.5)

Art. 139.- Límites máximos de carga para mujeres y adolescentes de 15 años. En el transporte manual de carga en que se empleen mujeres y adolescentes de 15 años, se observarán los límites máximos siguientes:

Varones de 15 a 18 años 25 lb.

Mujeres de 15 a 18 años 20 lb.

Mujeres de 21 años o más 25 lb. (p.17)

Art. 347.- Riesgos del Trabajo. Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

Art. 348.- Accidente de Trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Art. 349.- Enfermedades profesionales. Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que produce incapacidad.

Criterios de valoración para determinar una enfermedad profesional

a.- Legal: Que esté contemplada en la legislación nacional

b.- Ocupacional: Relacionado con el puesto de trabajo, con la actividad que desempeña

c.- Clínico: Referente a síntomas y signos que presenta el trabajador, fases de la enfermedad

d.- Epidemiológico: Verificar los antecedentes con otros trabajadores con la misma infección asociada a una exposición similar

e.- Laboratorio: Establecer diagnóstico en base a muestra tomadas al trabajador

Art. 353.- Indemnizaciones a cargo del empleador. El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste.

Art. 354.- Exención de responsabilidad. El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes de trabajo:

1. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave del mismo.

2. Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate.

Art. 359.- Indemnizaciones por accidente de trabajo. Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo:

1. Muerte
2. Incapacidad permanente y absoluta para el trabajo
3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo
4. Incapacidad temporal. (p.34, 35)

La (Ley de Seguridad Social No. 2001- 55) en los siguientes artículos indica:

Art.155.- Señala como lineamientos de política del Seguro General de Riesgos del Trabajo, la protección al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

Art.156.- Dispone que el Seguro General de Riesgos del Trabajo cubra toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo.

Art.157.- Prestaciones básicas

La protección del SGRT otorga derecho a las siguientes prestaciones básicas:

- Servicios de prevención
- Servicio médico asistenciales, incluidos de prótesis y ortopedia
- Subsidio por incapacidad, cuando el riesgo ocasione impedimento temporal para trabajar
- Indemnización por pérdida de capacidad profesional, según la importancia de la lesión, cuando el riesgo ocasione incapacidad permanente parcial que no justifique el otorgamiento de una pensión de invalidez
- Pensión de invalidez
- Pensión de montepío, cuando el riesgo hubiese ocasionado el fallecimiento del afiliado (p.20)

2.4 Marco temporal espacial

La empresa de servicios petroleros donde se realizó el estudio es privada su actividad se centra en los trabajos de construcción de plataformas petroleras para el mejoramiento e incremento de la producción de crudo en las estaciones de producción de las empresas contratantes.

Actualmente esta empresa objeto de estudio, tiene proyectos en ejecución en las provincias de Sucumbíos y Lago Agrio.

El presente trabajo de investigación se aplicó en el proyecto que se realiza en la ciudad de Shushufindi.

El estudio se realizó con 114 trabajadores en las cuales se tomó en cuenta a personas de género masculino quienes pertenecen a personal de supervisores, administrativos y de cuadrillas

2.5 Hipótesis

Los factores de riesgo psicosocial se relaciona con el estrés laboral en los trabajadores de una empresa de servicios petroleros.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación se realizó de forma cuantitativa, descriptiva y observacional.

3.2 Diseño de la investigación

Epidemiológico - Analítico – Transversal

3.3 Población y/o muestra

El universo de estudio son 150 trabajadores de una empresa de servicios petroleros privada, que se encuentra ubicada en Shushufindi.

Este universo es finito, heterogéneo; la variable dependiente, estrés laboral es cualitativa, por lo cual se requiere de un muestreo aleatorio estratificado con la siguiente formula y restricciones muestrales.

$$n = \frac{N \times p \times q \times z^2 \times K}{(N - 1)e^2 + p \times q \times z^2 \times K}$$

U FINITO

3.4 Muestreo aleatorio estratificado variable cualitativa universo finito

Tamaño de la población	N	150
Error Alfa	α	0,05
Nivel de Confianza	1- α	0,95
Z de (1- α)	Z (1- α)	1,96
Prevalencia de la Enfermedad	p	0,52
Complemento de p	Q	0,48
Precisión	d	0,05
Constante de estratificación	k	1,2
Tamaño de la muestra	n	113,32

De los resultados obtenidos con la aplicación de la fórmula descrita, para el presente estudio se obtuvo una muestra de 114 trabajadores elegidos aleatoriamente de la siguiente manera.

Tabla 1. Número de la muestra

Personal	Número N	Número de la muestra
Administrativo	20	16
De campo	100	75
Supervisores	30	23
Total	150	114

3.5 Criterios de inclusión

- Mayores de 18 años, varones que laboran en jornada 14/7.

3.6 Criterios de exclusión

- Enfermos y ocasionales de campo.

3.7 Descripción general de los instrumentos a utilizar

- Batería de evaluación de Riesgos Psicosociales de la Universidad Javeriana de Colombia (SOLER)
- Cuestionario Pittsburgh
- Encuesta IPAQ-A
- Escala de salud GHQ-28

3.8 Validez y confiabilidad

Tabla 2. Batería de evaluación de Soler

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

3.9 Procesamiento de datos

La información obtenida de los cuestionarios aplicados se procesó en una hoja de Excel para su posterior análisis.

3.10 Procedimientos para análisis de datos

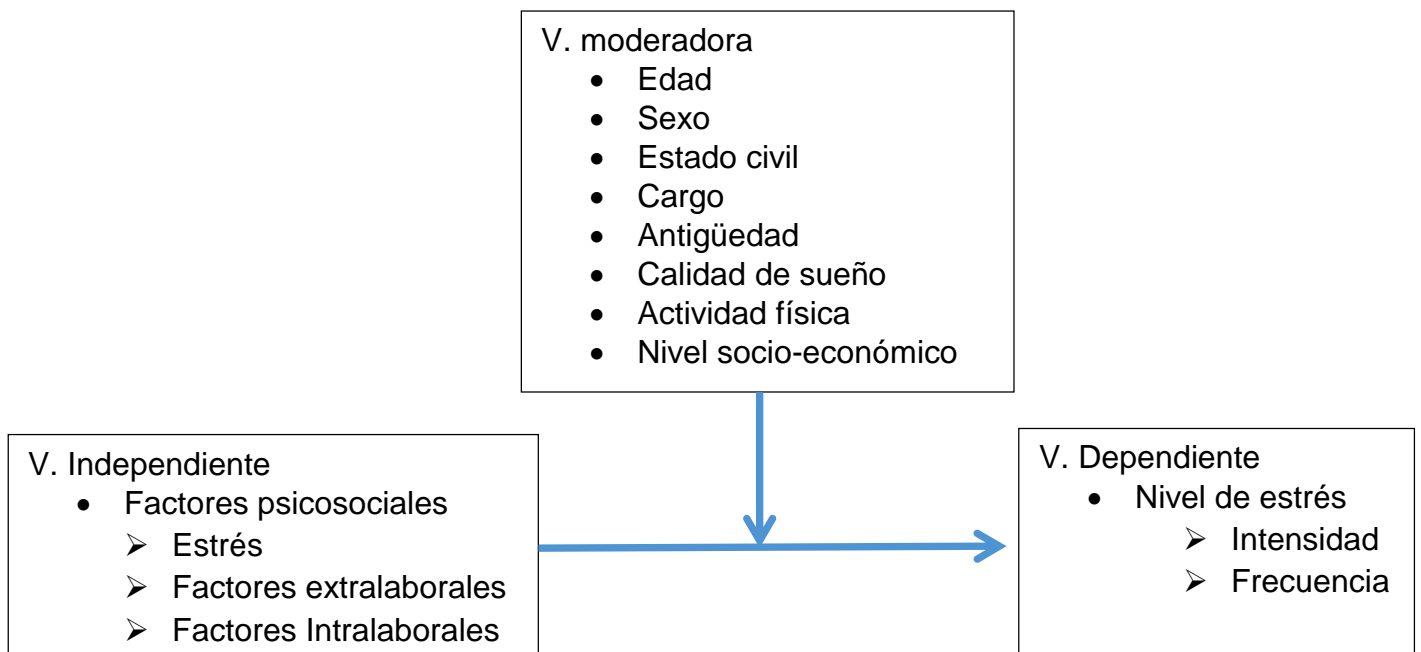
Se solicitó la autorización y permisos correspondientes al superintendente de campo, luego se procedió a informar a la población de estudio acerca de la investigación para obtener el consentimiento informado y posteriormente a la aplicación de los cuestionarios.

Las variables cualitativas se expresan en porcentajes con su respectivo intervalo de confianza al 95%. Las variables cuantitativas se expresaron en promedio de desviación estándar. Para el análisis inferencial se utilizó la prueba de χ^2 . Se consideró un error tipo 1 máximo de 5% ($p < 0,05$).

3.11 Aspectos bioéticos

Contempla la obtención de los permisos correspondientes, la firma de consentimiento informado; la confidencialidad de los datos; la entrega de un informe ejecutivo.

3.12 Sistematización de las variables



3.13 Operacionalización de las variables

Variable	Concepto	Dimensión	Indicador	Escala
Nivel de estrés	Es la respuesta generada de forma automática y natural que manifiesta nuestro cuerpo ante las situaciones que nos resultan amenazadores, desafiantes, nocivos o desagradables y consiste, básicamente, en una movilización de recursos fisiológicos y psicológicos para poder afrontar tales demandas.	Afrontamiento	Batería de evaluación de Riesgos Psicosociales de la Universidad Javeriana de Colombia (SOLER)	Intensidad y Frecuencia, cada una con 30 ítems que poseen una valoración del 1 al 9 los cuales son representados por las categorías Alto – Medio – Bajo, para 34 La intensidad y para la frecuencia una escala numérica del 0 – 9 que nos indica la recurrencia del evento.
Factores psicosociales	Son las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características del puesto de trabajo, las relaciones interpersonales entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.	Factores extralaborales Factores Intralaborales	Batería de evaluación de Riesgos Psicosociales de la Universidad Javeriana de Colombia (SOLER)	
Calidad del sueño	El sueño es una necesidad fisiológica vital para el correcto funcionamiento del organismo.	Necesidad fisiológica	Cuestionario (Pittsburgh)	0 -5 indica facilidad para dormir 5 - 21 Mala calidad de sueño
Actividad Física	Se considera actividad física a cualquier movimiento corporal generado o producido por los músculos esqueléticos que exija gasto de energía.	Movimiento corporal	Encuesta IPAQ-A	No activo 1 Poco activo 2 Leve activo 3 Activo 4 Muy activo 5

Conducta alimentaria	Comportamiento relacionado con los hábitos de alimentación, la selección de alimentos que se ingieren, las preparaciones culinarias y las cantidades ingeridas de ellos.	Hábitos de alimentación	Cuestionario SCOFF	>=2: Sospecha de Trastorno Alimentario
Nivel socioeconómico	Medida económica y sociológica de una persona y de la posición económica y social individual o familiar, basada en sus ingresos, educación, y empleo.	Posición económica	Encuesta socio económica	Excelente (1-8), Muy buena (9-17), Buena (18-26), Aceptable (27-35), Poco aceptable (36- 44), Deficiente (45-53) y Muy deficiente (54-65)
Estado de Salud	Estado de completo bienestar, físico, mental, espiritual, emocional y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, implica que todas las necesidades fundamentales de la persona estén cubiertas, afectivas, sanitarias, nutricionales, sociales y culturales.	Necesidades fundamentales	Escala de salud GHQ-28	>= 11 Riesgo de mal estado de salud

CAPITULO IV

ANALISIS, INTERPRETACION Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Para medir el estrés laboral y factores de riesgo psicosocial se aplicó diferentes test a 114 trabajadores del área administrativa, campo y supervisores.

Los test que se aplicaron son:

- Batería de evaluación de Riesgos Psicosociales de la Universidad Javeriana de Colombia (SOLER), la misma que contiene los siguientes componentes:
 - Ficha de Datos Generales
 - Cuestionario para la Evaluación del Estrés
 - Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
 - Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, destinado para mandos.
 - Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, destinado para operarios.

- Cuestionario de salud general de Goldberg
- Cuestionario de Pittsburg de calidad de Sueño

La toma del test de Estrés, Factores psicosociales y demás evaluaciones se realizó en 3 fases, de acuerdo a las jornadas de los trabajadores en el área de trabajo asignada por la empresa de servicios petroleros.

4.1 Análisis y resultados de la aplicación de la Batería de evaluación de Riesgos Psicosociales de la Universidad Javeriana de Colombia (Soler)

4.1.1 Ficha de datos generales – Método Soler

Con la aplicación de esta herramienta se cumple el primer objetivo específico relacionado con las características personales de los trabajadores evaluados, los mismos que fueron considerados en la sistematización de las variables

Tabla 3. Distribución de los colaboradores por puesto de trabajo.

PERSONAL	NUMERO	Número de la muestra
Administrativo	20	16
De campo	100	75
Supervisores	30	23
Total	150	114

Fuente: Evaluación realizada a los trabajadores de una empresa de servicios petroleros.

Tabla 4. Edad de los trabajadores

EDAD	FRECUENCIA	%
20 - 30	35	31 %
31 – 40	41	36 %
41 – 50	33	29 %
51 - MAS	5	4 %
TOTAL	114	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de servicios petroleros.

Los trabajadores de la empresa de servicios petroleros en un 36% se encuentran en una edad de entre 31 a 40 años, siendo esta la edad más productiva en el personal, con un 31% el personal se encuentra en una edad entre 20 a 30 años siendo la segunda más productiva y en 33% la edad excede los 40 años.

Tabla 5. Tiempo que labora en la empresa de servicios petroleros.

Tiempo	frecuencia	%
menos de un año	89	78%
un año	10	9%
dos años	7	6%
tres años	8	7%
Total	114	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa de servicios petroleros.

El 78% que equivale a 89 trabajadores laboran menos de un año, el 9% correspondiente a 10 trabajadores laboran 1 año en la empresa, el 7% que equivale a 8 trabajadores laboran 3 años en la empresa, el 6% correspondiente a 7 trabajadores laboran 2 años en la empresa.

Por lo tanto, la mayor parte de los trabajadores laboran menos de un año en la empresa.

Tabla 6. Estado civil de los trabajadores.

Estado civil	frecuencia	%
Soltero	18	16%
Casado	35	31%
Unión libre	33	29%
Separado	24	21%
Divorciado	4	3%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de servicios petroleros.

El 31% de la población estudiada es de estado civil casado siendo esta la predominante, seguida por la unión libre con un 29%, las separaciones y divorcios corresponden al 24% siendo este el tercer porcentaje más alto, finalmente las personas solteras obtienen un menor porcentaje con un 16 % en la empresa de servicios petroleros.

Analizada la estructura de la población de estudio no existen factores que puedan influir en el estrés.

4.1.2 Cuestionario Para La Evaluación De Estrés – Tercera Versión (método Soler)

Pregunta 1.- Dolores en el cuello o espalda o tensión muscular

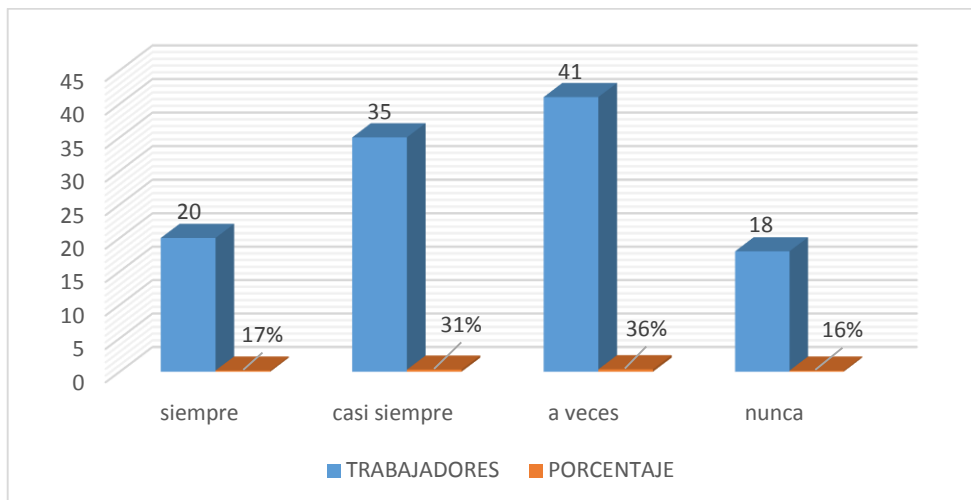


Figura 2: Representación porcentual de presencia de dolores en el cuello o espalda o tensión muscular.

Elaborado por: Jimmy Parra

En la figura 2 se puede observar que un 36% de los trabajadores a veces presenta dolores en el cuello, espalda o tensión muscular, mientras que un 31% casi siempre sufren este tipo de dolores tanto que un 17% los trabajadores siempre tiene esta dolencia. Finalmente, el 16% de los trabajadores objeto de estudio, nunca han sentido estas afectaciones.

Pregunta 2.- Problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon

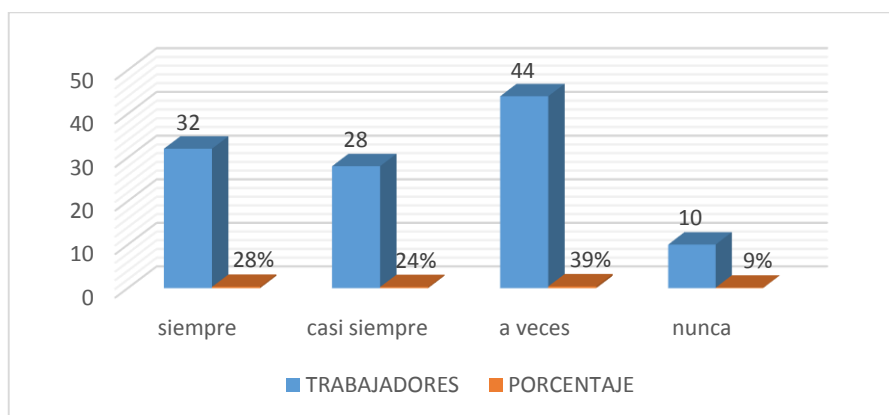


Figura 3: Representación porcentual de presencia de problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 3 existe un 39% de los trabajadores a veces presentan afectaciones gastrointestinales, el 28% siempre sufren de problemas gastrointestinales, mientras que el 24% los trabajadores casi siempre tienen este tipo de problemas. Finalmente el 9% nunca han tenido problemas gastrointestinales.

Pregunta 3.- Problemas respiratorios

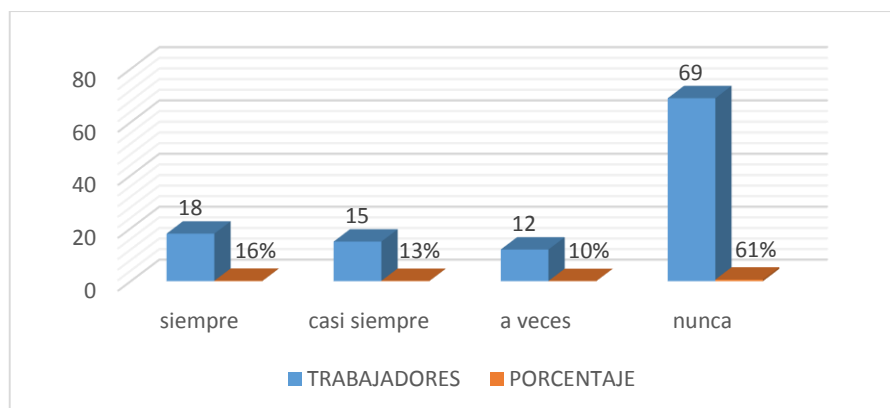


Figura 4. Representación porcentual de presencia problemas respiratorios.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 4 un 61% de los trabajadores nunca han presentado problemas respiratorios el 16% siempre presenta este tipo de problemas, el 13% los trabajadores casi siempre tienen problemas, mientras que el 10% una parte de los trabajadores a veces han tenido problemas de esta índole.

Pregunta 4.- Dolor de cabeza

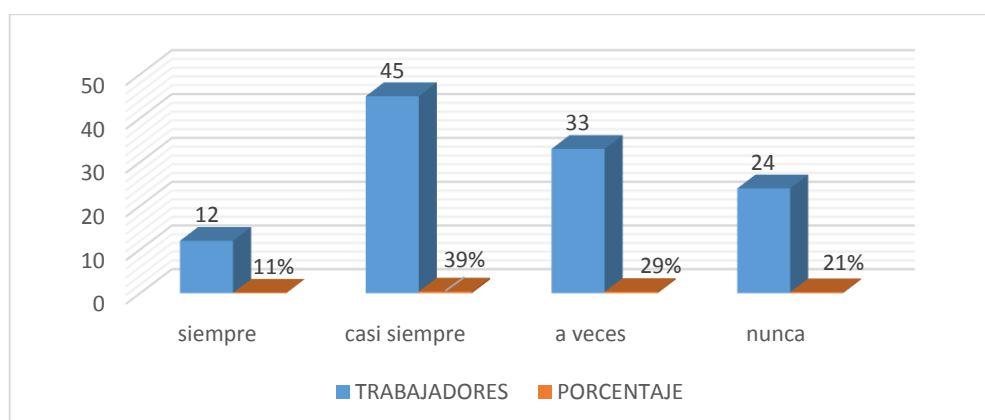


Figura 5. Representación porcentual de presencia dolor de cabeza.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 5 existe un 39% de los trabajadores que casi siempre padecen de dolor de cabeza, el 29% a veces presenta este tipo de problemas, el 21% los trabajadores nunca tienen problemas y el 11% de los trabajadores siempre han tenido problemas de esta índole.

Pregunta 5.- Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.

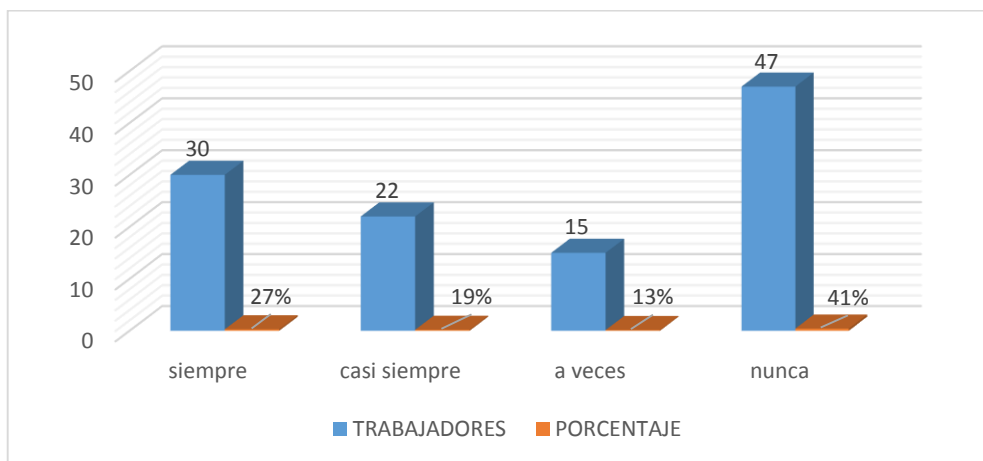


Figura 6: Representación porcentual de presencia de trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 6 un 41% de los trabajadores nunca han presentado trastornos del sueño, el 27% siempre presentan este tipo de problemas, el 19% casi siempre tienen problemas y el 13% de los trabajadores a veces les afectan estos problemas.

Pregunta 6.- Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos

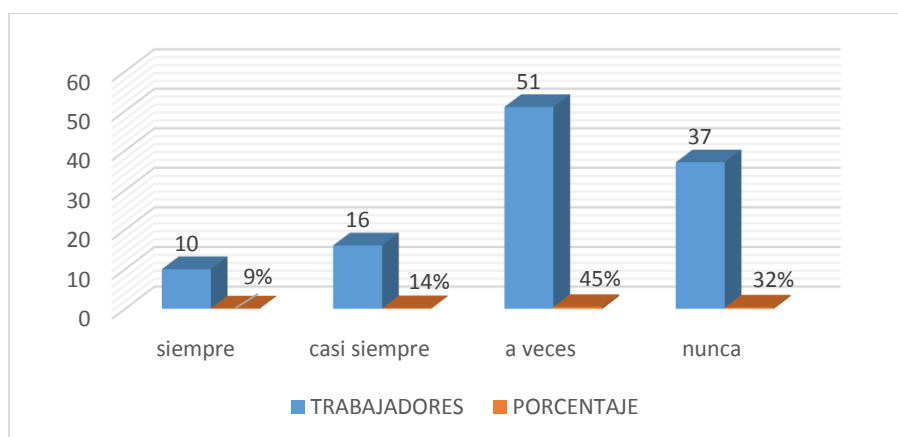


Figura 7: Representación porcentual de presencia de palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a a la figura7 un 41% de los trabajadores nunca han presentado problemas cardiacos, el 27% siempre presenta este tipo de problemas, el 19% casi siempre tiene problemas y el 13% de los trabajadores a veces les afecta estos problemas.

Pregunta 7.- Cambios fuertes de apetito

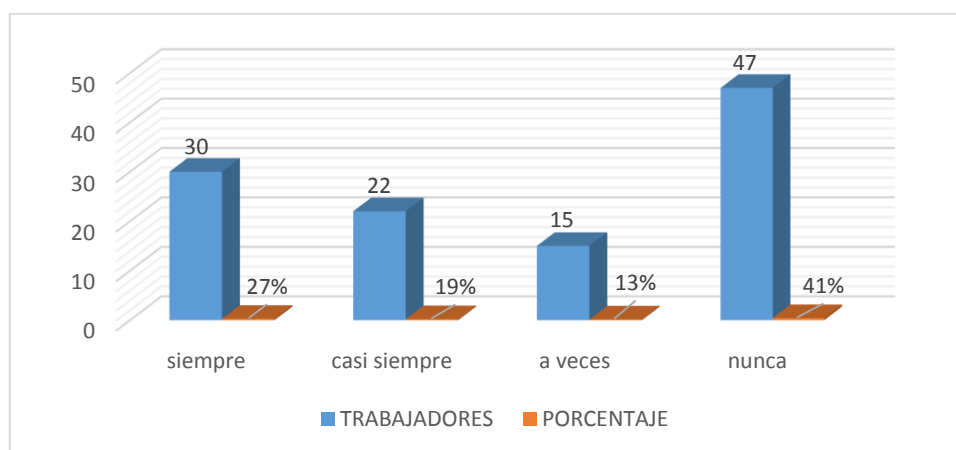


Figura 8: Representación porcentual de presencia de cambios fuertes de apetito.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 8 un 41% de los trabajadores nunca han presentado cambios fuertes de apetito este tipo de problemas, con un porcentaje de 27% siempre presenta este tipo de problemas, el 19% casi siempre tiene problemas y el 13% de los trabajadores a veces les afecta estos problemas.

Pregunta 8.- Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia – frigidez)

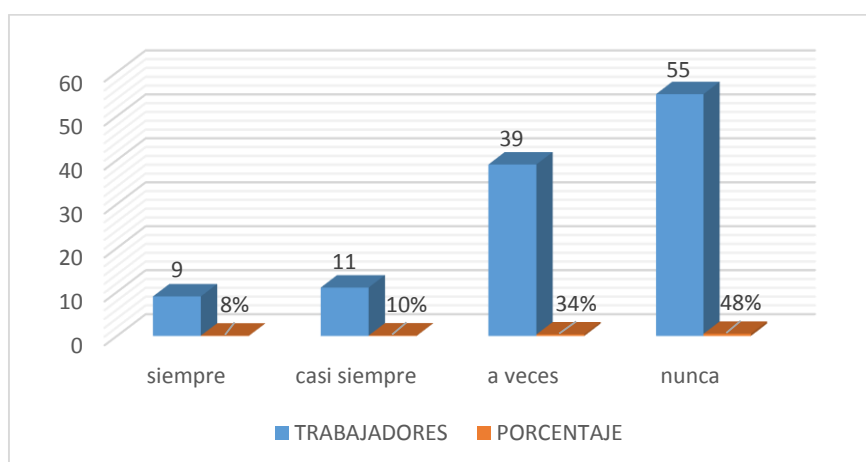


Figura 9: Presencia de problemas relacionados con la función de los órganos genitales.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 9 un 48% de los trabajadores nunca han presentado problemas relacionados con la función de los órganos genitales, el 34% a veces presentan este tipo de problemas, el 10% casi siempre tiene problemas y el 8% de los trabajadores a veces les afecta estos problemas.

Pregunta 9.- Dificultad en las relaciones familiares

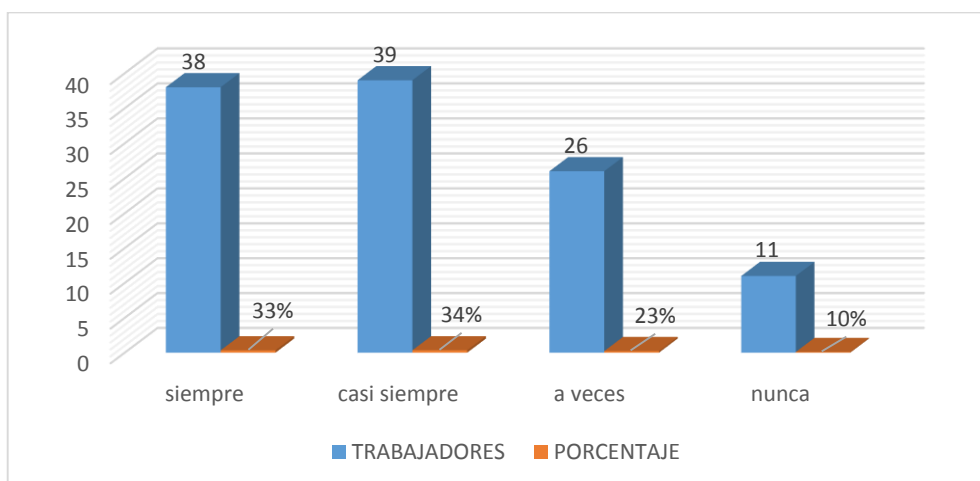


Figura 10: Representación porcentual de dificultad en las relaciones familiares.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 10 un 34% de los trabajadores casi siempre han presentado dificultad en las relaciones familiares, el 33% siempre presenta este tipo de problemas, el 23% casi siempre tiene problemas y el 10% de los trabajadores a veces les afecta estos problemas.

Pregunta 10. Dificultad para permanecer quieto o para iniciar actividades

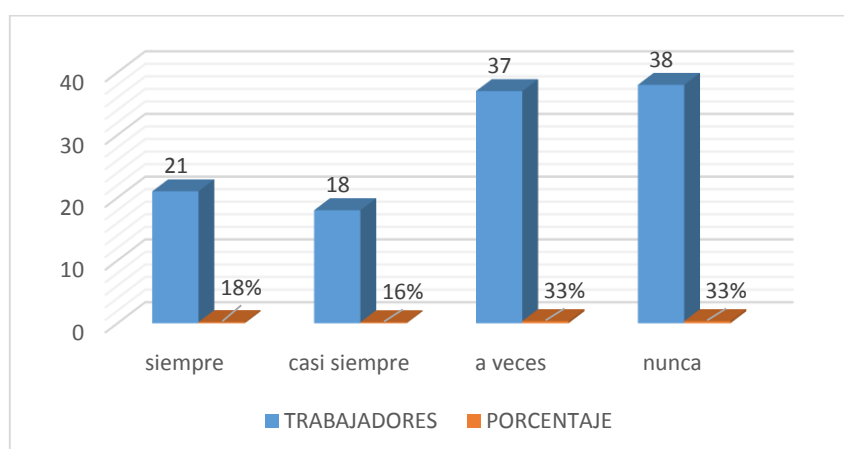


Figura 11: Representación porcentual de dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 11 el 33% de los trabajadores a veces y nunca han presentado dificultad para permanecer quieto o para inicial actividades, el 18% de los trabajadores siempre tiene problemas de esta índole y el 10% de los trabajadores casi siempre les afecta estos problemas.

Pregunta 11.- Dificultad en las relaciones con otras personas.

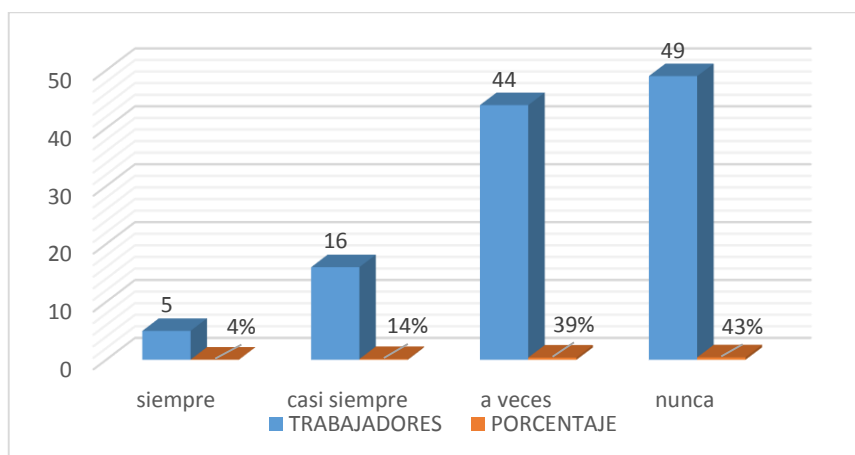


Figura 12: Representación porcentual sobre la dificultad en las relaciones con otras personas.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 12 un 43% de los trabajadores nunca han presentado dificultad en las relaciones con otras personas, el 39% a veces presenta este tipo de problemas, el 14% de los trabajadores casi siempre tiene problemas y el 4% de los trabajadores siempre les afecta estos problemas.

Pregunta 12.- Sensación de aislamiento y desinterés.

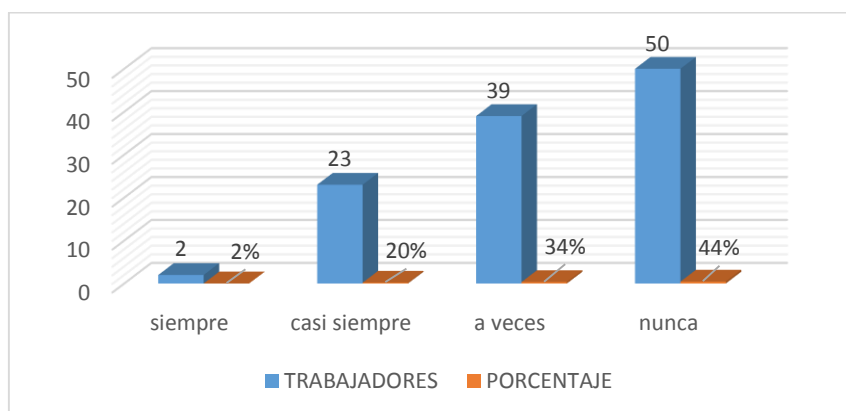


Figura 13: Representación porcentual de sensación de aislamiento y desinterés.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 13 el 44% de los trabajadores nunca han presentado la sensación de aislamiento y desinterés, el 34% a veces presenta este tipo de problemas, el 20% los trabajadores casi siempre tiene problemas de esta índole y el 2% de los trabajadores siempre les afectan estas sensaciones.

Pregunta 13.- Sentimiento de sobrecarga de trabajo.

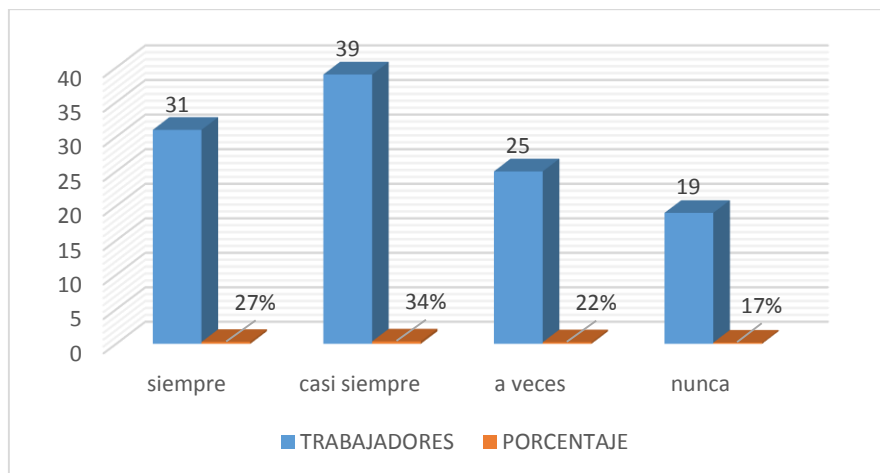


Figura 14: Representación porcentual de sentimiento de sobrecarga de trabajo.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 14 un 34% de los trabajadores casi siempre han tenido sentimiento de sobrecarga del trabajo, el 27% siempre presenta este tipo de problemas, el 22% los trabajadores a veces tiene ese tipo de sentimientos y el 17% de los trabajadores nunca les afectan estos sentimientos.

Pregunta 14.- Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.

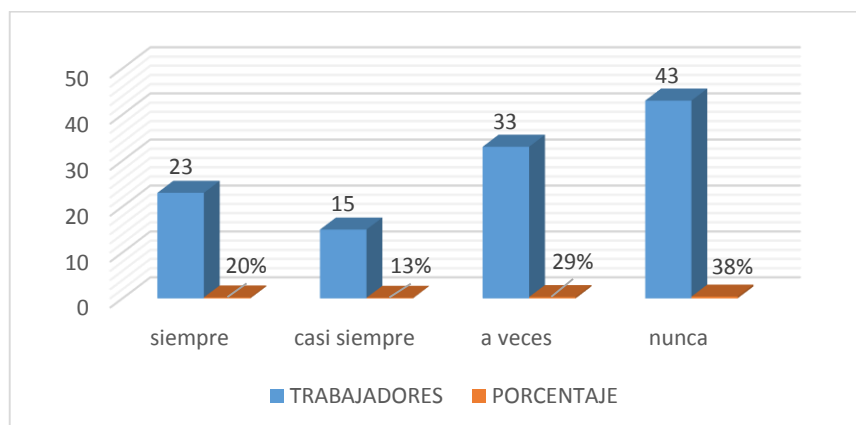


Figura 15: Representación porcentual de dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 15 un 38% de los trabajadores nunca han tenido dificultad para concentrarse, el 29% a veces presenta este tipo de problemas, el 20% los trabajadores siempre tienen ese tipo de dificultades y el 13% de los trabajadores casi siempre les afecta estas dificultades.

Pregunta 15.- Aumento en el número de accidentes de trabajo.

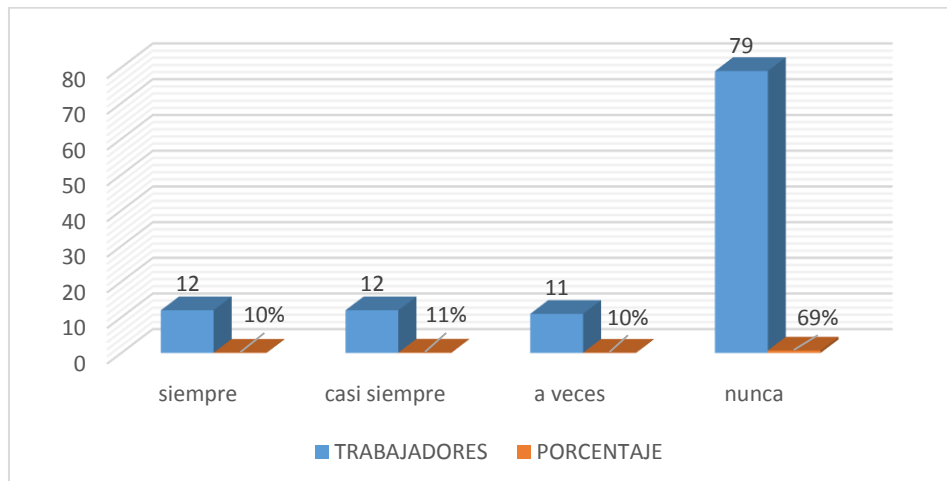


Figura 16: Representación porcentual sobre el aumento en el número de accidentes de trabajo.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura16 un 69% de los trabajadores nunca han tenido un aumento en el número de accidentes de trabajo, el 11% de los trabajadores a veces y siempre ha aumentado los accidentes de trabajo y el 11% casi siempre se presenta este tipo de problemas.

Pregunta 16.- Sentimientos de frustración de no haber hecho lo que se quería en la vida.

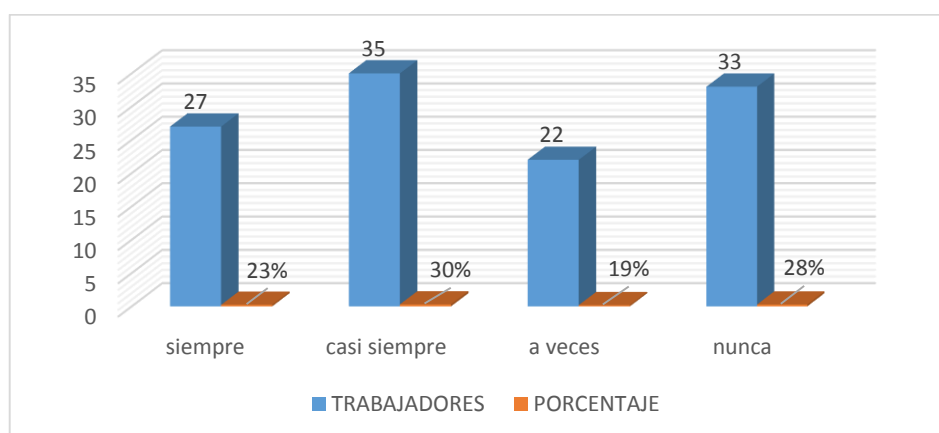


Figura 17: Representación porcentual de sentimientos de frustración de no haber hecho lo que se quería en la vida.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 17 un 30% de los trabajadores casi siempre presentaron sentimientos de frustración, el 28% a veces han sentido este tipo de sentimientos, el 23% de los trabajadores han sufrido este problema y el 19% a veces han presentado este tipo de problemas.

Pregunta 17.- Cansancio, tedio o desgano.

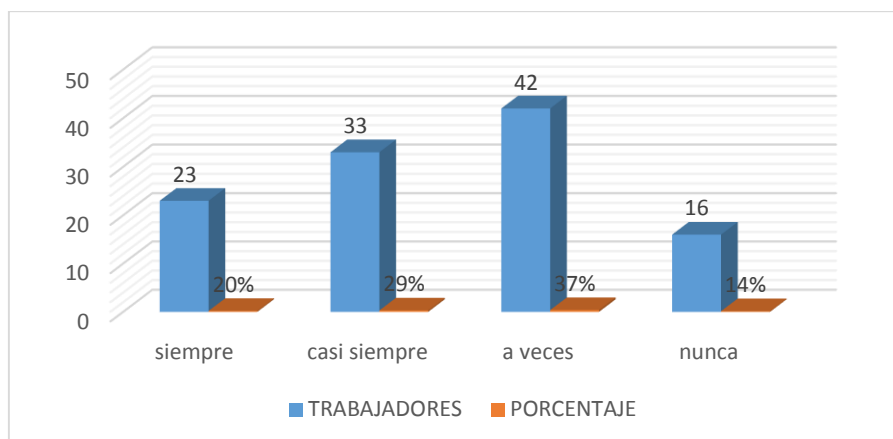


Figura 18: Representación porcentual de cansancio, tedio o desgano.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 18 un 37% de los trabajadores a veces presentaron cansancio, tedio o desgano, el 29% casi siempre han tenido esta situación, el 20% de los trabajadores han sufrido este problema y el 14% a veces han presentado este tipo de problemas.

Pregunta 18.- Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.

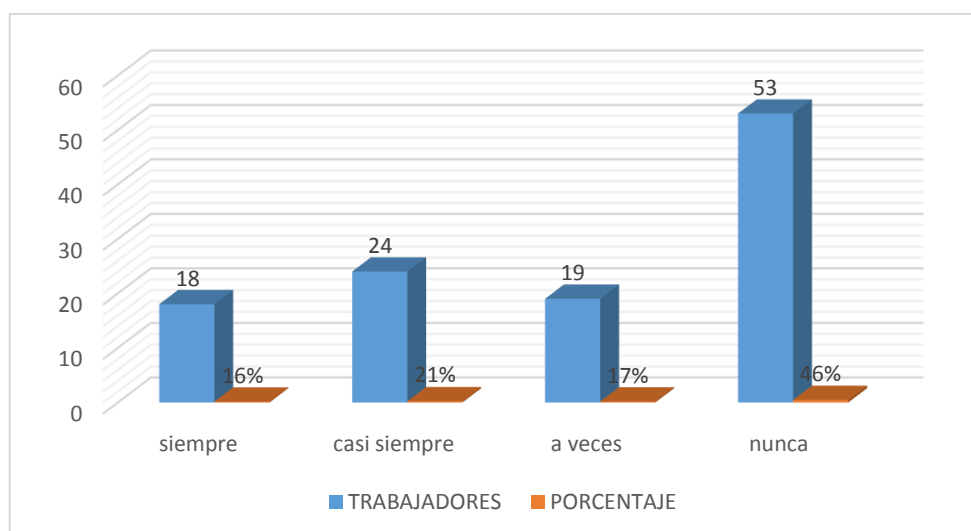


Figura 19: Representación porcentual sobre la disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 19 un 46% de los trabajadores nunca presentaron una disminución de rendimiento en el trabajo, el 21% casi siempre ha tenido este problema, el 17% de los trabajadores a veces han sufrido este problema y el 16% siempre han presentado este tipo de problemas.

Pregunta 19.- Deseo de no asistir al trabajo.

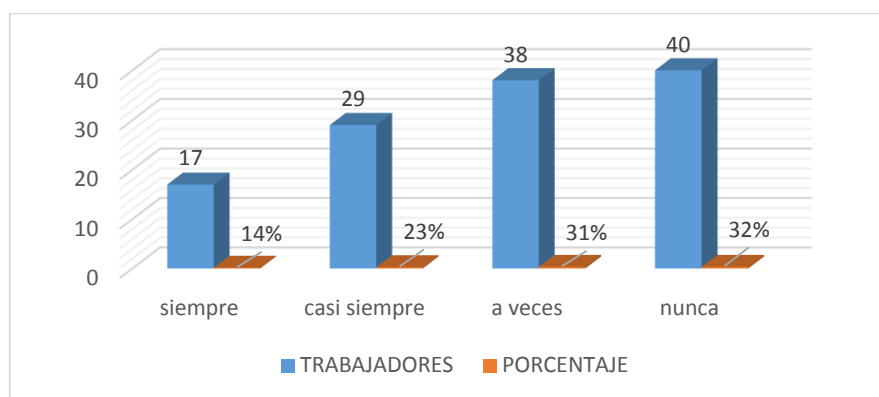


Figura 20: Representación porcentual sobre el deseo de no asistir al trabajo.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 20 un 42% de los trabajadores nunca presentaron el deseo de no asistir al trabajo, el 31% a veces han sentido este deseo, el 23% de los trabajadores casi siempre han pensado en no asistir y el 14% siempre han presentado este tipo de deseos.

Pregunta 20.- Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.

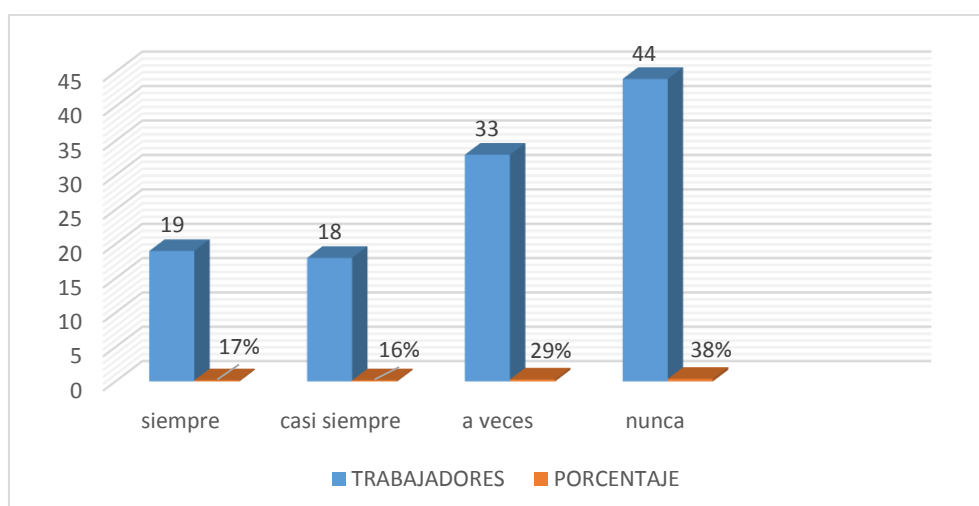


Figura 21: Representación porcentual sobre bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 21 un 38% de los trabajadores nunca presentaron desinterés en lo que se hace, el 29% a veces han tenido este problema, el 17% de los trabajadores siempre han presentado este problema y el 16% casi siempre han presentado este problema.

Pregunta 21.- Dificultad para tomar decisiones.

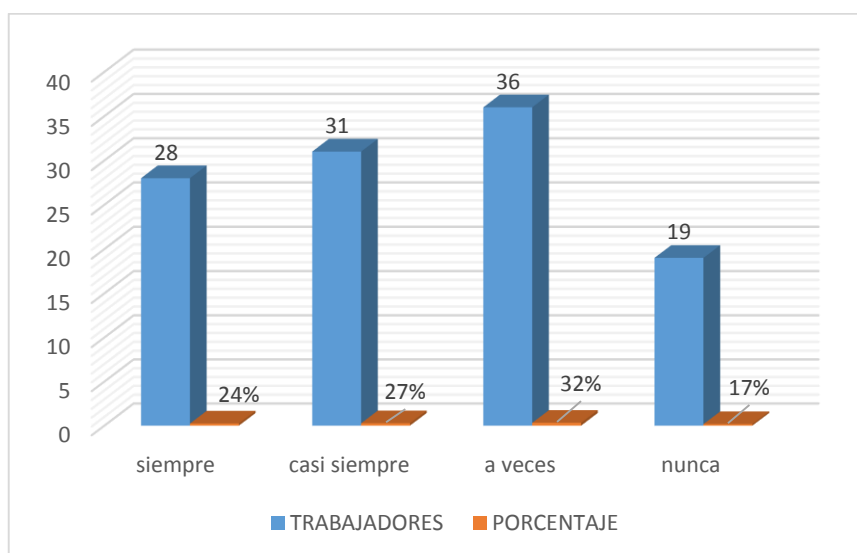


Figura 22: Representación porcentual de la dificultad para tomar decisiones.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 22 un 32% de los trabajadores a veces presentaron dificultad para tomar decisiones, el 27% casi siempre han tenido este problema, el 24% de los trabajadores siempre han estado con este tipo de problemas y el 17% nunca han presentado este tipo de problemas.

Pregunta 22.- Deseo de cambiar de empleo.

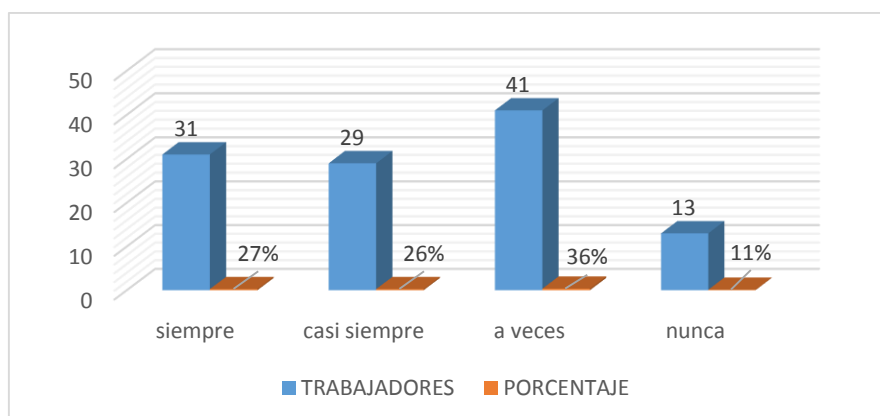


Figura 23: Representación porcentual del deseo de cambiar de empleo.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 23 un 36% de los trabajadores a veces presentan el deseo de cambiar de empleo, el 27% siempre han sentido este deseo, el 26% de los trabajadores casi siempre han estado con este tipo de deseos y el 11% nunca han presentado este tipo de problemas.

Pregunta 23.- Sentimiento de soledad y miedo.

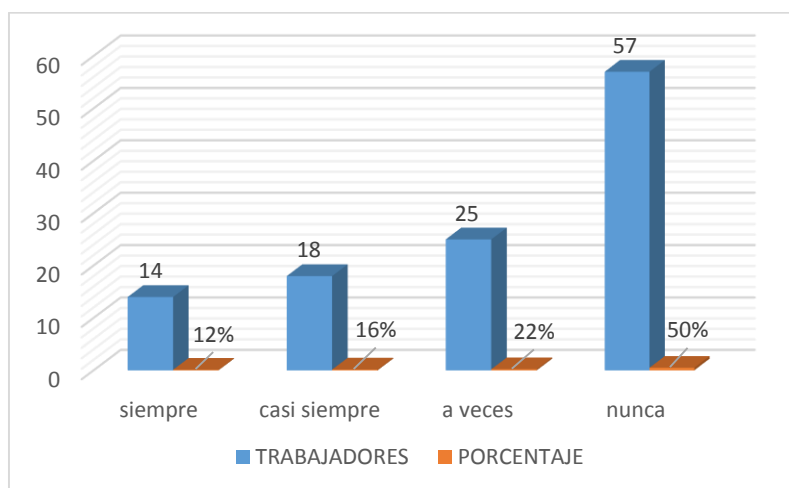


Figura 24: Representación porcentual sentimientos de soledad y miedo.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 24 un 50% de los trabajadores nunca presentaron soledad y miedo, el 22% a veces han sentido este deseo, el 16% de los trabajadores casi siempre han estado con este tipo de deseos y el 12% siempre han presentado este tipo de problemas.

Pregunta 24.- Sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.

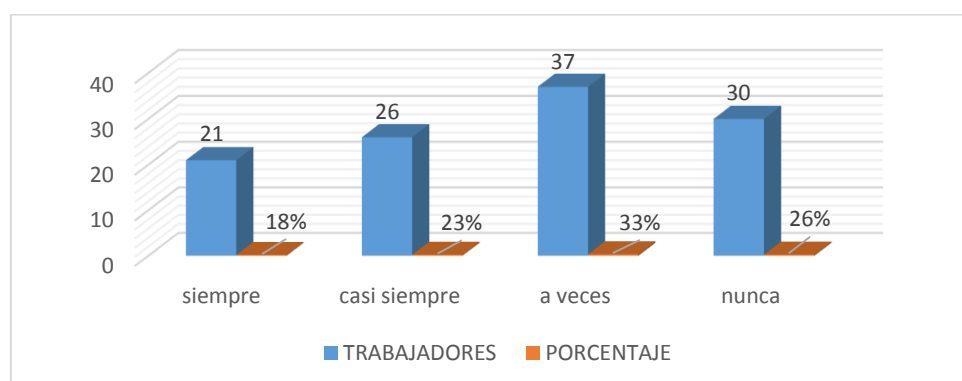


Figura 25: Representación porcentual de sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 25 un 33% de los trabajadores a veces presentaron irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos, el 26% nunca han sentido estos sentimientos, el 23% de los trabajadores casi siempre han tenido estos sentimientos y el 18% siempre han presentado este tipo de problemas.

Pregunta 25.- Sentimientos de angustia, preocupación o tristeza.

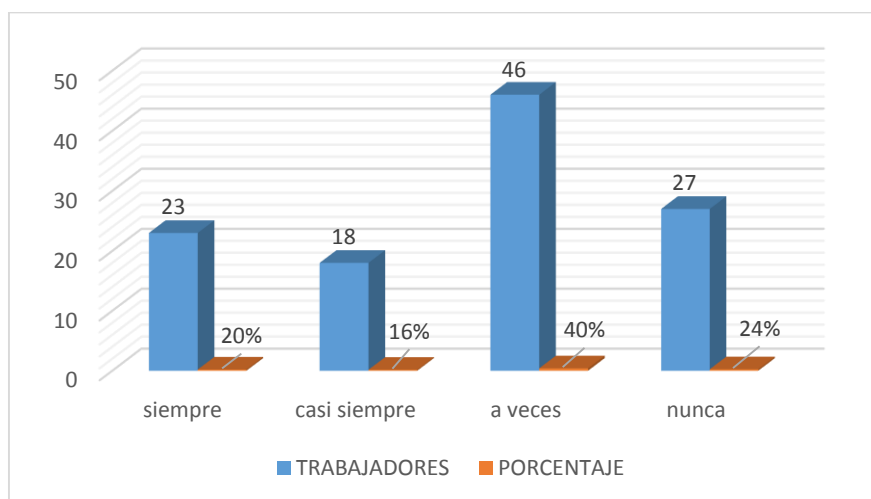


Figura 26: Representación porcentual de sentimientos de angustia, preocupación o tristeza.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 26 un 40% de los trabajadores a veces presentan sentimientos de angustia, preocupación o tristeza, el 24% nunca han sentido estos sentimientos, con el 20% de los trabajadores siempre han tenido este tipo de deseos y de 18% casi siempre han presentado este tipo de problemas.

Pregunta 26.- Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.

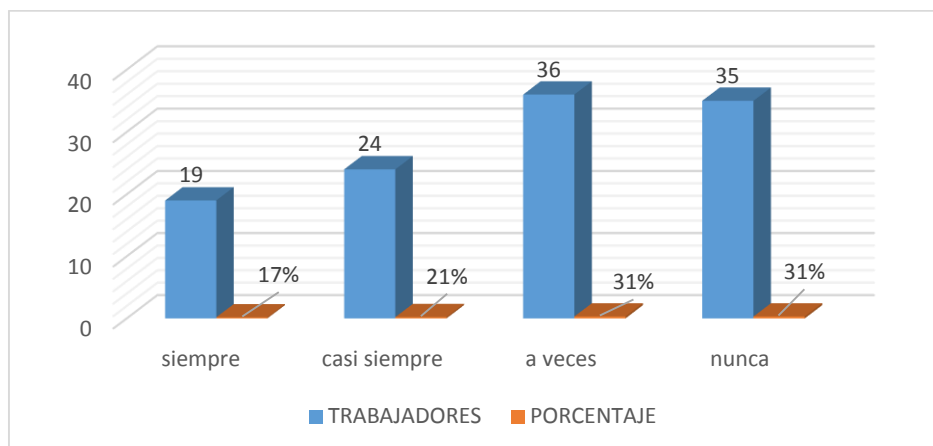


Figura 27: Representación porcentual sobre consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 27 un 31% de los trabajadores a veces y nunca presentaron este tipo de consumo, con un porcentaje de 21% casi siempre han consumido estas drogas y con un porcentaje de 17% siempre han consumido drogas.

Pregunta 27.- Sentimientos de que no “vale la pena” o “no sirve para nada”.

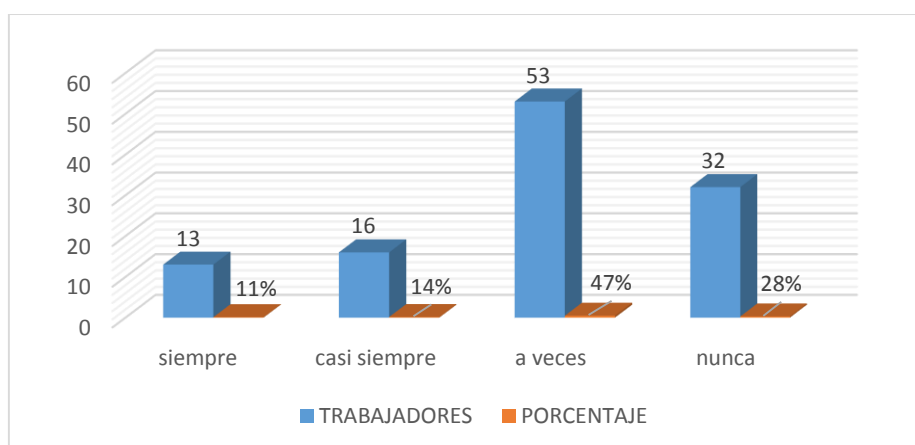


Figura 28: Representación porcentual sobre sentimientos de que no “vale la pena” o “no sirve para nada”.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 28 un 47% de los trabajadores dicen a veces han tenido sentimientos de que no vale la pena, el 28% dicen que nunca han sentido esos sentimientos, el 14% casi siempre han sentido ese sentimiento y el 11% de los trabajadores siempre ha tenido estos sentimientos.

Pregunta 28.- Consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo.

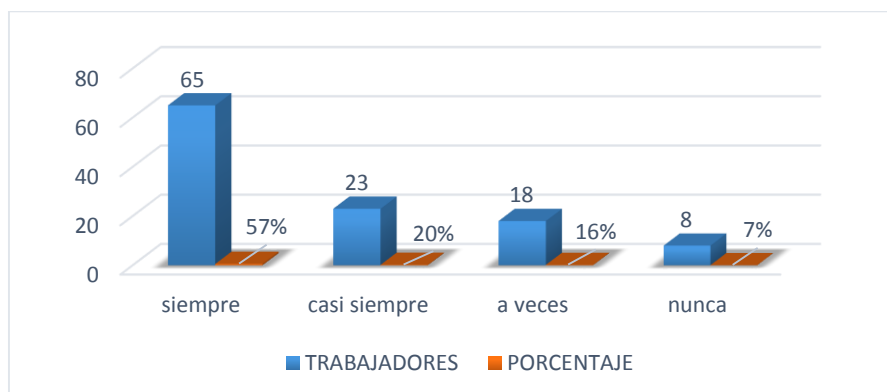


Figura 29: Representación porcentual sobre el consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 29 un 57% de los trabajadores dicen que siempre consumen café o alcohol o cigarrillo, el 20% dicen que casi siempre han consumido café o alcohol o cigarrillo, el 16% a veces han consumido cigarrillo y el 7% de los trabajadores nunca han consumido ninguno de estos productos.

Pregunta 29.- Sentimiento de que está perdiendo la razón.

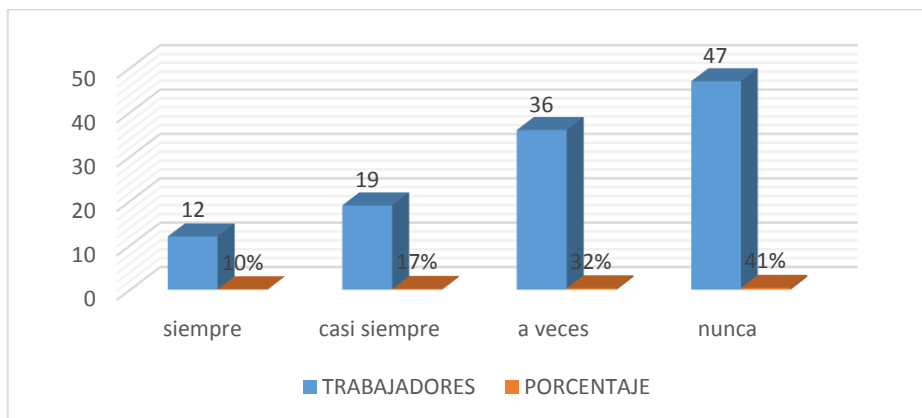


Figura 30: Representación porcentual sobre sentimiento de que está perdiendo la razón.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 30 un 41% de los trabajadores nunca han tenido sentimientos de que están perdiendo la razón, el 32% a veces han sentido esos sentimientos, el 17% casi siempre han sentido este de sentimiento y el 10% de los trabajadores siempre ha tenido estos sentimientos.

Pregunta 30.- Comportamientos rígidos, obstinados o terquedad.

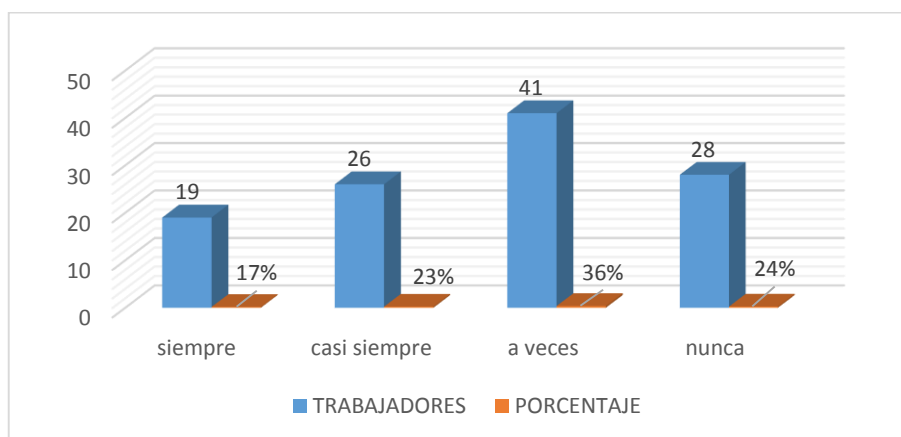


Figura 31: Representación porcentual sobre comportamientos rígidos, obstinados o terquedad.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 31 un 36% de los trabajadores a veces han tenido comportamientos rígidos, obstinados o terquedad, el 24% dicen que nunca han sufrido de esos comportamientos, el 23% casi siempre han tenido este tipo de

comportamientos y el 17% de los trabajadores siempre ha tenido estos sentimientos.

Pregunta 31.- Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.

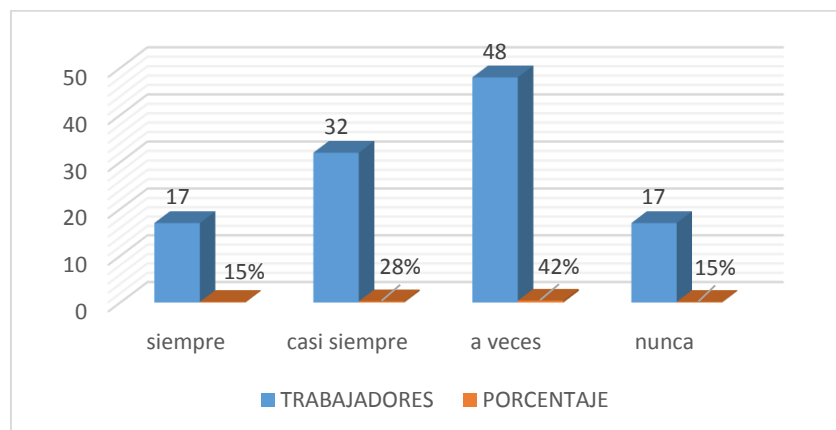


Figura 32: Representación porcentual sobre sensaciones de no poder manejar los problemas de la vida.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 32 un 42% de los trabajadores a veces han tenido la sensación de no poder manejar los problemas de la vida, el 28% dicen que casi siempre han sufrido de ese tipo de sensaciones, el 15% los trabajadores indican que siempre otros que nunca han sufrido de esas sensaciones.

4.1.3 Cuestionario de Factores Psicosociales extralaborales

Pregunta 1.- Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo.

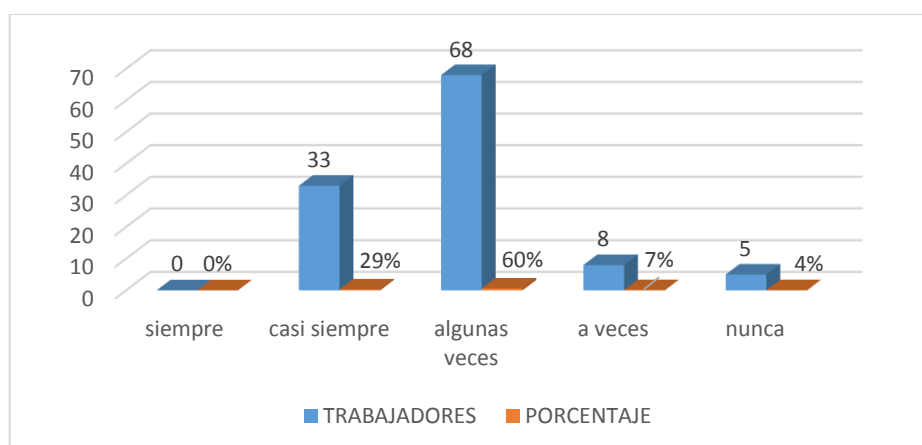


Figura 33: Representación porcentual acerca de si es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 33 un 60% de los trabajadores dicen que algunas veces es fácil transportarse entre la casa y el trabajo, el 29% dicen que casi siempre les ha sido fácil llegar a su trabajo, el 7% los trabajadores indican que a veces es fácil llegar a su trabajo, el 4% indica que nunca ha sido fácil llegar a su trabajo y el 0% nadie siente que es fácil transportarse entre su casa y su trabajo.

Pregunta 2.- Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo.

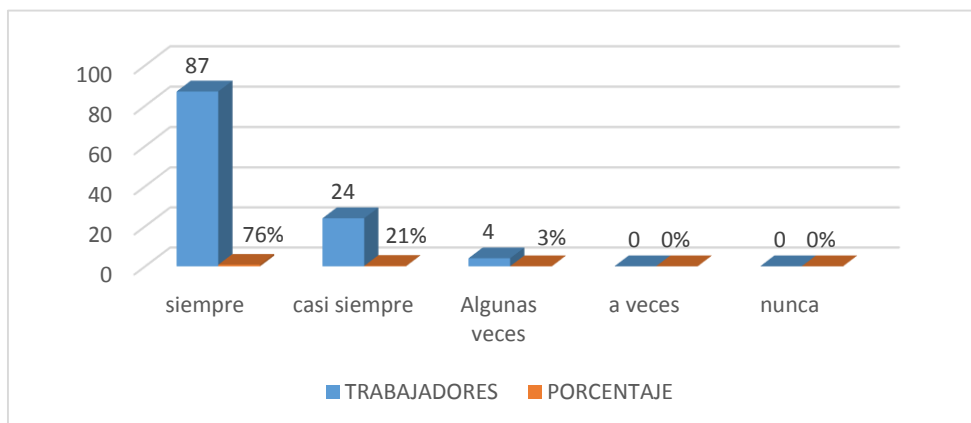


Figura 34: Representación porcentual sobre si tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 34 un 76% de los trabajadores siempre deben tomar varios medios de transporte para llegar a su trabajo, el 21% dicen que casi siempre deben tomar varios medios de transporte, el 3% los trabajadores indican que algunas veces han debido tomar más de dos transportes y el 0% a veces y nunca ha debido coger varios medios de transporte.

Pregunta 3.- Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo.

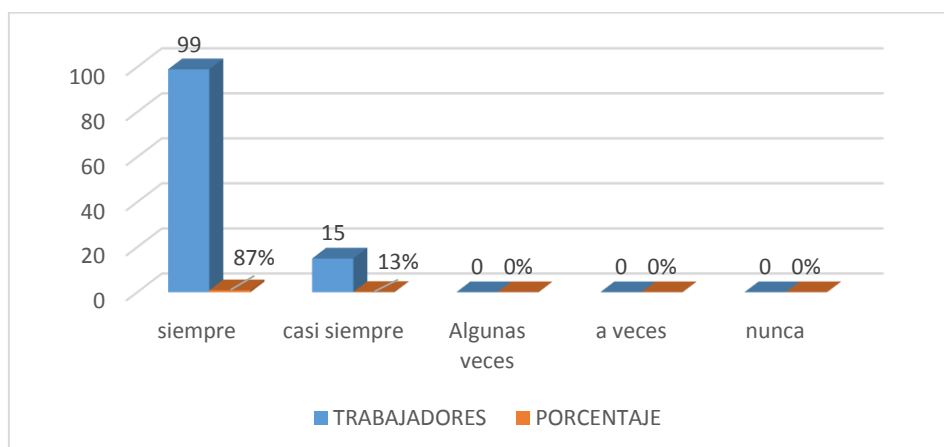


Figura 35: Representación porcentual si paso mucho tiempo viajando de ida y de regreso al trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 35 un 87% de los trabajadores siempre deben viajar varias horas para llegar a su trabajo, el 13% dicen que casi siempre deben viajar muchas horas y con el 0% algunas veces, a veces y nunca ha debido viajado por pocas horas.

Pregunta 4.- Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo.

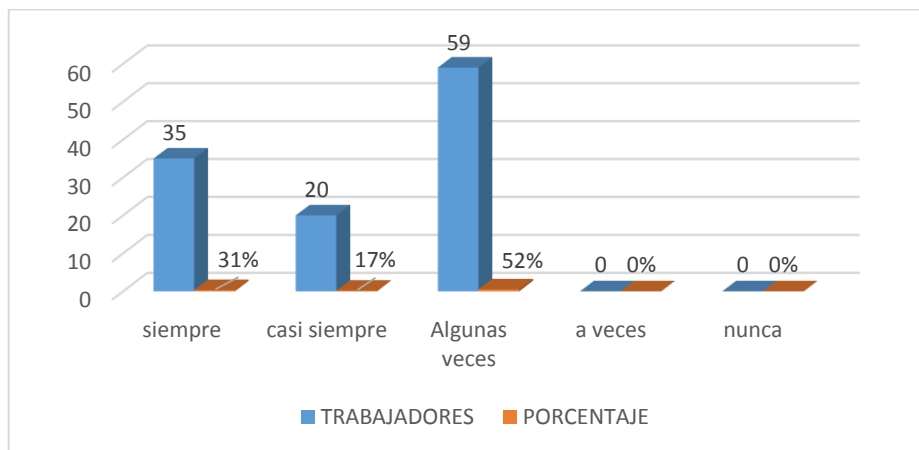


Figura 36: Representación porcentual Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 36 un 52% de los trabajadores algunas veces viajan de forma cómoda, el 31% dicen que siempre han viajado de manera cómoda, el 17% indican que casi siempre han viajado cómodamente hacia su trabajo y el 0% a veces y nunca han tenido ese inconveniente.

Pregunta 5.- La zona donde vivo es segura.

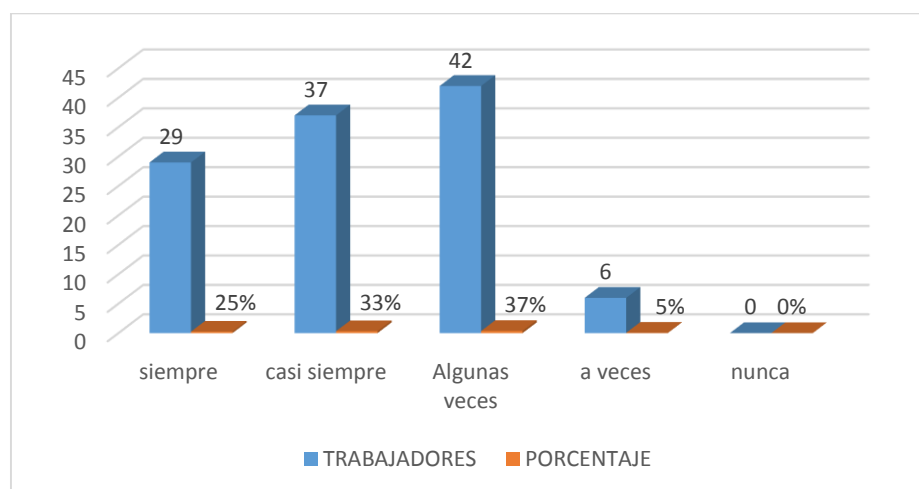


Figura 37: Representación porcentual sobre la zona donde vivo es segura.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 37 un 37% de los trabajadores manifiestan que algunas veces es segura la zona en la que viven, el 33% dicen que casi siempre la zona donde vive es segura, el 25% los trabajadores indican que siempre ha sido segura la zona donde viven, el 5% de los trabajadores dicen que a veces su zona de vivienda es segura y con el 0% nunca han tenido ese inconveniente.

Pregunta 6.- En la zona en que vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia.

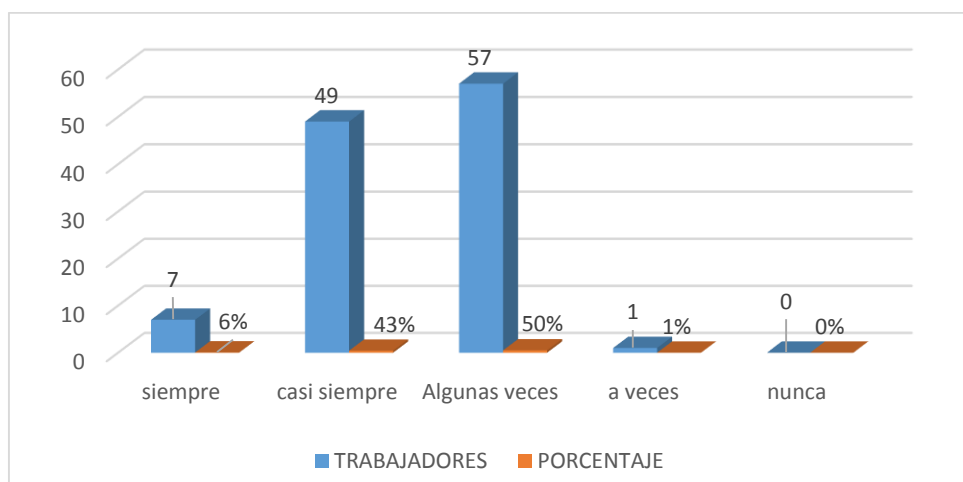


Figura 38: Representación porcentual si en la zona en que vivo se presenta hurtos y mucha delincuencia.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 38 un 50% de los trabajadores manifiestan que algunas veces se presentan robos y hurtos en el lugar donde viven, el 43% dicen que casi siempre en su zona de residencia se presenta este tipo de situaciones, el 6% los trabajadores indican que siempre se dan estos problemas, el 1% de los trabajadores dicen que a veces se he dado este tipo de actos en su zona y con el 0% nunca han tenido ese inconveniente.

Pregunta 7.- Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico

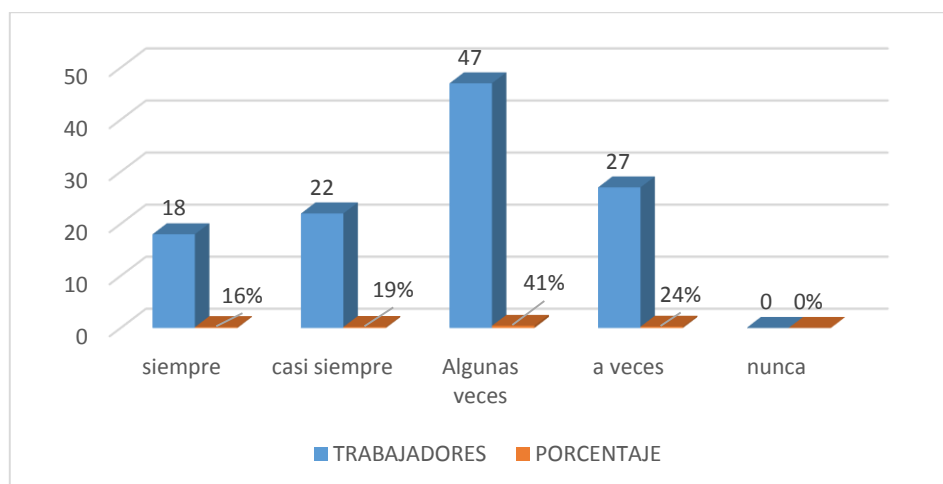


Figura 39: Representación porcentual Desde donde vivo se me hace fácil llegar al centro médico donde me atienden.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 39 un 41% de los trabajadores manifiestan que algunas veces es fácil dirigirse al centro médico, el 24% dicen que a veces les resulta fácil su trayecto, el 19% los trabajadores indican que casi siempre es fácil transportarse hacia ese lugar, el 16% por su parte les resulta fácil llegar el centro médico y el 0% nunca les ha resultado fácil.

Pregunta 8.- Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones.

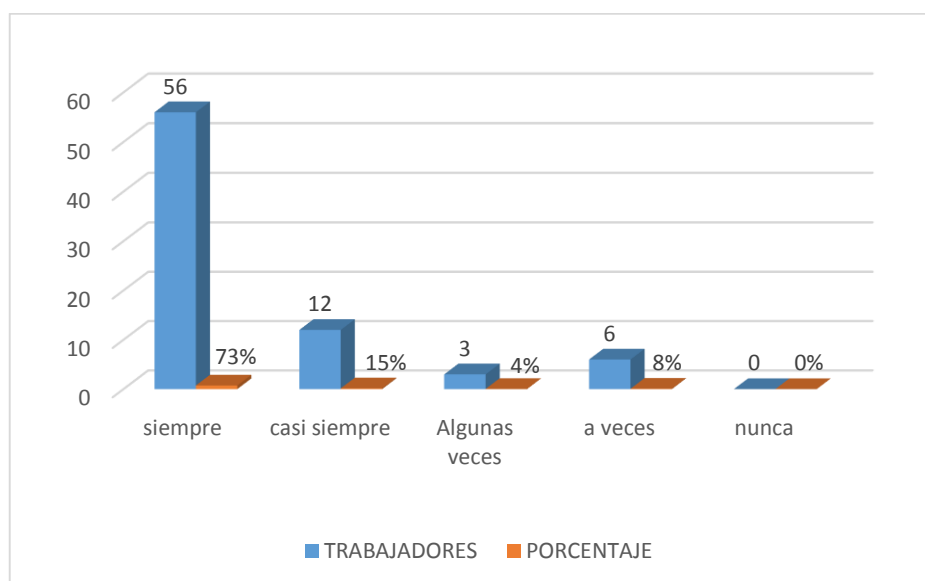


Figura 40: Representación porcentual si cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 40 un 73% de los trabajadores indican que siempre están en buenas condiciones las vías, el 15% dicen que casi siempre han estado en buenas condiciones, el 8% los trabajadores indican que a veces se encuentran en buenas condiciones, el 8% indican que a veces las vías están en buenas condiciones y el 0% nunca han estado en buenas condiciones.

Pregunta 9.- Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte.

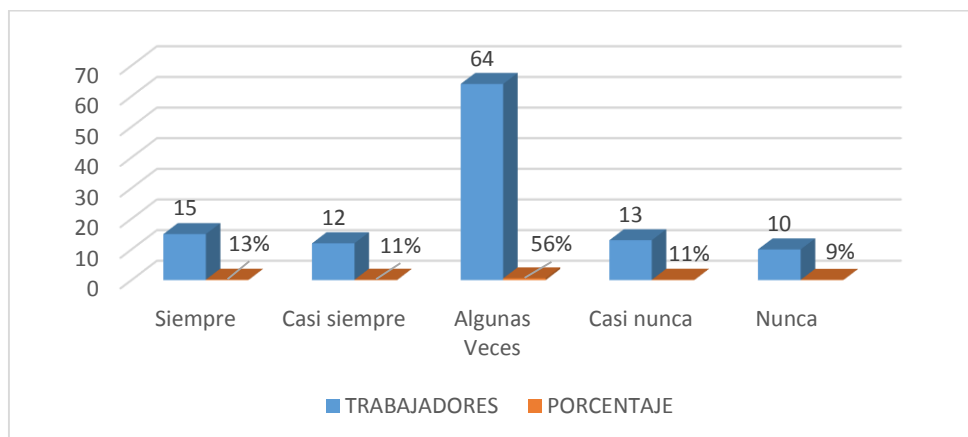


Figura 41: Representación porcentual si cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 41 un 56% de los trabajadores indican que algunas veces pueden encontrar fácilmente transporte, el 13% dicen que siempre han tenido la facilidad de encontrar transporte, el 11% los trabajadores indican que casi siempre se encuentran transporte, el 11% por su parte indican que casi nunca pueden encontrar medios de transporte y el 9% indican que nunca pueden encontrar transporte.

Pregunta 10.- Las condiciones de mi vivienda son buenas.

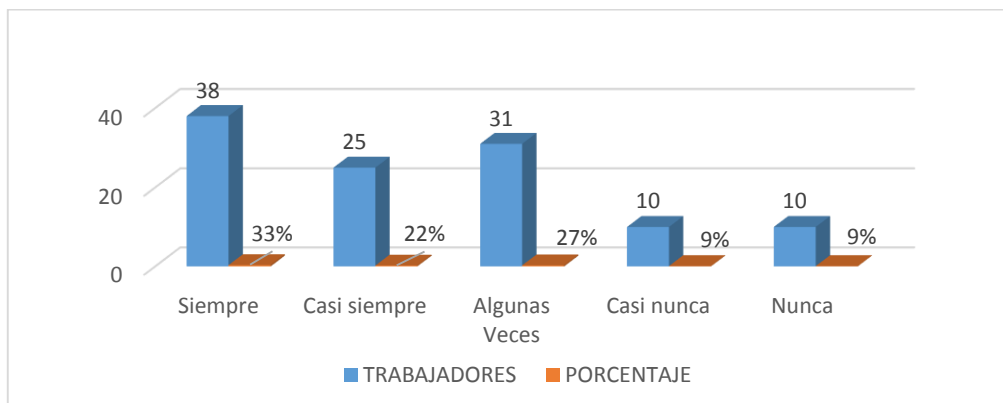


Figura 42: Representación porcentual si las condiciones de mi vivienda son buenas.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 42 un 33% de los trabajadores indican que siempre son buenas las condiciones de su vivienda, el 27% dicen que algunas veces las condiciones de su vivienda son buenas, el 22% manifiestan que casi siempre las condiciones de su vivienda son buenas, el 9% por su parte indican que casi nunca y nunca son buenas las condiciones de su vivienda.

Pregunta 11.- En mi vivienda hay servicios de agua y luz.

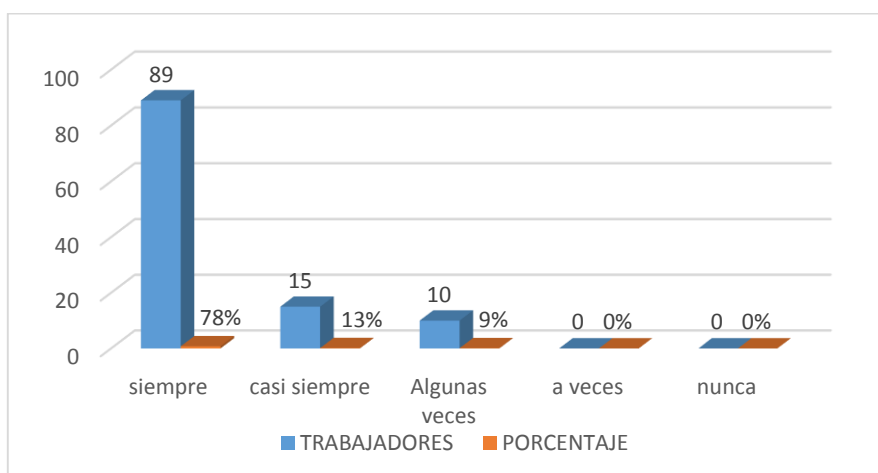


Figura 43: Representación porcentual en mi vivienda hay servicios de agua y luz.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 43 un 78% de los trabajadores manifiestan que siempre hay estos servicios en sus viviendas, el 13% dicen que casi siempre tienen estos servicios en su vivienda, el 9% los trabajadores indican que algunas veces tienen estos servicios en su vivienda.

Pregunta 12.- Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero.

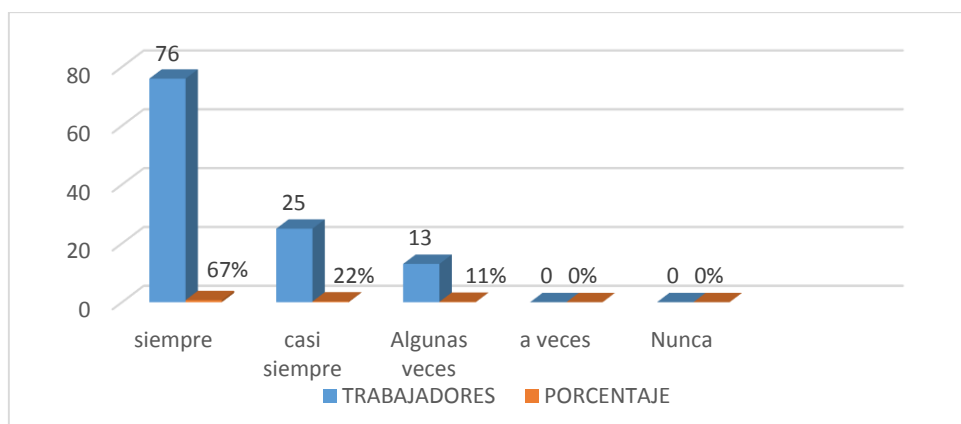


Figura 44: Representación porcentual las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 44 un 67% de los trabajadores manifiestan que siempre pueden descansar cuando lo han requerido, el 22% dicen que casi siempre las condiciones de su vivienda les permite descansar, el 11% de los trabajadores indican que en algunas veces les permite descansar.

Pregunta 13.- Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo.

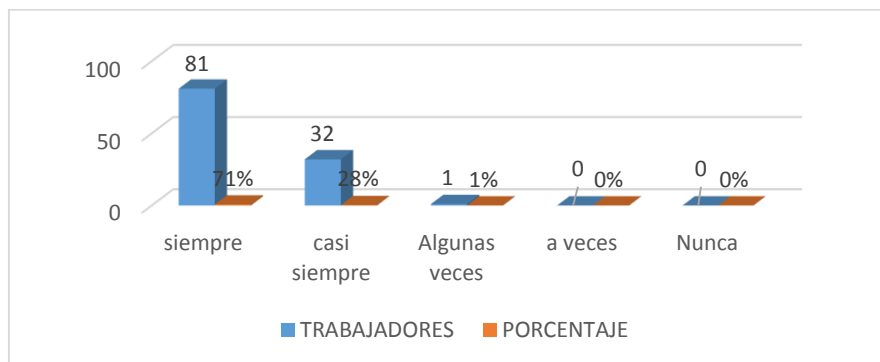


Figura 45: Representación porcentual las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 45 un 71% de los trabajadores manifiestan que siempre se sienten cómodos, el 28% dicen que casi siempre las condiciones de su vivienda les permite sentirse cómodos, el 1% los trabajadores indican que en algunas veces se sienten cómodos.

Bloque 1.- Este bloque de preguntas esta relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive.

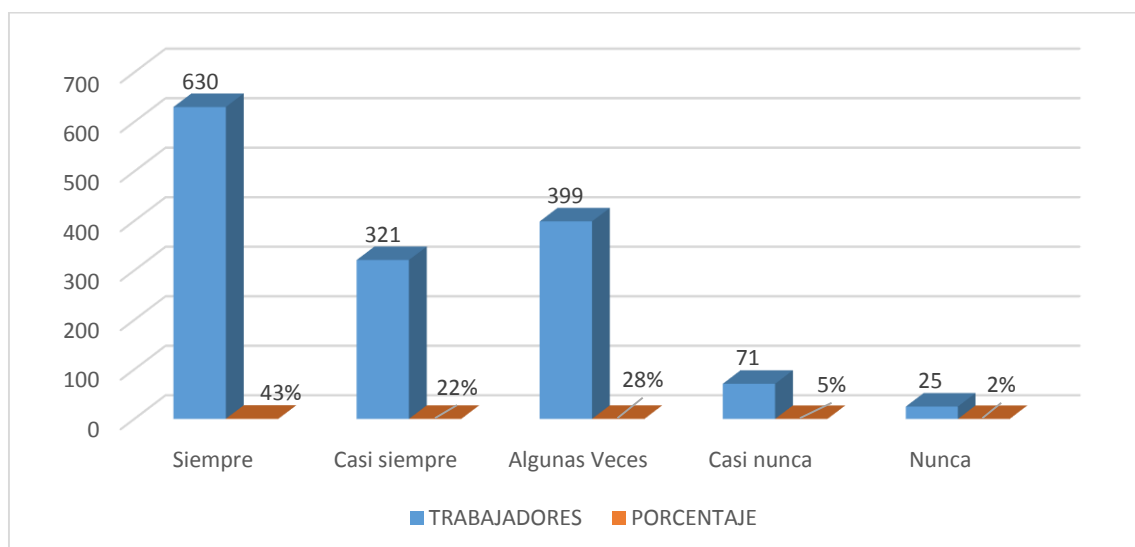


Figura 46: Representación porcentual sobre las condiciones de la zona donde usted vive.

Elaborado por: Jimmy Parra

Según la figura 46 indican que siempre existen situaciones en las cuales se les hace difícil viajar de ida y regreso a su trabajo debido a las diferentes condiciones en a las que deben someterse como son los largos trayectos, tomar varios medios de transporte para acceder a su lugar de trabajo; como también la incomodidad en el trayecto que deben someterse en su viaje.

Pregunta 14.-Me queda tiempo para actividades de recreación.

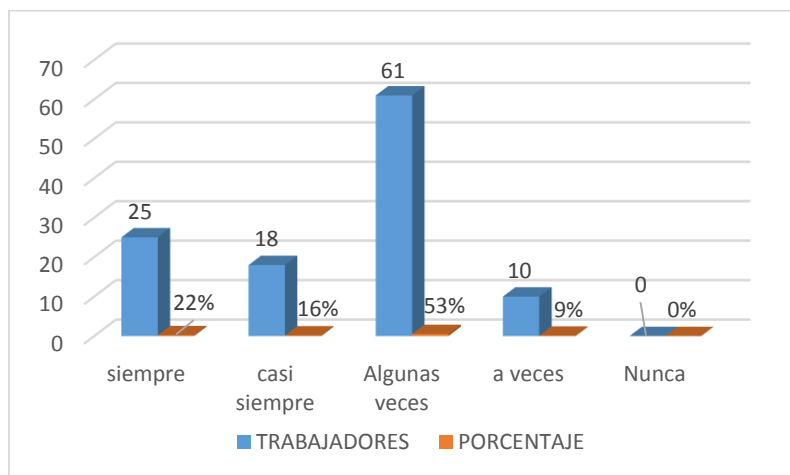


Figura 47: Representación porcentual me queda tiempo para actividades de recreación.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 47 un 53% de los trabajadores manifiestan que algunas veces tienen tiempo para desarrollar actividades de recreación, el 22% dicen que siempre tienen tiempo para la recreación, el 16% los trabajadores indican que casi siempre tienen tiempo para la recreación.

Pregunta 15.- Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar.

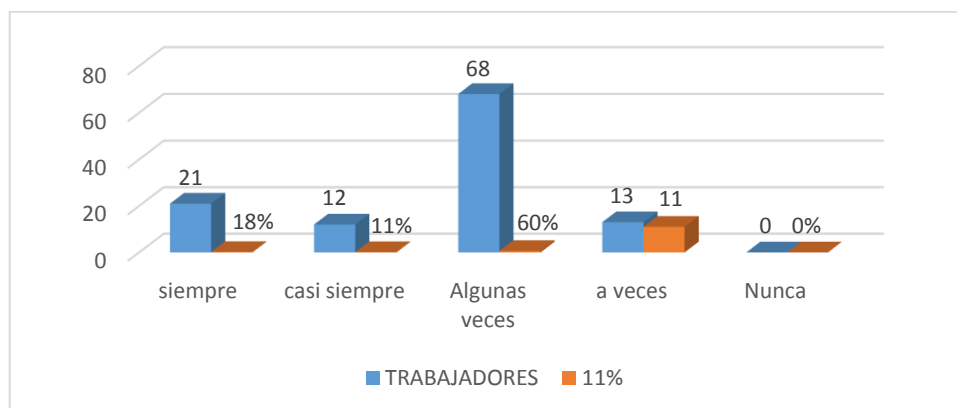


Figura 48: Representación porcentual Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 48 un 60% de los trabajadores manifiestan que algunas veces tienen tiempo para descansar, el 18% dicen que siempre tienen tiempo suficiente para descansar, el 11% los trabajadores indican que casi siempre tienen tiempo para la recreación, el 11% de los trabajadores indican que casi siempre y a veces lo pueden hacer.

Pregunta 16.- Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar.

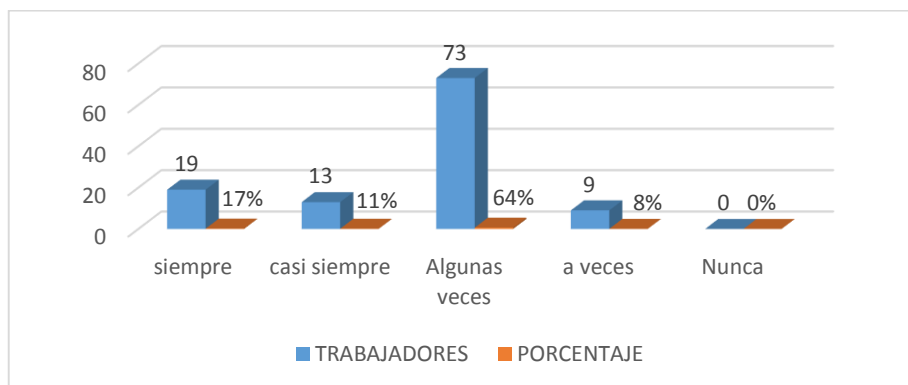


Figura 49: Representación porcentual tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 49 un 64% de los trabajadores manifiestan que algunas veces tienen tiempo para atender sus asuntos personales y del hogar, el 17% dicen que siempre tienen tiempo suficiente para atender sus asuntos personales y del hogar, el 11% los trabajadores indican que casi siempre tienen tiempo para la atender sus asuntos personales, el 8% indican que a veces pueden atender sus asuntos.

Pregunta 17.- Tengo tiempo para compartir con mi familia y amigos.

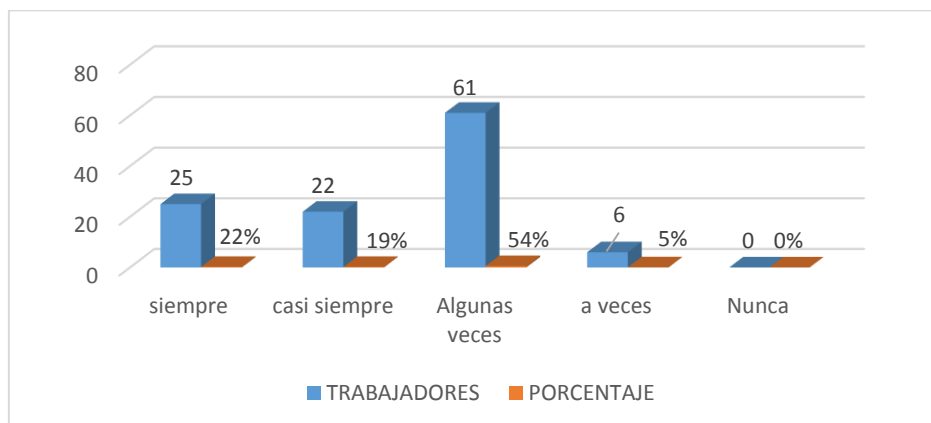


Figura 50: Representación porcentual tengo tiempo para compartir con mi familia y amigos.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 50 un 54% de los trabajadores manifiestan que algunas veces tienen tiempo para compartir con su familia, el 22% dicen que siempre tienen tiempo suficiente para compartir con su familia y amigos, el 19% de los trabajadores indican que casi siempre tienen tiempo para compartir con su familia, el 5% indican que a veces pueden pasar con su familia y amigos.

Pregunta 18 Tengo buena comunicación con las personas cercanas.

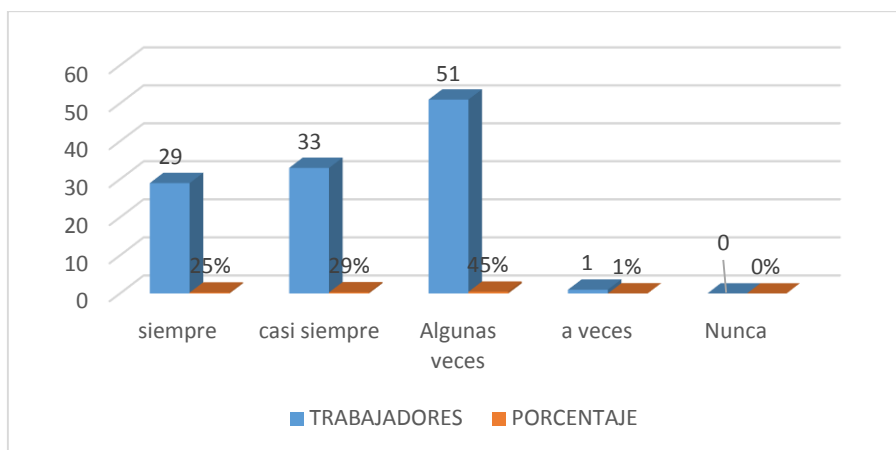


Figura 51: Representación porcentual tengo buena comunicación con las personas cercanas. Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 51 un 45% de los trabajadores manifiestan que algunas veces tienen una buena comunicación, el 29% dicen que casi siempre tienen una buena comunicación, el 25% los trabajadores indican que siempre tienen una buena comunicación, el 1% indican que a veces tienen una buena comunicación.

Pregunta 19.- Las relaciones con mis amigos son buenas.

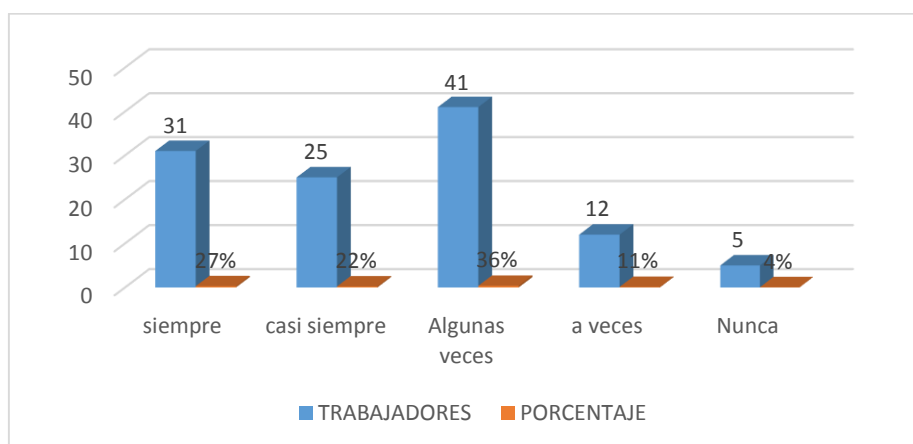


Figura 52: Representación porcentual las relaciones con mis amigos son buenas. Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 52 un 36% de los trabajadores manifiestan que algunas veces tienen una buenas relaciones con mis amigos, el 27% dicen que siempre tienen una buena relaciones, el 22% los trabajadores indican que casi siempre tienen una buena relación con sus amigos, el 11% indican que a veces tienen una buena relación y el 5% nunca tienen buenas relaciones con sus amigos.

Pregunta 20.- Converso con personas cercanas sobre diferentes temas.

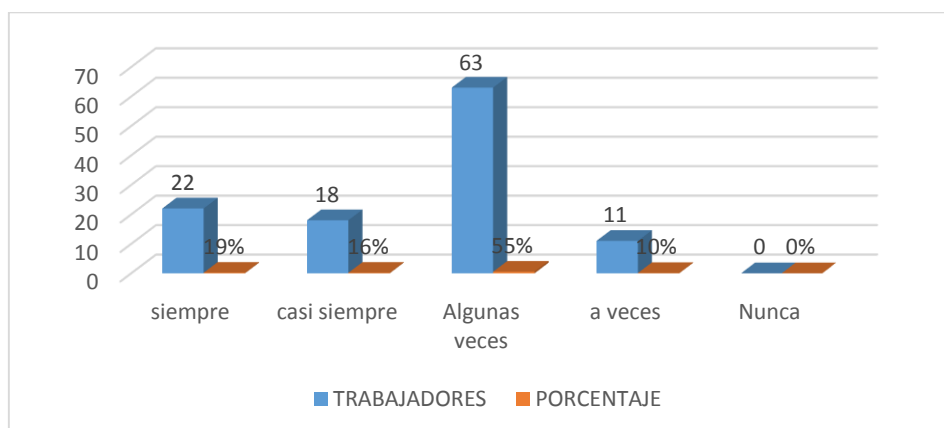


Figura 53: Representación porcentual converso con personas cercanas sobre diferentes temas.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 53 un 55% de los trabajadores manifiestan que algunas veces pueden platicar, el 19% dicen que siempre pueden platicar, el 16% los trabajadores indican que casi siempre pueden conversar con personas cercanas, el 10% indican que a veces pueden platicar con personas cercanas y el 0% ningún trabajador marca esta opción.

Pregunta 21.- Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas.

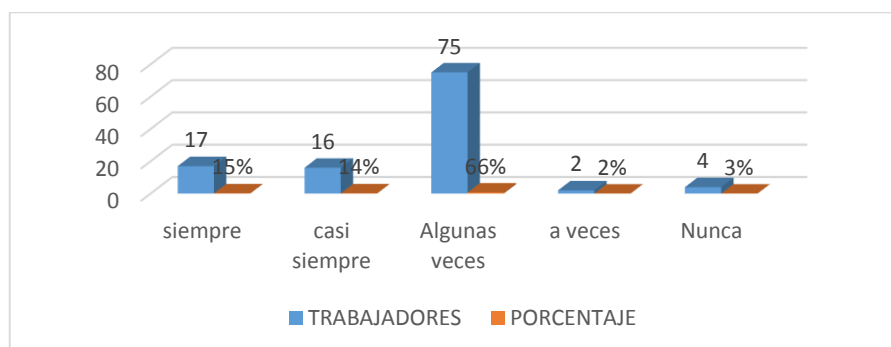


Figura 54: Representación porcentual Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 54 un 66% de los trabajadores manifiestan que algunas veces los amigos están dispuestos a escucharlos, el 15% dicen que siempre están dispuestos los amigos a escucharlos, el 14% los trabajadores indican que casi siempre tienen amigos que desean escucharlos, el 3% indican que nunca pueden platicar con los amigos a cerca de sus problemas y el 2% de los trabajadores a veces tienen esa facilidad para hablar con sus amigos.

Pregunta 22.- Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas.

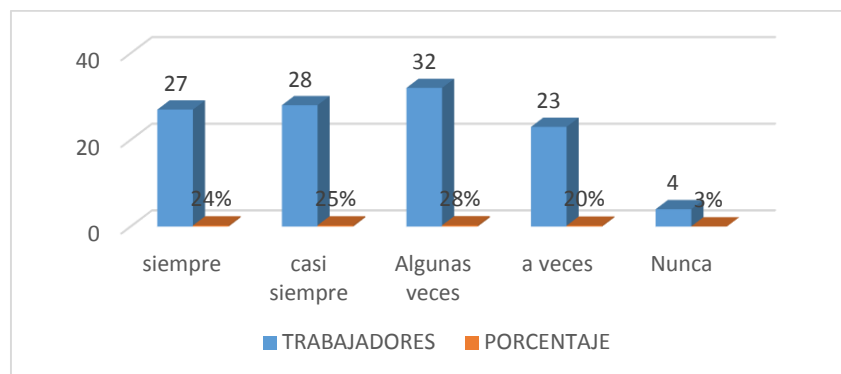


Figura 55: Representación porcentual Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 55 un 28% de los trabajadores manifiestan que algunas veces puede contar con el apoyo de su familia, el 25% dicen que casi siempre pueden contar con el apoyo de su familia, el 24% los trabajadores indican que siempre cuentan con el apoyo de su familia en los problemas, el 20% indican que a veces pueden contar con ese apoyo y el 3% de los trabajadores nunca cuentan con el apoyo de su familia.

Pregunta 23.- Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan.

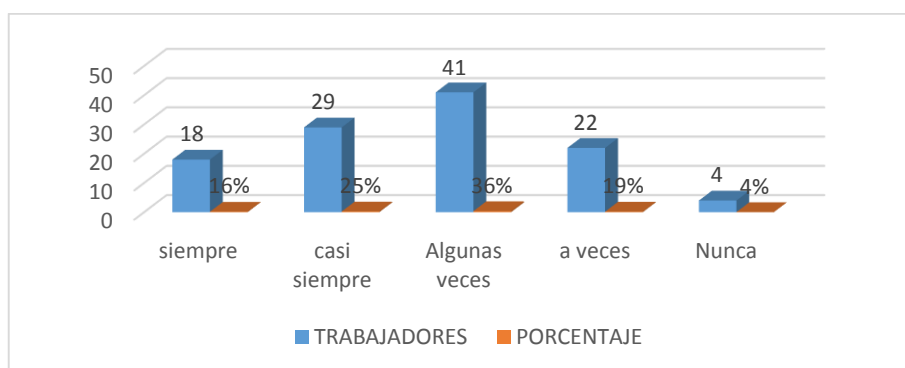


Figura 56: Representación porcentual Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 56 un 36% de los trabajadores manifiestan que algunas veces pueden hablar con sus parientes más cercanos, el 25% dicen que casi siempre pueden hablar con las personas más cercanas a ellos, el 19% los trabajadores indican que a veces pueden hablar de sus cosas con las personas más cercanas, el 16% indican que siempre pueden hablar con las personas más cercanas sobre sus cosas y el 4% de los trabajadores nunca han podido hablar sobre sus cosas con personas cercanas a ellos.

Pregunta 24.- Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo.

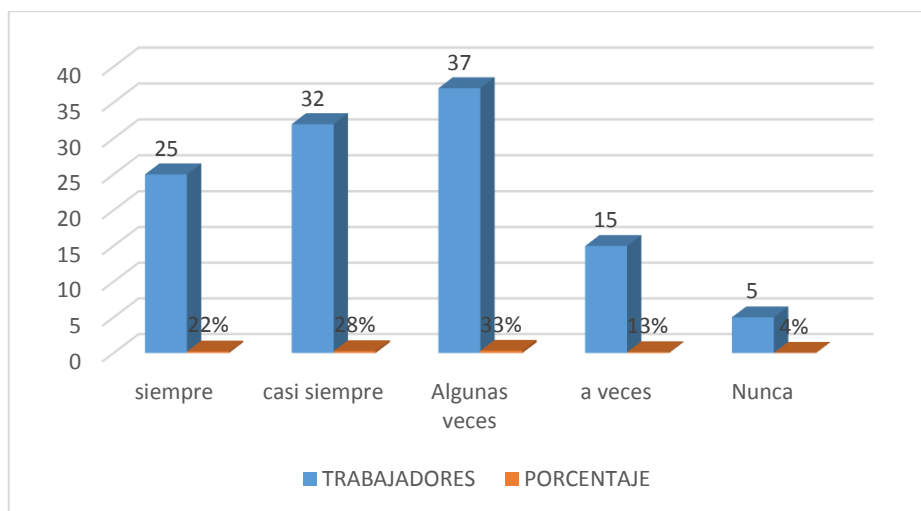


Figura 57: Representación porcentual Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 57 un 33% de los trabajadores manifiestan que algunas veces sus problemas afectan su trabajo, el 28% dicen que casi siempre afectan en su trabajo los problemas personales y familiares, el 22% los trabajadores indican que siempre les afecta en su trabajo los problemas generados, el 13% indican que a veces tienen inconvenientes con su trabajo debido a sus problemas y el 4% de los trabajadores nunca han tenido ningún inconveniente debido a sus problemas.

Pregunta 25.- La relación con mi familia cercana es cordial.

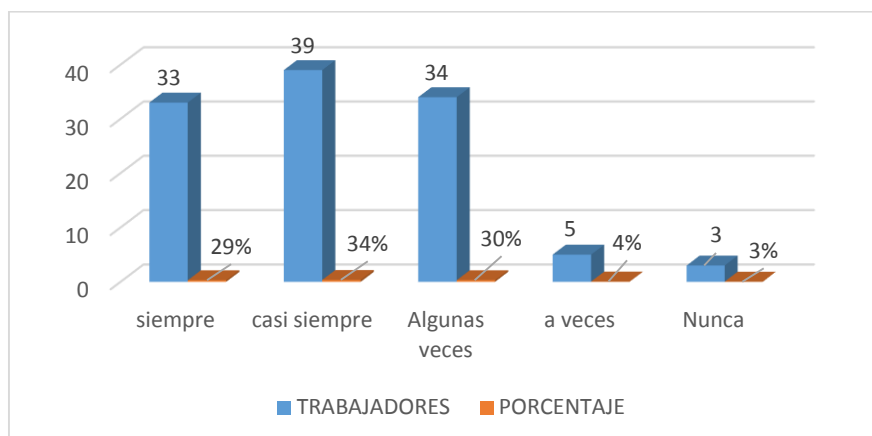


Figura 58: Representación porcentual La relación con mi familia cercana es cordial.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 58 un 34% de los trabajadores manifiestan que casi siempre es cordial su relación familiar, el 30% dicen que algunas veces la relación con su familia es cordial, el 29% los trabajadores indican que siempre ha sido cordial la relación con familia, el 4% indican que a veces han mantenido una relación cordial con su familia y el 3% de los trabajadores nunca ha sido cordial la relación con su familia.

Pregunta 26.- Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar.

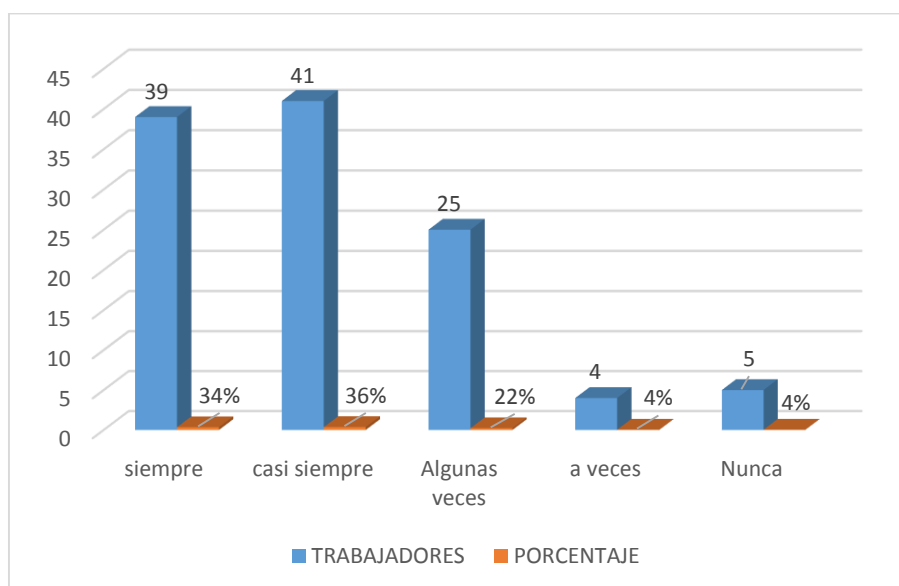


Figura 59: Representación porcentual Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 59 un 36% de los trabajadores manifiestan que casi siempre les ocurre esa situación, el 34% dicen que siempre les ocurre ese tipo de problemas, el 22% los trabajadores indican que algunas veces han tenido ese problema, el 4% indican que a veces han manifestado ese problema y el 4% de los trabajadores nunca han pasado por esa situación.

Pregunta 27.- Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa.

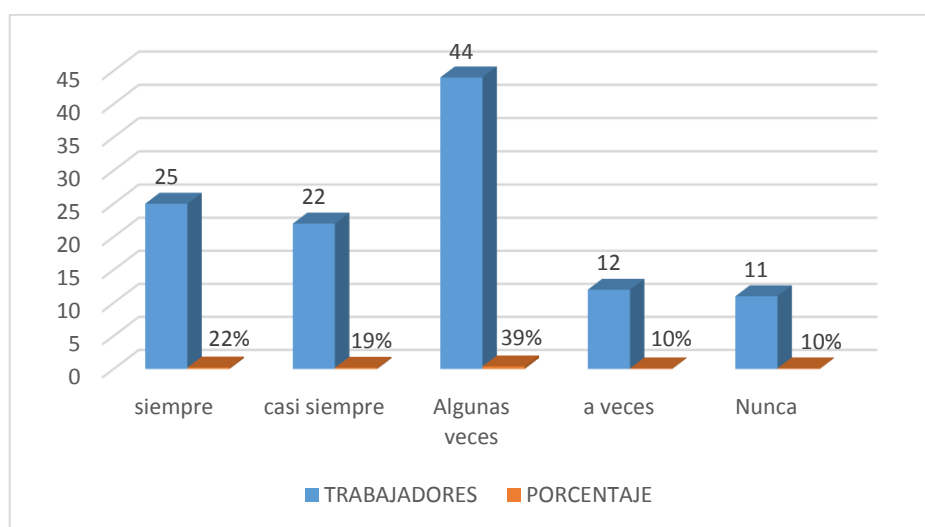


Figura 60: Representación porcentual Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 60 un 39% de los trabajadores manifiestan que algunas veces pueden resolver sus problemas de una forma amistosa, el 22% dicen que siempre han podido resolver de forma amistosa sus problemas, el 19% los trabajadores indican que casi siempre han podido resolver sus problemas de forma amistosa, el 10% indican que a veces y nunca han podido resolver los problemas de forma adecuada y amistosa.

Pregunta 28.- Mis problemas personales y familiares afectan mis relaciones en el trabajo.

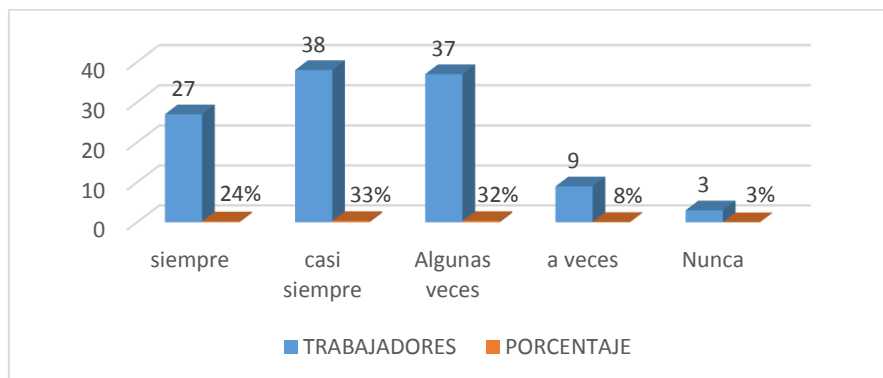


Figura 61: Representación porcentual Mis problemas personales y familiares afectan mis relaciones en el trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 61 un 33% de los trabajadores manifiestan que casi siempre le afecta los problemas a su trabajo, el 32% manifiestan que algunas veces les han afectado en su trabajo los problemas que han tenido, el 24% los trabajadores indican que siempre han tenido afectación en su trabajo debido a los problemas familiares, el 8% indican que a veces les han afectado los problemas en su trabajo y el 3% nunca han tenido ningún inconveniente.

Pregunta 29.- El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos.

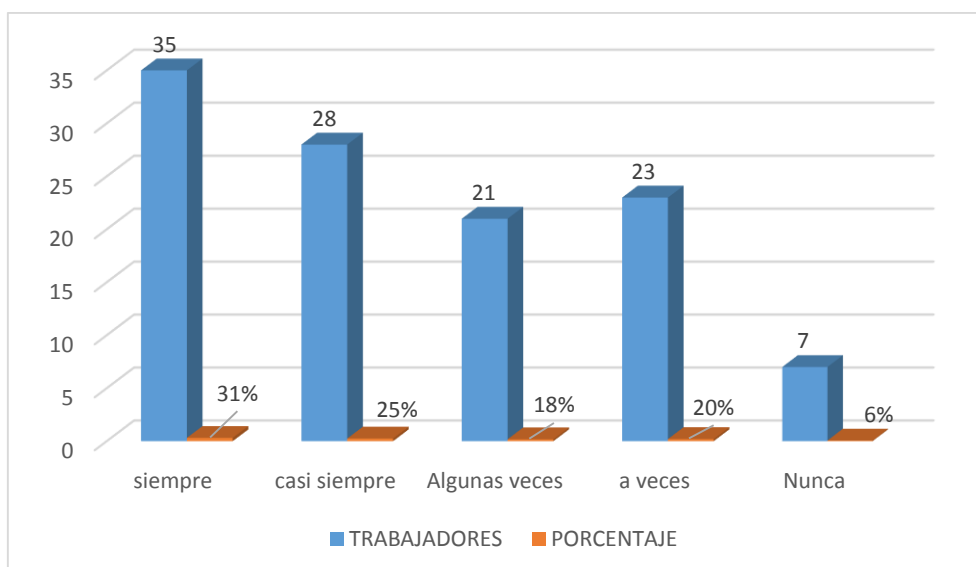


Figura 62: Representación porcentual El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 62 un 31% de los trabajadores indican que siempre les alcanza lo ganado en el mes, el 25% manifiestan que casi siempre les alcanza lo que ganan en el hogar, el 20% los trabajadores indican que a veces les alcanza el dinero que ganan en el hogar, el 18% indican que algunas veces les alcanza lo ganado en el hogar y el 6% nunca les alcanza el dinero que se gana en el hogar para los gastos básicos.

Pregunta 30.- Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar.

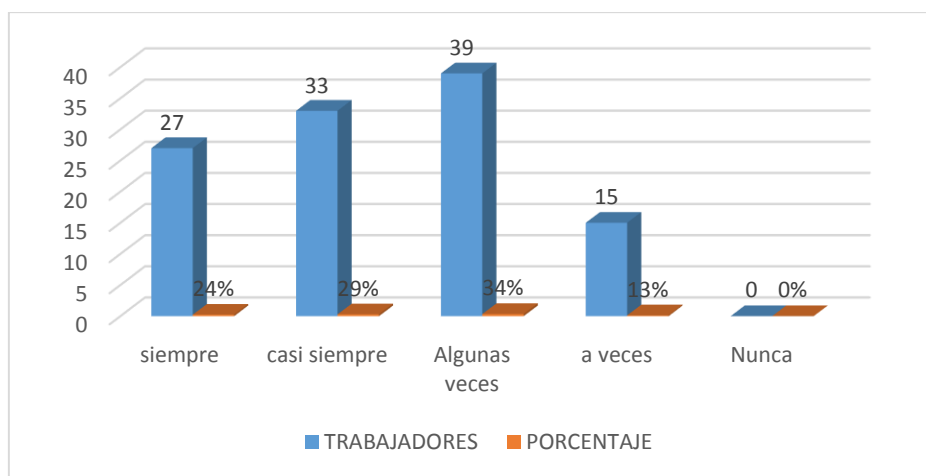


Figura 63: Representación porcentual Tengo otros compromisos económicos que afectan muchos el presupuesto familiar.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 63 un 34% de los trabajadores indican que algunas veces los demás compromisos económicos afecta en su presupuesto, el 29% manifiestan que casi siempre los demás compromisos económicos les afectan en su presupuesto familiar, el 24% los trabajadores indican que siempre les afectan a su presupuesto familiar los demás compromisos económicos, el 13% indican que a veces les afecta su presupuesto económico y el 0% no tienen este problema.

Pregunta 31.- En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar.

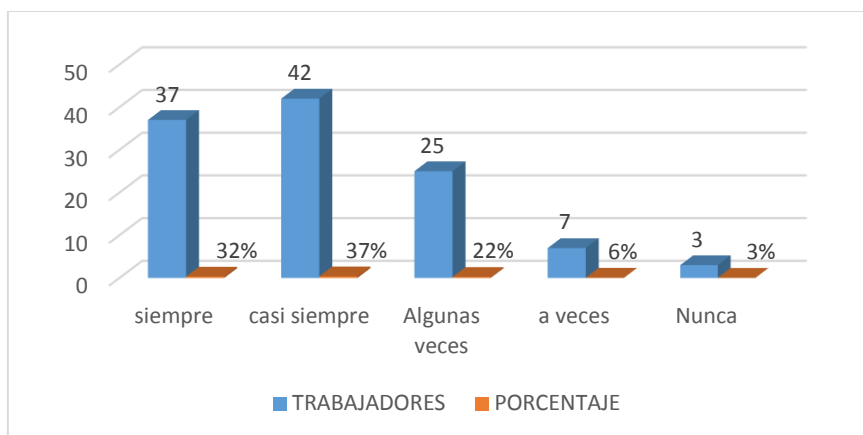


Figura 64: Representación porcentual En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 64 un 37% de los trabajadores indican que casi siempre tienen deudas difíciles que pagar, el 32% manifiestan que siempre tienen deudas difíciles de pagar, el 22% los trabajadores indican que algunas veces tienen deudas difíciles de pagar, el 6% indican que a veces tienen deudas y el 3% indican que nunca han tenido deudas en su hogar.

Bloque 2.- Este bloque de preguntas está relacionado con su vida fuera del trabajo.

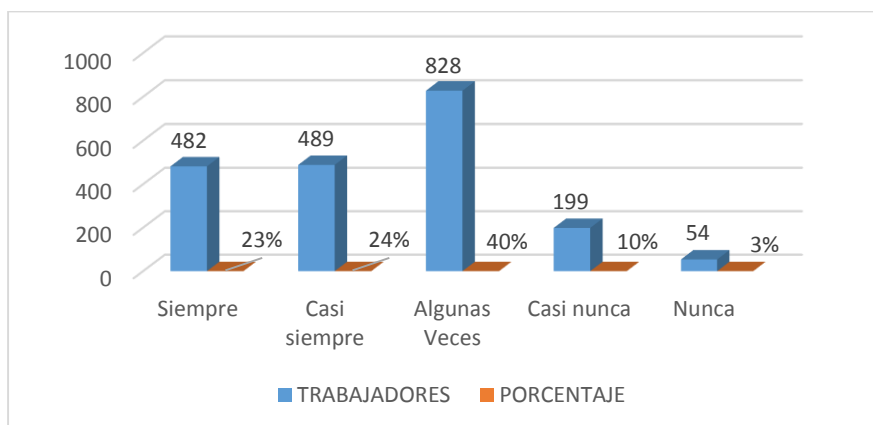


Figura 65: Representación porcentual sobre su vida fuera del trabajo.
Elaborado por: Jimmy Parra

Según la figura 65 indica que la mayoría de los trabajadores no tiene tiempo suficiente para poder descansar y relacionarse adecuadamente con su familia o amigos ya que solo algunas veces lo pueden realizar de una forma adecuada, en cuanto a las relaciones familiares no pueden relacionarse

adecuadamente causando problemas personales que afectan directamente su desempeño laboral, de igual forma las relaciones sociales han sido afectadas ya que no tienen el tiempo suficiente para desenvolverse y esto causa un malestar y problemas en su trabajo.

Resumen Cuestionario de Factores Psicosociales extralaborales

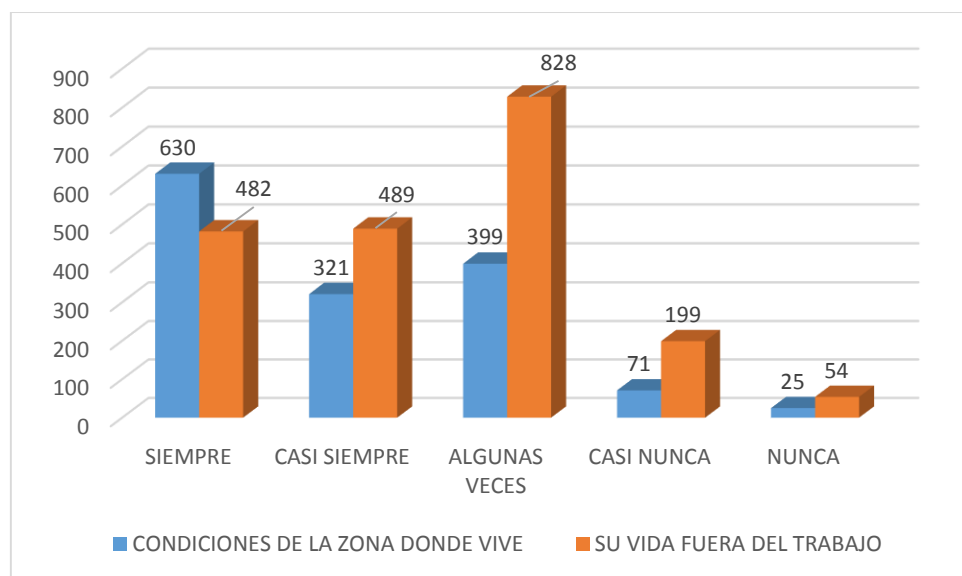


Figura 66: Representación porcentual Cuestionario de Factores Psicosociales extralaborales.
Elaborado por: Jimmy Parra

Según la figura 66 indica que la mayoría de los trabajadores tienen grandes inconvenientes para poder transportarse a su trabajo y por todos los factores como son el tiempo de traslado, las condiciones viales, la comodidad en el traslado, el tipo de lugar y seguridad en que viven ya que llegan a horas no adecuadas y de mucho riesgo en el sector donde se encuentran sus hogares y de igual forma afectan en el desempeño no tiene tiempo suficiente para poder descansar y relacionarse adecuadamente con su familia o amigos ya que solo algunas veces lo pueden realizar de una forma adecuada, en cuanto a las relaciones familiares no pueden relacionarse adecuadamente causando problemas personales que afectan directamente su desempeño laboral, de igual forma las relaciones sociales han sido afectadas ya que no tienen el tiempo suficiente para desenvolverse y esto causa un malestar y problemas en su trabajo.

4.1.4 Cuestionario de Factores de Riesgo psicosociales intralaborales Forma A

Bloque 1.- Las condiciones ambientales del sitio o lugar que habitualmente realiza su trabajo.

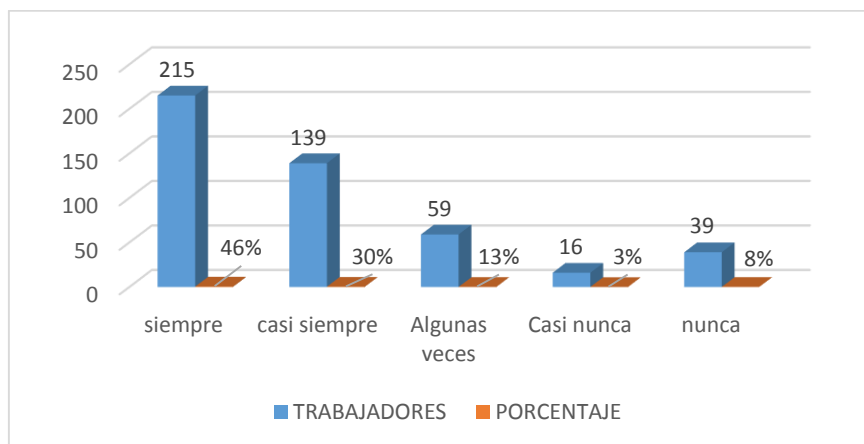


Figura 67: Representación porcentual de las condiciones ambientales en el lugar de trabajo.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 67 un 46% de los trabajadores que siempre han tenido un lugar de trabajo con buenas condiciones ambientales, el 30% dicen que casi siempre ha tenido buenas condiciones ambientales su lugar de trabajo, el 13% los trabajadores indican que algunas veces su lugar de trabajo no ha contado con las condiciones adecuadas, el 8% los trabajadores indican que nunca las condiciones de trabajo han sido adecuadas, el 3% manifiestan que casi nunca han tenido buenas condiciones su área de trabajo.

Bloque 2.- La cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

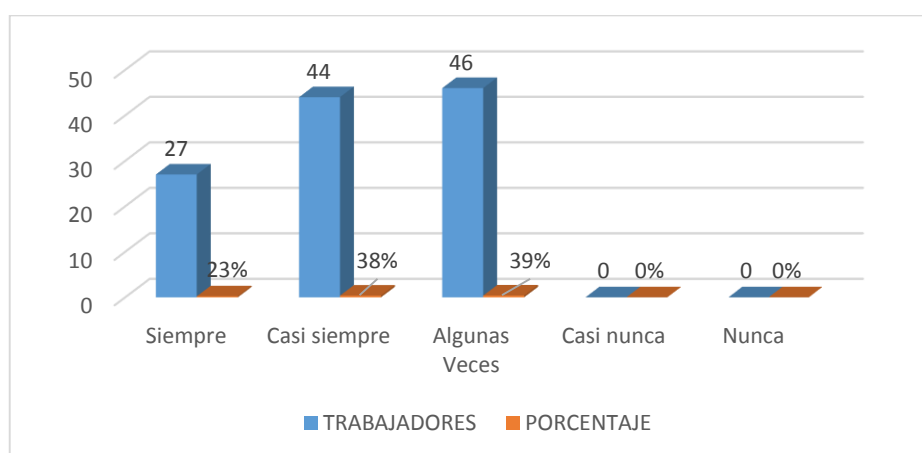


Figura 68: Representación porcentual de la cantidad de trabajo que usted tiene a su cargo.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 68 un 39% de los trabajadores indican que casi siempre aumenta la cantidad de trabajo, el 38% dicen que casi siempre aumenta la cantidad de trabajo, el 23% los trabajadores indican que siempre aumenta la cantidad de trabajo y el 0% de los trabajadores no registran puntuación en los ítems de casi nunca y nunca.

Bloque 3.- El esfuerzo mental que exige su trabajo.

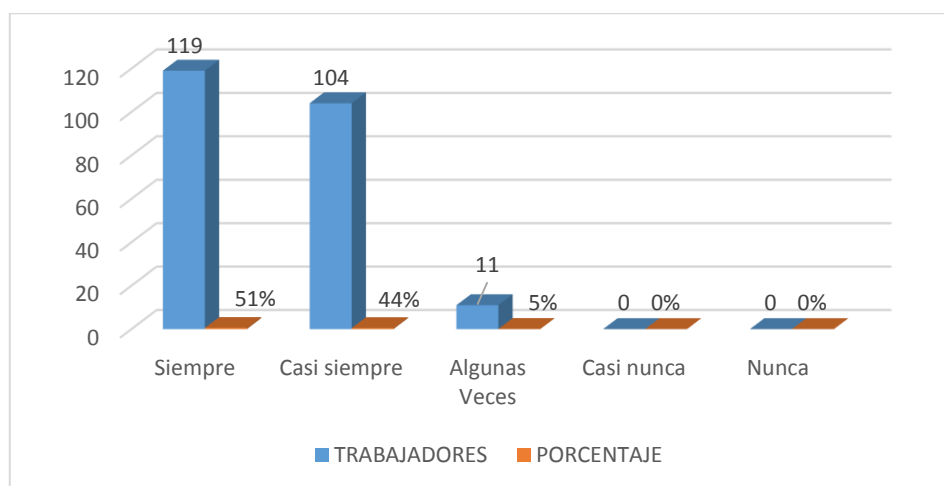


Figura 69: Representación porcentual del esfuerzo mental que exige su trabajo.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 69 un 51% de los trabajadores indican que siempre le exige un esfuerzo mental muy grande, el 44% dicen que casi siempre realizan un esfuerzo mental muy grande en su trabajo, el 5% los trabajadores indican que algunas veces deben realizar un esfuerzo mental grande en su trabajo y el 0% de los trabajadores no registran puntuación en los ítems de casi nunca y nunca.

Bloque 4.- Las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo.

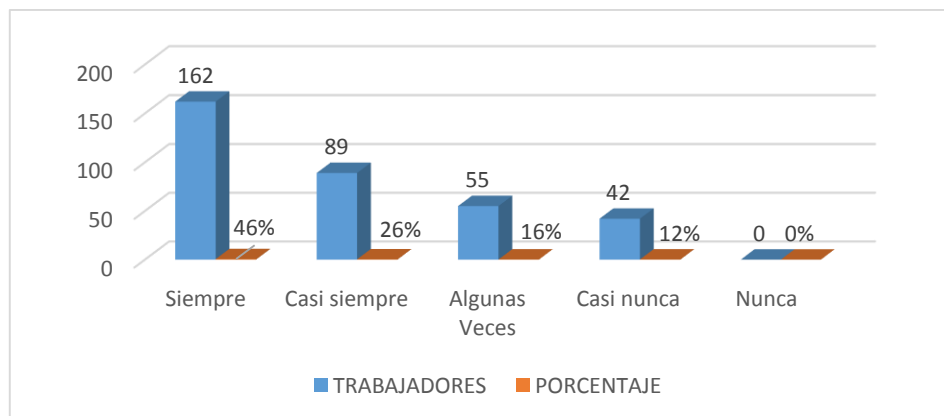


Figura 70: Representación porcentual de la responsabilidad y actividades que tienen los trabajadores.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 70 un 46% de los trabajadores indican que siempre tiene responsabilidades y actividades en sus trabajos, el 26% dicen que casi siempre tienen responsabilidades y actividades vinculadas a su trabajo, el 16% los trabajadores indican que algunas veces tienen algún tipo de responsabilidad o actividad según su trabajo, el 12% los trabajadores indican que casi nunca les ha generado responsabilidades o actividades extras su trabajo y el 0% de los trabajadores no registran puntuación en los ítems de nunca.

Bloque 5.- La jornada de trabajo.

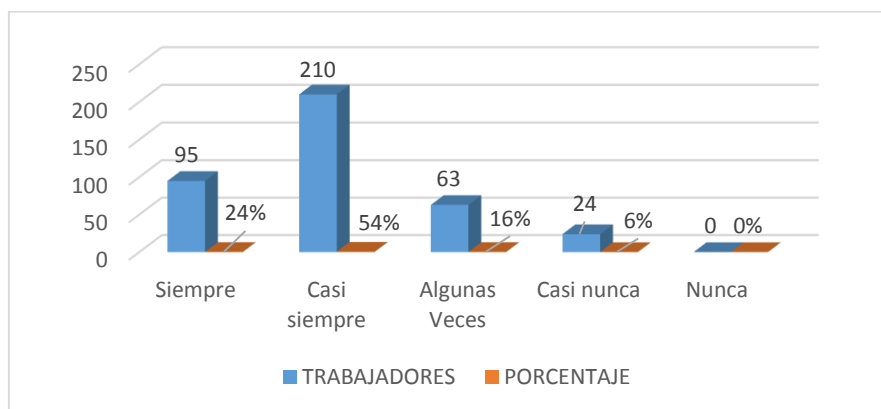


Figura 71: Representación porcentual de la jornada de trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 71 un 54% de los trabajadores indican que casi siempre es muy extensa y complicada su jornada de trabajo, el 24% dicen que siempre es larga su jornada de trabajo, el 16% los trabajadores indican que algunas veces su jornada de trabajo ha sido larga y complicada, el 6% los trabajadores indican que casi nunca ha sido tan extensa su jornada de trabajo y el 0% de los trabajadores no registran puntuación en los ítems de nunca.

Bloque 6.- Las decisiones y control que le permite su trabajo.

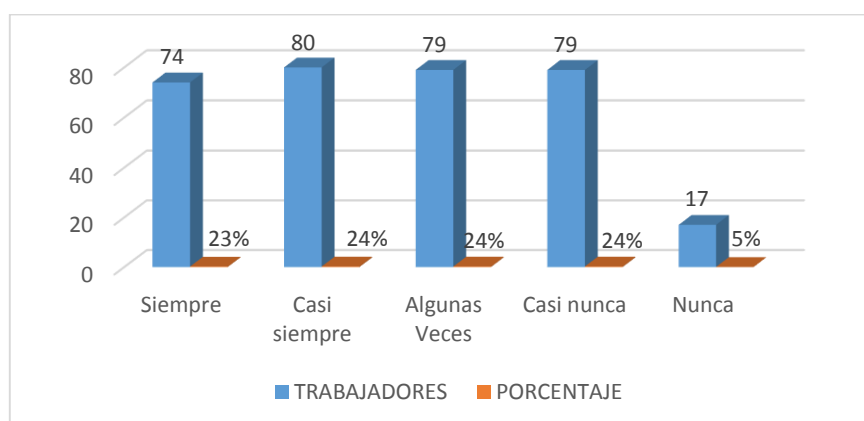


Figura 72: Representación porcentual de las decisiones y control que le permite su trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 72 un 24% de los trabajadores indican que casi siempre, algunas veces y casi nunca deben tomar decisiones o ejercer control en su trabajo, el 23% dicen que siempre tienen que tomar decisiones y ejercer un control, el 5% los trabajadores indican nunca deben tomar decisiones o ejercer control en su trabajo.

Bloque 7.- Relación con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

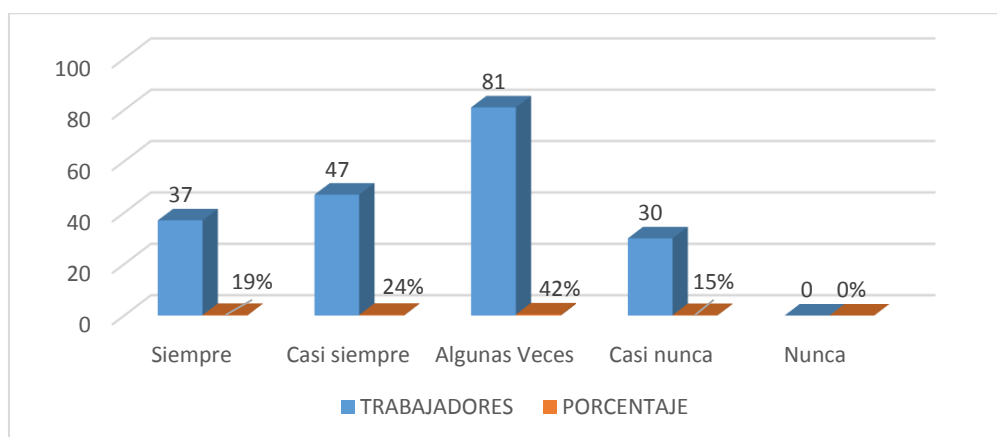


Figura 73: Representación porcentual de los cambios generados en el trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 73 un 42% de los trabajadores indican que algunas veces los cambios generan problemas, el 24% dicen que casi siempre se crean inconvenientes con los cambios en el trabajo, el 19% de los trabajadores indican que siempre causa problemas los cambios sin una explicación clara, el 15% manifiestan que casi nunca han surgido problemas con los cambios generados en su trabajo y el 0% el ítem de nunca no registra puntuación.

Bloque 8.- La información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

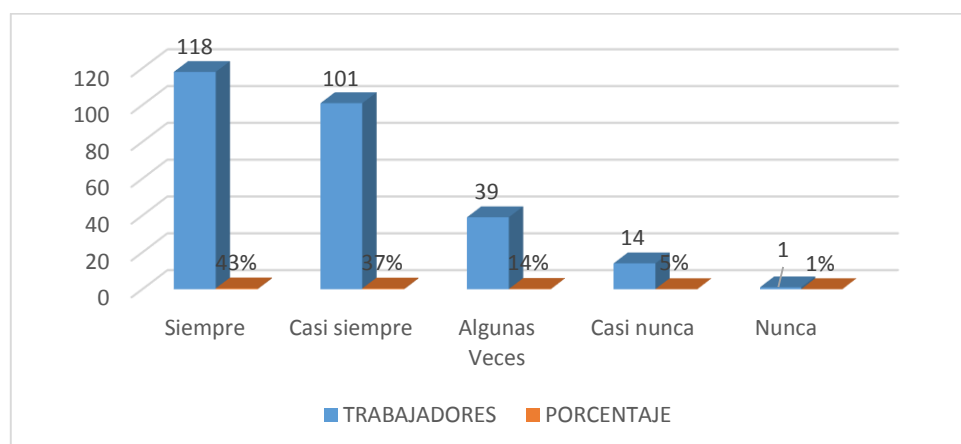


Figura 74: Representación porcentual de la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 74 un 43% de los trabajadores indican que siempre les explican todo lo necesario acerca de mi trabajo, el 37% dicen que casi siempre existe una buena información acerca de su trabajo, el 14% los trabajadores indican que algunas veces les informan claramente sobre sus funciones, el 5% manifiestan que casi nunca les dan una clara información de su trabajo y el 1% indican que nunca se da una información clara de las funciones en su trabajo.

Bloque 9.- La formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

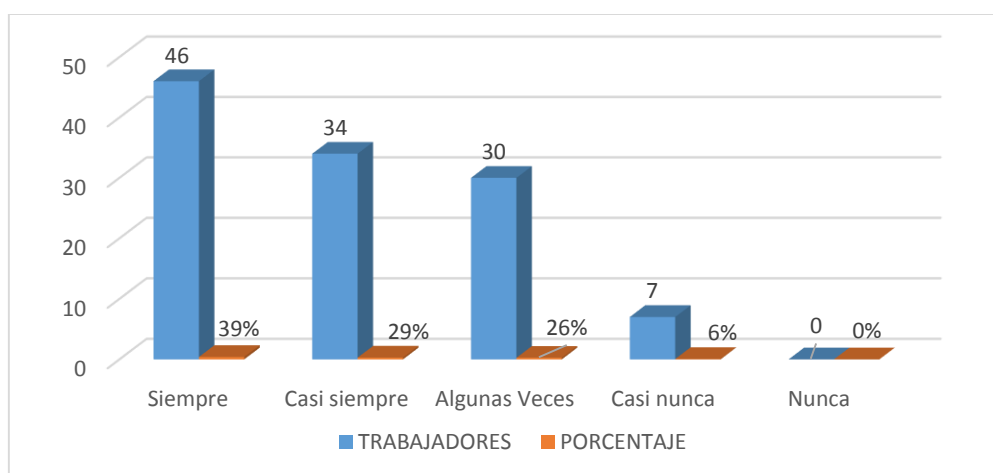


Figura 75: Representación porcentual de la formación y capacitación que la empresa facilita para hacer su trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 75 un 39% de los trabajadores indican que siempre recibe una buena capacitación para mejorar en su trabajo, el 29% dicen que casi siempre existe formación y capacitación en la empresa, el 26% de los trabajadores indican que algunas veces la empresa ha capacitado en algo que sirva para su trabajo, el 6% manifiestan que casi nunca les dan una capacitación que les ayude a mejorar en su trabajo y el 0% el ítem de nunca no registra puntuación.

Bloque 10.- Relación con el o los jefes con quien tenga más contacto.

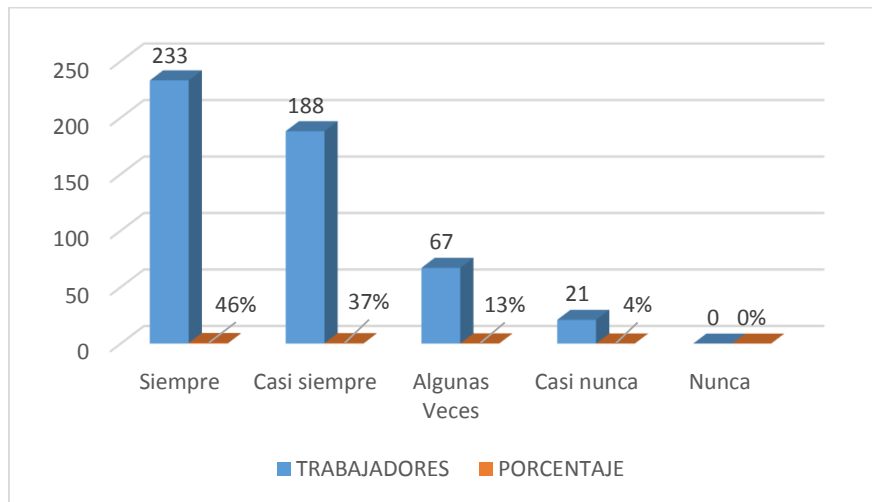


Figura 76: Representación porcentual de él o los jefes con quien más tenga contacto.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 76 un 46% de los trabajadores indican que su jefe inmediato le ayuda para hacer su trabajo de una forma adecuada, el 37% dicen que casi siempre su jefe ayuda y orienta para hacer un buen trabajo, el 13% de los trabajadores indican que algunas veces su jefe ayuda de una manera adecuada, el 4% manifiestan que casi nunca su jefe brinda el soporte necesario para realizar un buen trabajo.

Bloque 11.- Relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

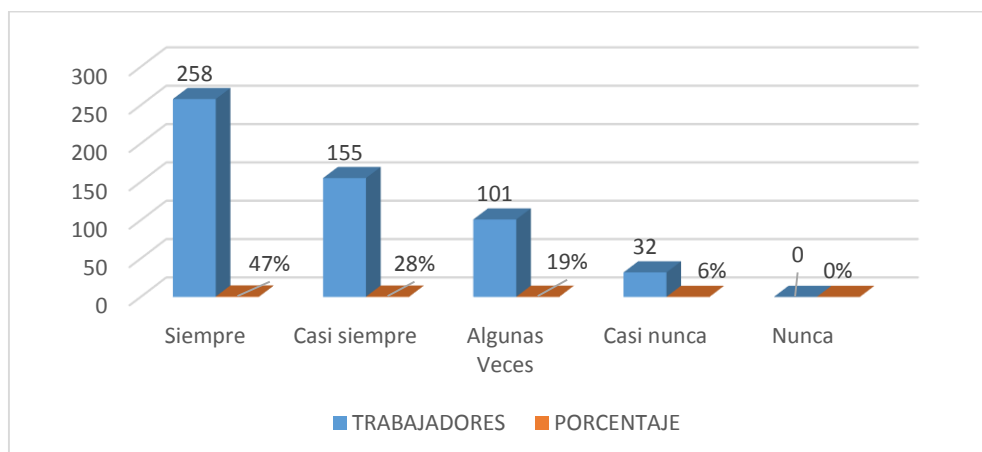


Figura 77: Representación porcentual sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 77 un 47% de los trabajadores indican que las relaciones que mantienen con sus compañeros de trabajo son buenas, el 28% dicen que casi siempre las relaciones entre compañeros han sido buenas, el 19% los trabajadores indican que algunas veces han podido tener una buena relación con sus compañeros de trabajo, el 6% manifiestan que casi nunca han sido buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo y el 0% el ítem de nunca no registra puntuación.

Bloque 12.- La información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

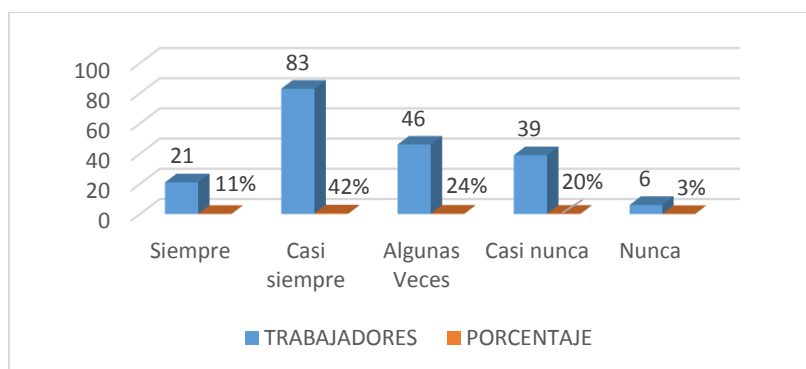


Figura 78: Representación porcentual sobre la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 78 un 42% de los trabajadores indican que casi siempre reciben información sobre su rendimiento en el trabajo, el 24% dice que algunas veces reciben esta información, el 20% los trabajadores indican que casi nunca han recibido esta información, el 11% manifiestan que siempre han recibido informes sobre su rendimiento y el 3% los trabajadores indican que nunca han recibido esta información.

Bloque 13.- La satisfacción, reconocimiento y seguridad que le ofrece su trabajo.

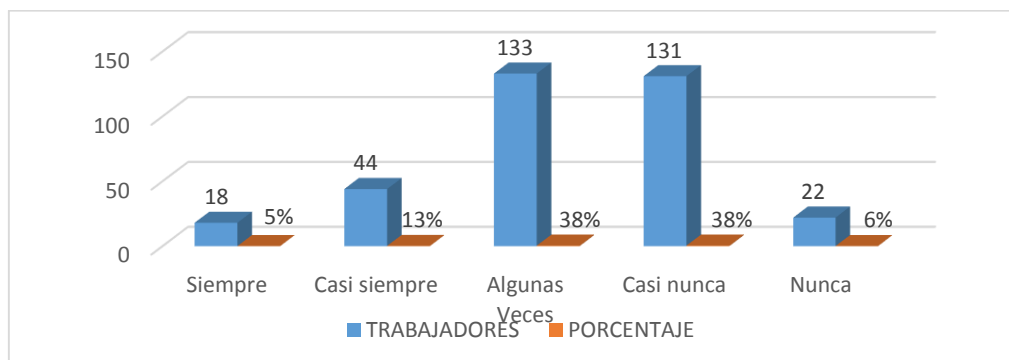


Figura 79: Representación porcentual sobre la satisfacción, reconocimiento y seguridad que le ofrece su trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 79 un 28% de los trabajadores indican que algunas veces y casi nunca sienten satisfacción, reconocimiento o seguridad en su trabajo, el 20% dice que siempre han sentido esa satisfacción por sus actividades, el 19% los trabajadores indican que casi siempre han sentido el reconocimiento y seguridad en su trabajo, el 5% manifiestan que nunca ha sentido una satisfacción, reconocimiento o seguridad en su trabajo.

Bloque 14.- Relación con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios.

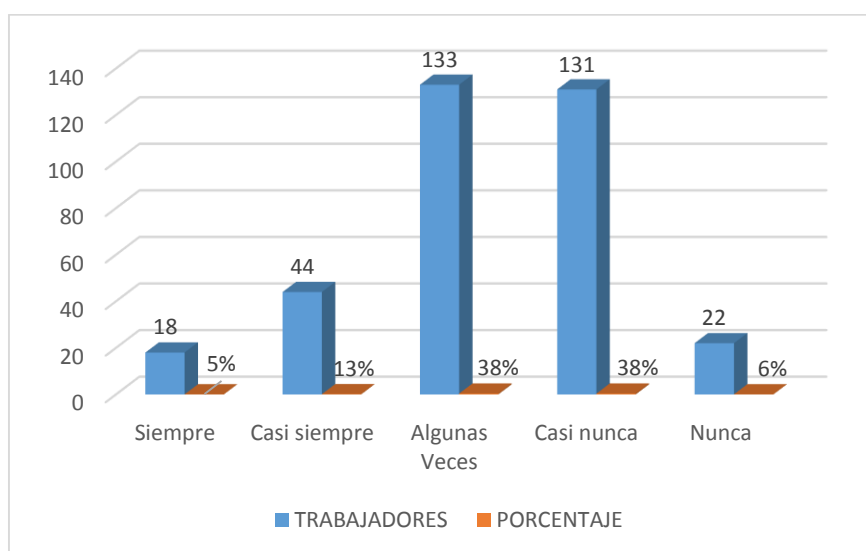


Figura 80: Representación porcentual sobre la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 80 un 38% de los trabajadores indican que algunas veces y casi nunca tienen relaciones con clientes, el 13% dicen que casi siempre han tenido buenas relaciones con sus clientes, el 6% los trabajadores indican que nunca han tenido buenas relaciones con sus clientes, el 5% manifiestan que siempre han tenido buenas relaciones con sus clientes.

Bloque 15.- Relación con las personas que usted supervisa o dirige.

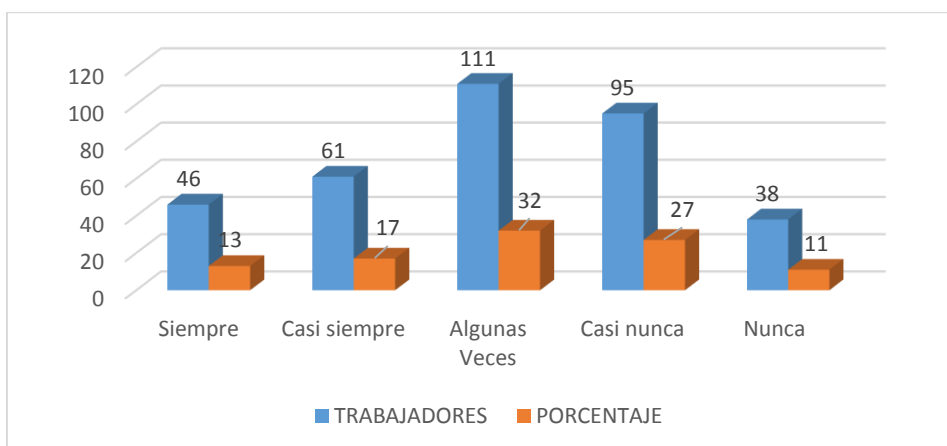


Figura 81: Representación porcentual sobre las relaciones que tienen con las personas que usted supervisa o dirige.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 81 un 32% de los trabajadores indican que algunas veces tienen dificultades con su personal, el 27% dicen que casi nunca han tenido dificultades con su personal, el 17% los trabajadores indican que casi siempre han tenido dificultades con su personal, el 13% manifiestan que siempre han tenido dificultades con su personal y el 11% de los trabajadores indican que nunca han tenido problemas con su personal.

RESUMEN DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A

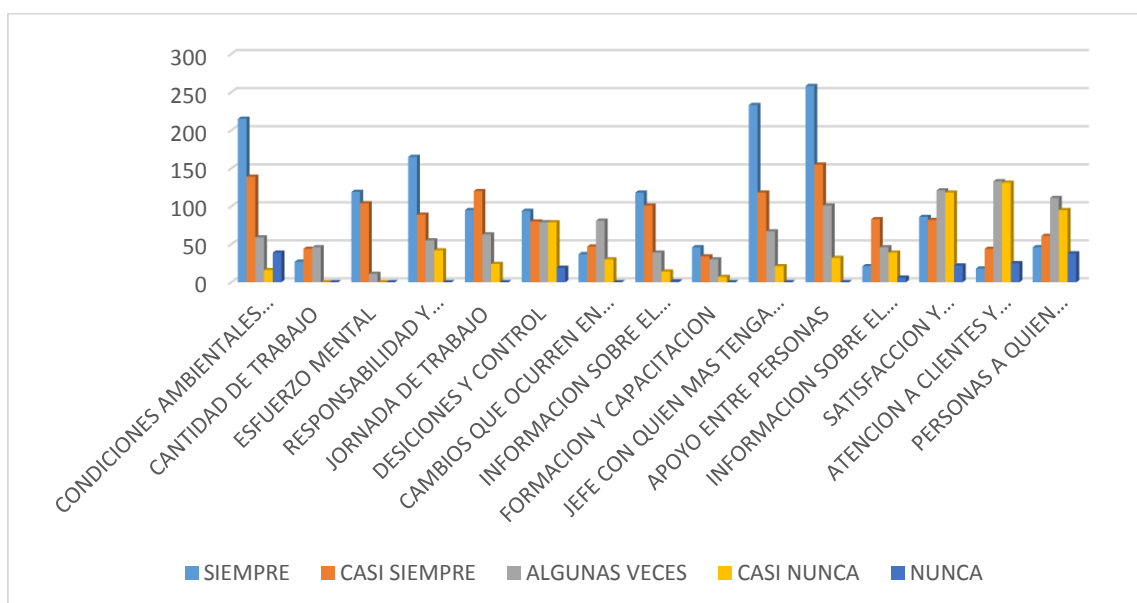


Figura 82: Representación porcentual del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral forma A.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 82 indica que existe una gran mayoría de trabajadores que están afectados por varios factores que alteran su estabilidad emocional como laboral en la cuales se destacan las siguientes como las relevantes encontrando por ejemplo el esfuerzo mental al que se encuentran sometidos es muy alto debido a la precisión y presión con la que debe trabajar, como también el tiempo que deben permanecer en su puesto de trabajo para poder cumplir con los tiempos de entrega en cada uno de los proyectos, en gran parte de los trabajadores existe malestar por la poca satisfacción, reconocimiento y seguridad que ofrece la empresa por cuanto los sueldos no son depositados a tiempo, todos estos factores generan una inestabilidad en la parte anímica de los trabajadores.

4.1.5 Cuestionario de Factores de Riesgo psicosociales intralaborales Forma B

Bloque 1.- Las condiciones ambientales del sitio o lugar que habitualmente realiza su trabajo.

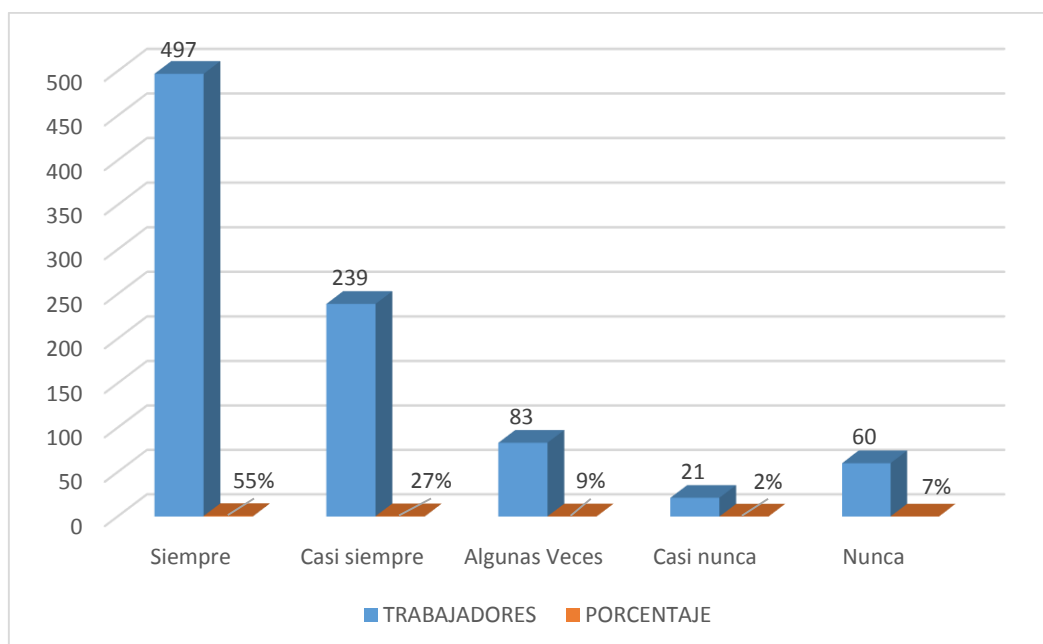


Figura 83: Representación porcentual de las condiciones ambientales en el lugar de trabajo.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 83 un 55% de los trabajadores siempre han tenido un lugar de trabajo con buenas condiciones, el 27% dicen que casi siempre ha

tenido buenas condiciones ambientales su lugar de trabajo, el 9% los trabajadores indican que algunas veces su lugar de trabajo no ha contado con las condiciones adecuadas, el 7% los trabajadores indican que nunca las condiciones de trabajo han sido adecuadas, el 2% manifiestan que casi nunca han tenido buenas condiciones su área de trabajo.

Bloque 2.- La cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

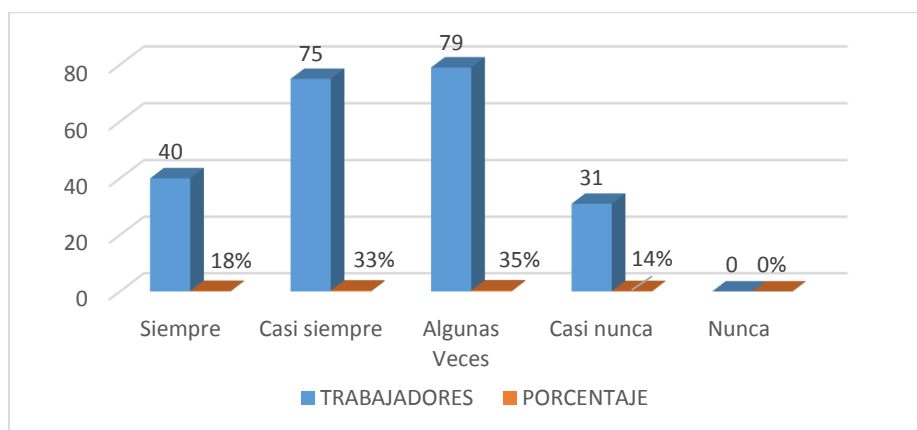


Figura 84: Representación porcentual de la cantidad de trabajo que usted tienen a cargo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 84 un 35% de los trabajadores que algunas veces han tenido mayor cantidad de trabajo, el 33% dicen que casi siempre ha tenido mayor cantidad de trabajo, el 18% los trabajadores indican que siempre han tenido mayor cantidad de trabajo, el 14% los trabajadores indican que casi nunca han tenido mucho trabajo, el 0% en el ítem nunca no se registra ninguna puntuación.

Bloque 3.- El esfuerzo mental que le exige su trabajo.

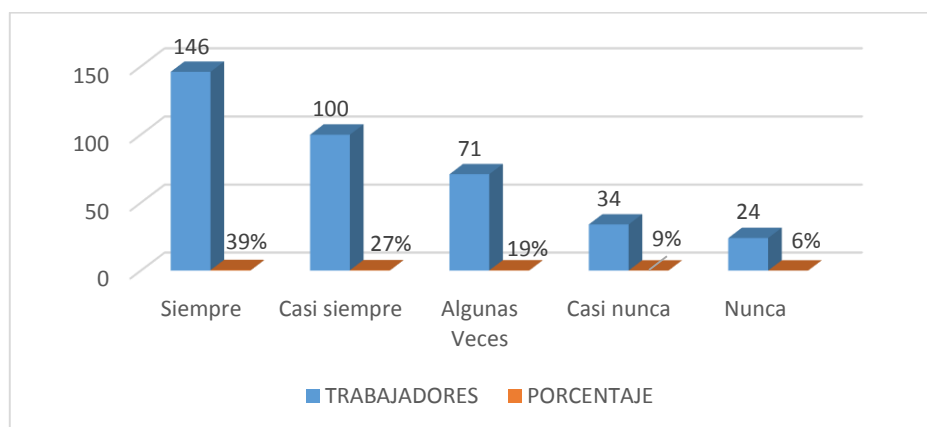


Figura 85: Representación porcentual del esfuerzo mental que le exige su trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 85 un 39% de los trabajadores siempre realizan un esfuerzo mental grande, el 27% dicen que casi siempre deben hacer esfuerzo mental en su trabajo, el 19% los trabajadores indican que algunas veces deben realizar esfuerzo mental en su trabajo, el 9% de los trabajadores indican que casi nunca han tenido que realizar un esfuerzo mental, el 6% los trabajadores manifiestan que nunca han tenido que realizar un esfuerzo mental en su trabajo.

Bloque 4.- La jornada de trabajo.

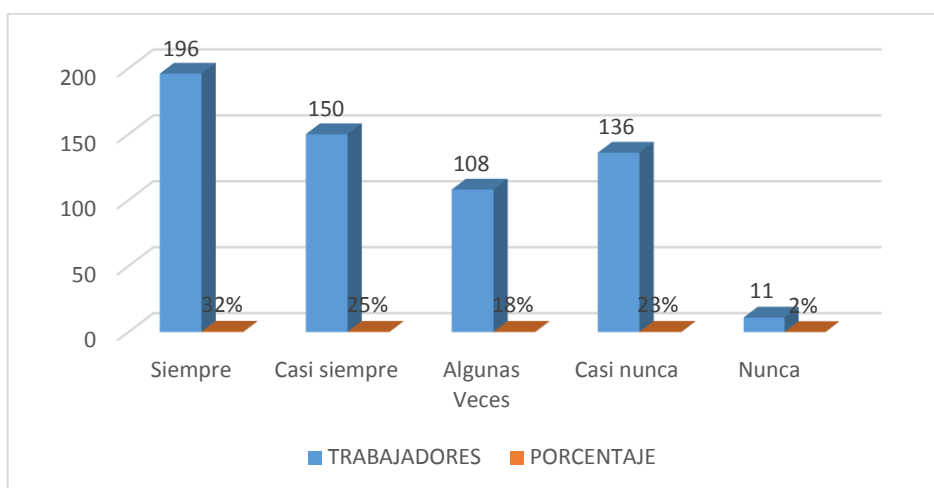


Figura 86: Representación porcentual de la jornada de trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 86 un 32% de los trabajadores indican que la jornada de trabajo siempre es extensa, el 25% dicen que casi siempre la jornada de trabajo es extensa, el 23% los trabajadores indican que casi nunca su jornada de trabajo se extiende, el 18% los trabajadores indican que algunas veces su jornada de trabajo ha sido extendida, el 2% los trabajadores manifiestan que nunca han tenido que extender su jornada de trabajo.

Bloque 5.- Las decisiones y el control que le permite su trabajo.

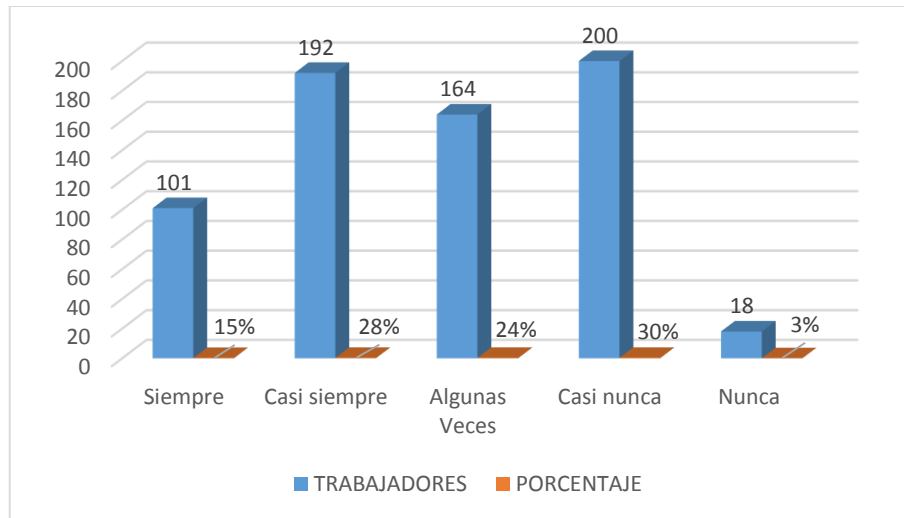


Figura 87: Representación porcentual con las decisiones y el control que le permite su trabajo.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 87 un 30% de los trabajadores indican que casi nunca pueden tomar decisiones o control en su trabajo, el 28% dicen que casi siempre pueden tomar decisiones o el control de su trabajo, el 24% los trabajadores indican que alguna vez pueden tomar decisiones o el control de su trabajo, el 15% los trabajadores indican que siempre pueden tomar decisiones y el control de su trabajo, el 3% los trabajadores manifiestan que nunca han tomado decisiones o han tenido el control de su trabajo.

Bloque 6.- Relación con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

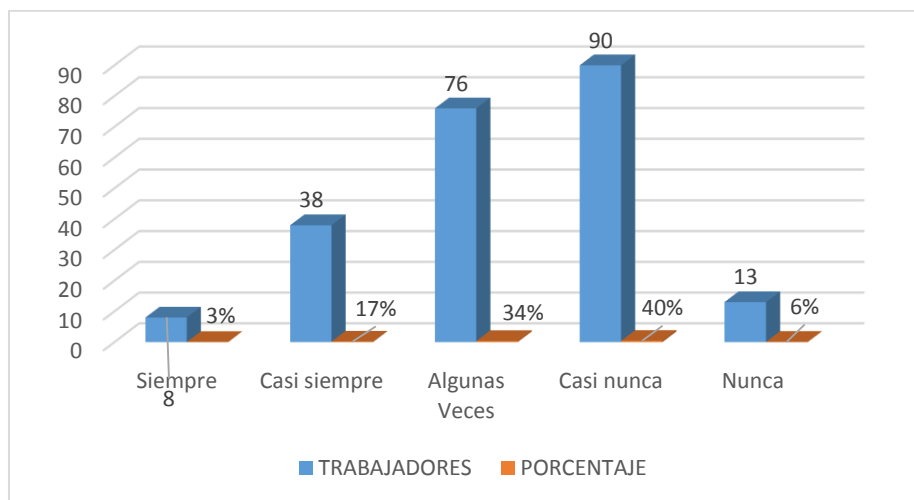


Figura 88: Representación porcentual de cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 88 un 40% de los trabajadores indican que casi nunca se les comunica de los cambios en el trabajo, el 34% dicen que algunas veces les comunican los cambios en su trabajo, el 17% los trabajadores indican que casi siempre son comunicados acerca de los cambios en su trabajo, el 6% los trabajadores indican que nunca les comunican acerca de los cambios de su trabajo, el 3% los trabajadores manifiestan que siempre les comunican acerca de los cambios de su trabajo

Bloque 7.- La información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

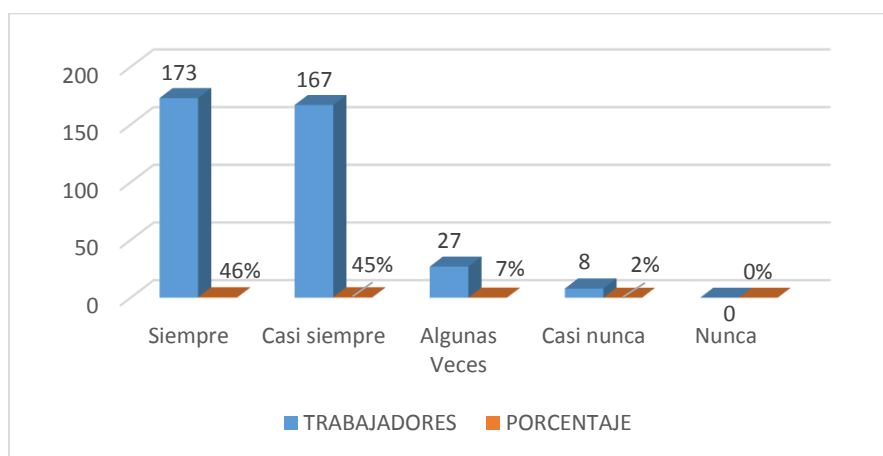


Figura 89: Representación porcentual de la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 88 un 46% de los trabajadores indican que siempre se les informa sobre las actividades a realizar en su trabajo, el 45% dicen que casi siempre se les informa sobre las actividades a realizar en su trabajo, el 7% los trabajadores indican que algunas veces se les informa sobre las actividades a realizar en su trabajo, el 2% los trabajadores indican que casi nunca se les informa sobre las actividades a realizar en su trabajo, el 0% el ítem de nunca no registra puntuación.

Bloque 8.- Está relacionado con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

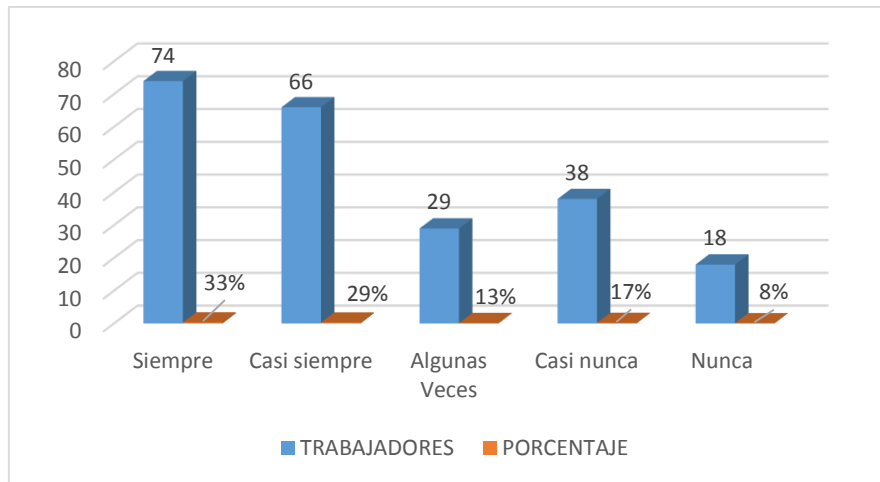


Figura 90: Representación porcentual de la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

Conforme a la figura 89 un 33% de los trabajadores indican que siempre se les capacita para realizar su trabajo, el 29% dicen que casi siempre se les capacita para realizar su trabajo, el 17% señalan que casi nunca se les capacita para realizar su trabajo, el 13% los trabajadores indican que algunas veces se les capacita para realizar su trabajo, el 8% de los trabajadores indican que nunca se les capacita para realizar su trabajo.

Bloque 9.- Relación con el o los jefes con quien tenga más contacto.

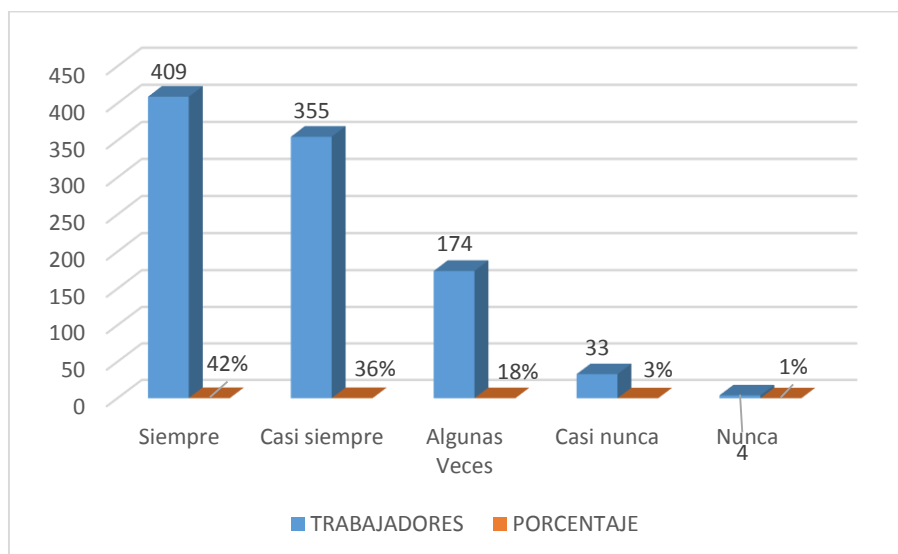


Figura 91: Representación porcentual sobre el o los jefes con quien más tenga contacto.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 90 un 42% de los trabajadores indican que siempre tienen confianza en su jefe inmediato, el 36% dice que casi siempre tienen confianza en su jefe inmediato, el 18% señalan que algunas veces tienen confianza en su jefe inmediato, el 3% los trabajadores indican que casi nunca tienen confianza en su jefe inmediato.

Bloque 10.- Indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

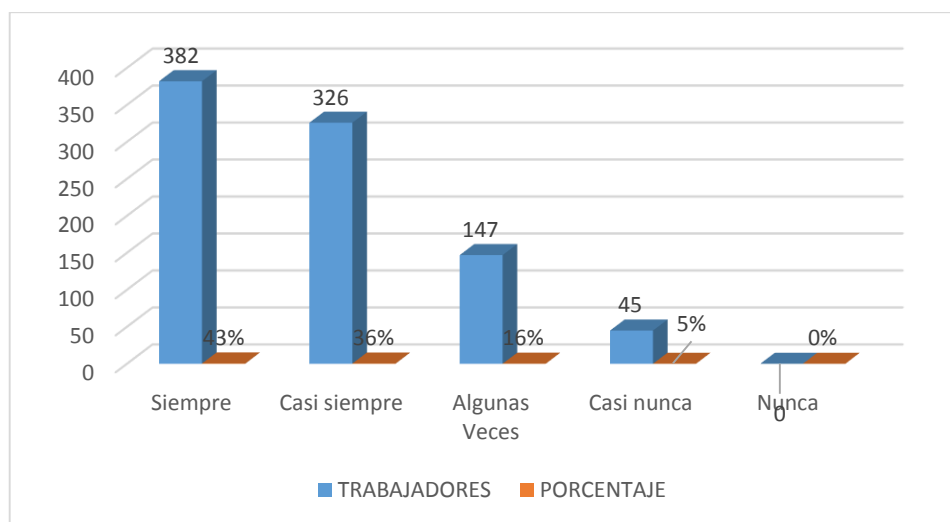


Figura 92: Representación porcentual sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

Conforme el Figura 91 un 43% de los trabajadores indican que siempre existe una buena relación y apoyo con las personas de su trabajo, el 36% dicen que casi siempre existe una buena relación y apoyo, el 16% de los trabajadores indican que algunas veces existe una buena relación y apoyo con las personas de su trabajo, el 5% señalan que casi nunca hay una buena relación y apoyo con las personas de su trabajo.

Bloque 11.- La información que usted recibe sobre su rendimiento de trabajo.

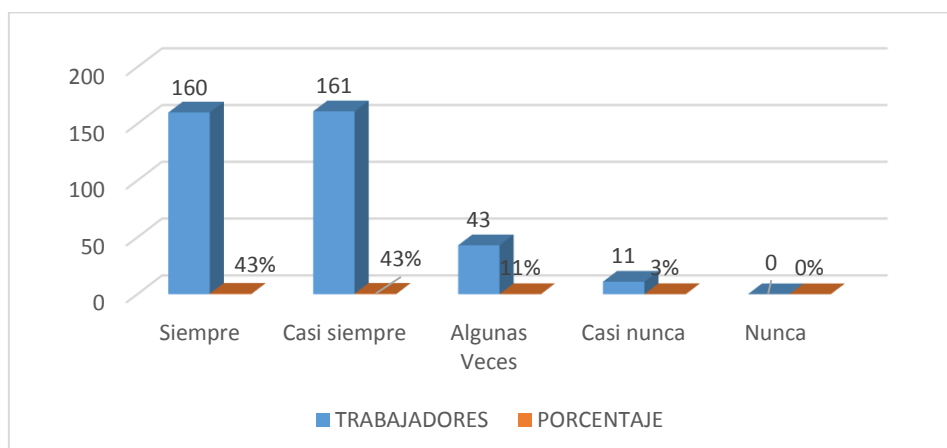


Figura 93: Representación porcentual sobre la información que usted recibe sobre su rendimiento en su trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

En el figura 92 un 43% de los trabajadores consideran que siempre y casi siempre reciben información sobre el rendimiento en su trabajo, el 11% dicen que algunas veces reciben información sobre el rendimiento en su trabajo, el 3% los trabajadores indican casi nunca reciben información sobre el rendimiento en su trabajo.

Bloque 12.- La satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

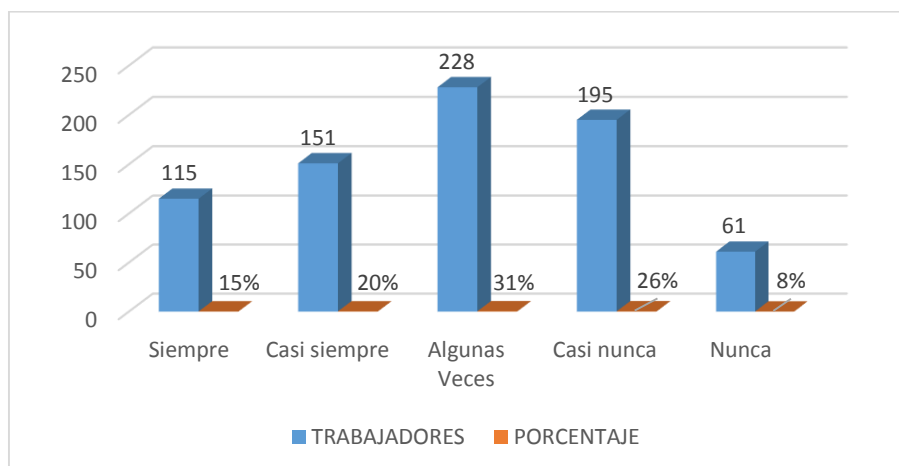


Figura 94: Representación porcentual sobre la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 93 un 31% de los trabajadores indican que algunas veces se sienten satisfechos trabajando en esta empresa, el 26% dicen que casi

nunca se han sentido satisfechos, el 20% indican que casi siempre se han sentido satisfechos trabajando en esta empresa, el 15% los trabajadores señalan que siempre se han sentido satisfechos mientras que el 8% de los trabajadores manifiestan que nunca se han sentido satisfechos trabajando en esta empresa.

Resumen del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, destinada a grupos de colaboradores y operarios.

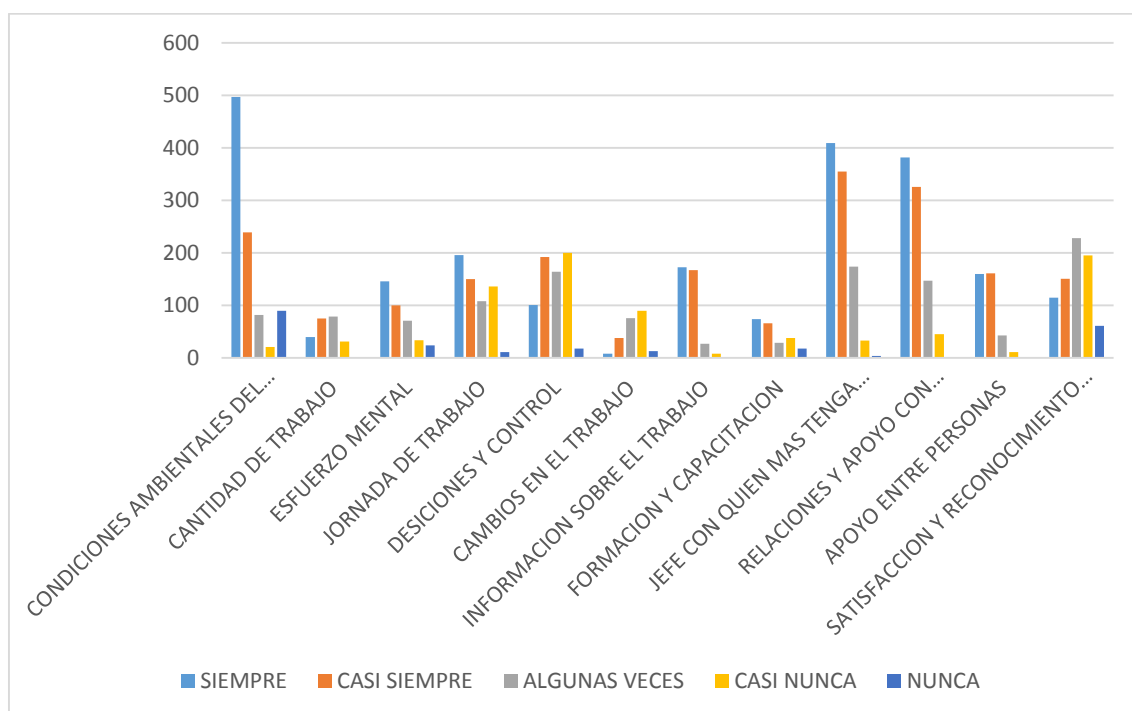


Figura 95: Representación porcentual sobre la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 94 podemos identificar que existe una gran mayoría de trabajadores que están siendo afectados por varios factores que alteran su estabilidad emocional, física y laboral en las cuales se destacan las condiciones ambientales en el puesto de trabajo donde existen situaciones extremas que causan disconfort y con frecuencia realizar actividades a la intemperie en altas temperaturas, de igual forma el factor de esfuerzo mental al que se encuentran sometidos es muy alto debido a la presión por parte de los supervisores y la complejidad de las labores, de igual forma el tiempo que deben permanecer en su puesto de trabajo realizando actividades de gran esfuerzo físico y precisión demanda que permanezcan más tiempo de lo programado en el área de trabajos

y de esta manera poder cumplir con los tiempos de entrega en cada uno de los proyectos a ejecutarse, todos estos factores se consideran más relevantes por cuanto en su gran mayoría indica que causan malestar generalizado en su empresa como también una inestabilidad en la parte anímica de los trabajadores ya que no están siendo recompensados de una manera adecuada a todo el esfuerzo extra realizado para culminar con éxito todos los proyectos.

4.2 Cuestionario de Salud General de Goldberg –GHQ-28-

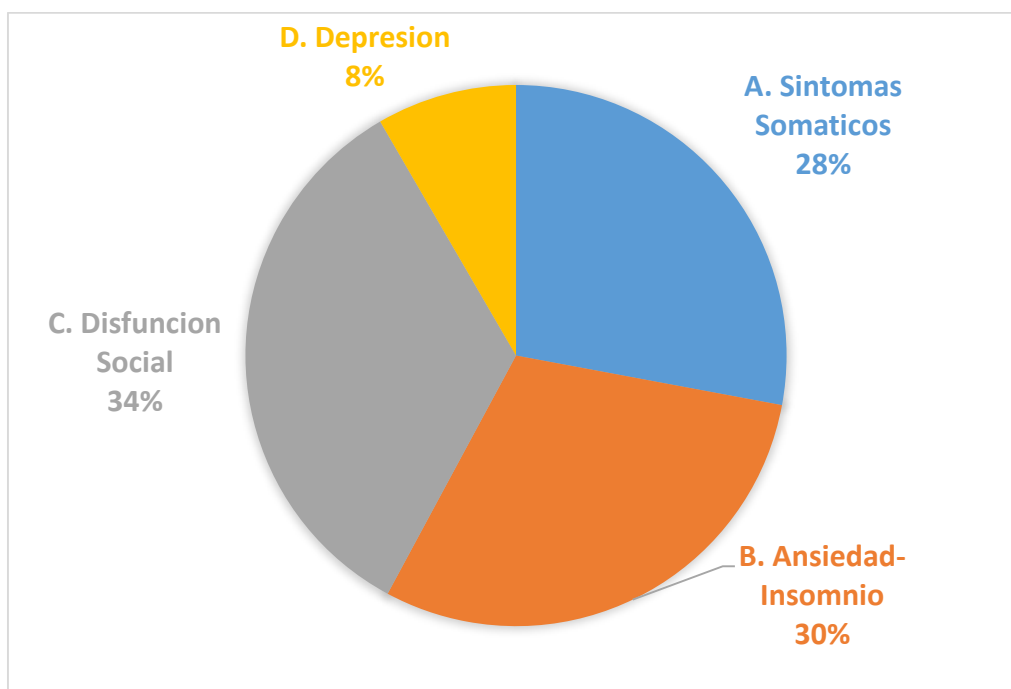


Figura 96: Resultados del cuestionario de salud general de Goldberg –GHQ-28-
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a la figura 95 la evaluación de los resultados obtenidos en el cuestionario de Salud General indica que un 34% de los trabajadores sufren de una Disfunción Social, siendo este el síntoma más representativo en los trabajadores de la empresa de servicios petroleros.

4.3 Cuestionario de Pittsburg de calidad de sueño

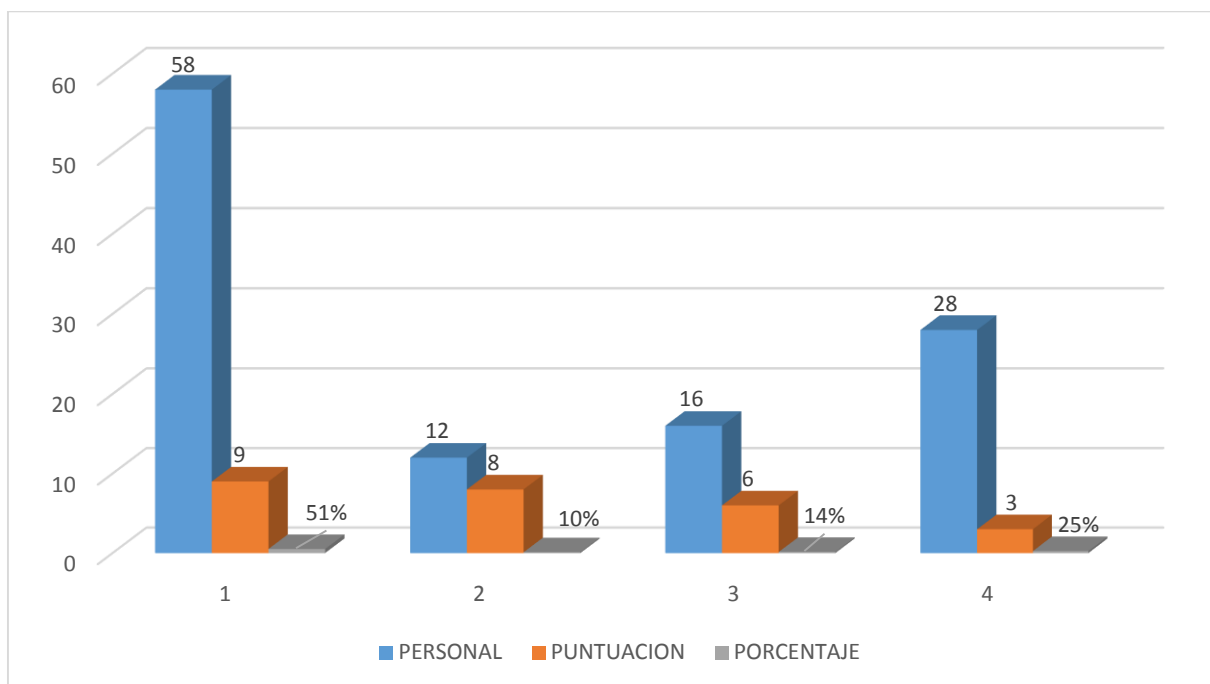


Figura 97: Resultados del cuestionario de Pittsburg de calidad de sueño
Elaborado por: Jimmy Parra

De acuerdo a los resultados del figura 96 el 51% de los trabajadores obtienen una puntuación de 9 indicando una buena calidad del sueño, indicando que la mitad de la población encuestada no tiene una buena calidad de sueño, el 25% de los trabajadores tienen una puntuación de 3 o que indica facilidad para dormir, se identifica que un gran número de trabajadores no tiene una facilidad para poder dormir adecuadamente, un 14% tienen una puntuación de 6 y el 10% indican una disponibilidad muy buena para dormir, en la cual una mayor cantidad de trabajadores tiene una baja disponibilidad para dormir.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- En conclusión existen factores de riesgo psicosocial que están influyendo en el estrés laboral de los trabajadores de la empresa de servicios petroleros que principalmente corresponden a los factores extralaborales e intralaborales.

- Como resultado de la aplicación de la batería de Soler para la evaluación de estrés, los factores relevantes que han sido identificados son; en el ámbito de alteraciones de salud, indican que existe gran parte de la población que sienten que estas molestias están relacionadas directamente con el trabajo, en los factores de relaciones interpersonales existe un gran cantidad de la población que ha tenido problemas para poder relacionarse adecuadamente en el ámbito social debido al tipo de horarios en el que debe laborar, en los factores emocionales se puede evidenciar que existen un número considerable de la población que se siente obligado a laborar en este trabajo por las condiciones a las que está expuesto llevándolos a tener pensamientos negativos por lo cual en la gran mayoría los trabajadores no se sienten bien en su trabajo y lo hacen por las condiciones económicas en las que se labora.

- En la aplicación de la batería de Soler para la evaluación de factores psicosociales extralaborales se identificó que los factores más relevantes muestran que la mayoría de la población debe movilizarse grandes distancias y por varias horas para llegar a su trabajo y para regresar a su hogar lo cual produce una condición de cansancio que influyen en el rendimiento laboral ya que esto se lo debe hacer según el periodo de trabajo en el cual se encuentran, que es de 14 días laborables y siete días de descanso, así también los factores que se desarrollan en la vida fuera del trabajo afectan en las relaciones interpersonales de los trabajadores surgiendo problemas familiares que afectan en gran medida el desempeño en el trabajo, en gran parte de la población indica que algunas veces tienen compromisos económicos que afectan la estabilidad

familiar, como también las deudas a las que están sujetos en el hogar causa una desestabilización.

- En la aplicación de la batería de Soler para la evaluación de factores psicosociales con base en la forma A, destinada para supervisores y altos mandos, se identificó los factores que están afectando a los trabajadores siendo el esfuerzo mental uno de los factores que más se destacan debido al tipo de cargo en el que se encuentran y la responsabilidad y actividad para poder desempeñarse con éxito su trabajo ya que afectan significativamente a la integridad de los trabajadores, indican que la jornada de trabajo afecta en sus relaciones familiares e interpersonales causando que el llegar a su trabajo sea más una necesidad u obligación que sentir satisfacción por realizar las labores a estos encomendados, como también problemas con los trabajadores que están a su cargo.
- En la aplicación de la batería de Soler para la evaluación de factores psicosociales de acuerdo a la forma B, destinada a grupos de colaboradores y operarios en la cual se identificó que los factores más significativos que afectan en gran medida a los trabajadores es el gran esfuerzo mental al que están sometidos, jornada extensa por lo que causa malestar frecuente en su trabajo, la mayor parte del personal está sometido a realizar trabajos en los cuales que casi nunca pueden tomar decisiones o el control en su trabajo y por lo general se debe realizar un trabajo en el que nunca se les comunica sobre los cambios en su trabajo, siendo todos estos factores los causantes de que en gran parte del personal sienta la necesidad de ir a laborar por obligación mas no por realizar debidamente su trabajo.
- De acuerdo a la evaluación de los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de Salud General se evidenció que en la mayor parte de los trabajadores sufren de una Disfunción Social, reflejada principalmente en malas relaciones familiares e interpersonales entre los trabajadores
- En la aplicación del cuestionario de Pittsburg de calidad de sueño que la mayor parte de los trabajadores obtuvieron no tienen una buena calidad del sueño, un

menor porcentaje de los trabajadores presentaron que no tienen una facilidad para dormir, otra parte de los trabajadores indican que una mínima cantidad de los trabajadores señalaron no tener una disponibilidad muy buena para dormir, esto indica que hay gran parte de la población que tiene dificultades para poder conciliar el sueño o tener un descanso confortable y reparador ya que existen factores que determinan para no tener un sueño adecuado.

5.2 Recomendaciones

Tomar muy en cuenta las condiciones a las cuales están expuestos los trabajadores para la generación de propuestas por parte de las autoridades y mandos medios buscando la optimización del ambiente laboral y por ende la motivación de los trabajadores involucrados, así como la mejora de su salud mental.

Establecer programas de recompensas e incentivos por el desempeño individual y grupal generando estándares de alcances y superación en tareas diarias, semanales y mensuales.

Implementar actividades de recreación e integración para la relajación después de la jornada de trabajo antes del periodo de sueño del personal en horario adecuado, crear espacios de comunicación familiar.

Crear un mecanismo de reconocimiento laboral de forma mensual, con la participación de todos los trabajadores realizando una evaluación por parte del personal colocando en la cartelera la fotografía del colaborador que más se ha destacado en ese mes, que pueda incluir un obsequio que pueda disfrutar con su familia.

Desarrollar capacitaciones de adiestramiento y perfeccionamiento en las áreas más críticas.

Canalizar las inquietudes de los trabajadores respecto a la provisión de las herramientas, insumos, equipos y material para mejorar la satisfacción de los trabajadores y aumentar la productividad de la empresa.

Coordinar de una manera efectiva la cancelación oportuna de sueldos e incentivos en todos los miembros de la empresa.

Dotar del E.P.I. según las actividades a realizar en las cuales demanden de un equipo especial para ejecutar dichas labores.

Realizar una supervisión de los comedores para adecuar un programa de alimentación saludable, teniendo una participación activa el personal médico en función de la calidad de alimentación y la resolución de los problemas de salud.

Supervisar en sus puestos de trabajo a todos los colaboradores de la empresa que laboran en el campo, identificando las necesidades más relevantes.

Disponer de la suficiente cantidad de agua en los lugares adecuados para la hidratación de los colaboradores y así reponer fluidos.

BIBLIOGRAFIA

- Banchs, R. M., González, P., Morera, J. (1997). Estrés Laboral. *ERGA – Formación Profesional, Suplemento Especial*, 3-4.
- Campos, M. A. (2006). *Causas y efectos del estrés laboral*. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.
- Cano, A. (2002). *La Naturaleza del Estrés*. Extraído el 16 de marzo, 2007 de http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm
- Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.
- Hernández R. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.) México: McGraw-Hill/Interamericana. Es la última edición. Medicina del trabajo. Ginebra, Suiza.
- Melgosa, J. (1999). *Sin Estrés* (1ª. ed.). España: Editorial SAFELIZ, S.L.
- Peiró, J. M., Salvador, A. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral* (1ª. ed.). España: Editorial UDEMA S. A.
- Peiró, J. M., Salvador, A. (1993). *Control del Estrés Laboral* (1ª. ed.). España: Editorial UDEMA S. A.
- Resolución N° C.D. 390 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.
- Slipack, O. E. (1996). *Estrés Laboral*. Extraído el 02 de marzo, 2006, de http://www.drwebsa.com.ar/aap/alcmeon/19/a19_03.htm
- Velásquez M. (2011). *Riesgos Psicosociales en el Ámbito laboral* (1º ed.) Bilbao: Lettera Publicaciones.
- Villalobos, J. (1999). *Estrés Y Trabajo*. Extraído el 02 de marzo, 2006, de http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm
- Villalobos, G. (1999) Identificación y Evaluación de los factores de riesgo Psicosocial 32º. Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo Consejo Colombiano de Seguridad.

MEDIOS ELECTRÓNICOS EN INTERNET

- Doval, Y., Moleiro, O., Rodríguez, R. (2004). *Estrés Laboral, Consideraciones Sobre Sus Características Y Formas De Afrontamiento*. **Extraído el 02 de marzo, 2006, de**

http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/argonro01_1.htm

Escala, S. E. (2004). *Cómo enfrentarse al Estrés Laboral*. **Extraído el 02 de marzo, 2006, de**

<http://www.ondasalud.com/edicion/noticia/0,2458,235850,00.html>

OIT/OMS. (1984). Factores psicosociales en el trabajo; Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT/OMS

OIT. 2000. Informe de la OIT estudia la salud mental en el trabajo. *Comunicado de prensa*. [En línea] 10 de Octubre de 2000. [Citado el: 10 de diciembre de 2008.] <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm>.

Pose, G. (2005). *Estrés En La Evaluación Institucional*. **Extraído el 06 de abril, 2006, de** <http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.php/345577>

UGT. 2009. Guía sobre los factores y riesgos psicosociales. [En línea] 2009.

[Citado el: 28 de diciembre de 2008.] Disponible en:

http://extranet.ugt.org/saludlaboral/OPRP/Publicaciones/Guas/Gu%C3%ADAs%20Generales/Gu%C3%ADAs_Factores_Psicosociales.pdf.

Sindicato de Enfermeras de España (SATSE). *Prevención del Estrés Laboral*.

Extraído el 02 de marzo, 2006, de

http://geosalud.com/Salud%20Ocupacional/estres_laboral.htm

http://www.onmeda.es/salud/estres_ansiedad/estres-estresores-

[%28desencadenantes-de-estres,-factores-de-estres%29-16447-2.html](http://www.onmeda.es/salud/estres_ansiedad/estres-estresores-%28desencadenantes-de-estres,-factores-de-estres%29-16447-2.html).

Última revisión: 19. marzo 2012 Autor: Redacción Onmeda

DOCUMENTOS

Santos, J. A. (2004). *Manual: Motivación y Adaptación Ocupacional*. Motal. San Salvador, El Salvador: Acción Consultores.

Santos, J. A. (2005). *Manual: PRANES*. San Salvador, El Salvador: Acción Consultores.

Santos, J. A. (2006), *Retcambio: Un Contrafuego De Posibilidades*. San Salvador, El Salvador: Acción Consultores.

ANEXOS



Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

FICHA DE DATOS GENERALES

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

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

1. Nombre completo:

2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>



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

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

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

--

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

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

--



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

_____ horas de trabajo al día

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

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

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Fecha de aplicación:

--	--	--

dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá



CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

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

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

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES



Libertad y Orden

Ministerio de la Protección Social
Bogotá de Colombia



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

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

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		 		
	↑ Respuesta definitiva		↑ Respuesta equivocada		

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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



Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Ident y 2016



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá



Agregar nota adhesiva (Ctrl+6)



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

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

↑ Respuesta definitiva ↑ Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Justicia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

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

Ajustar al ancho de la ventana y activar el desplazamiento



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



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

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

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

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

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

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Idem y otro



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Disputo con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

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

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

libertad y 2016



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

1991 y 2011



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

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

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

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



Ministerio de la Protección Social
Pensión y Cálculo



Pontificia Universidad
JAVERIANA

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

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

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

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

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

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia





CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

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

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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



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

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

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

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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

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

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Orden y Vida



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

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

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

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

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

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



Servicio Andaluz de Salud
CONSEJERÍA DE SALUD

Nombre

Fecha

Unidad/Centro

Nº Historia

CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL DE GOLDBERG -GHQ28-

Población diana: Población general. Sugerido para la valoración de la salud mental. También sugerido para cuidadores. Su respuesta debe abarcar las últimas semanas. Se trata de un cuestionario **autoadministrado** de 28 ítems divididas en 4 subescalas: A (síntomas somáticos), B (ansiedad e insomnio), C (disfunción social) y D (depresión grave).

Como instrumento sugerido para detectar problemas de nueva aparición. La puntuación (GHQ) se realiza asignando los valores 0, 0, 1, 1 a las respuestas de los ítems. El punto de corte para GHQ se sitúa en 5/6 (no caso/caso).

Como instrumento sugerido para identificar problemas crónicos. La puntuación (CGHQ) se realiza asignando los valores 0, 1, 1, 1 a las respuestas de los ítems. El punto de corte para CGHQ se sitúa en 12/13 (no caso/caso).

Subescalas	Puntuación GHQ	Puntuación CGHQ
A. Síntomas somáticos		
B. Ansiedad-Insomnio		
C. Disfunción social		
D. Depresión		
PUNTUACIÓN TOTAL		

Bibliografía

- Goldberg DP. The Detection of Psychiatric Illness by Questionnaire. London. Oxford University Press. 1972.
- Goldberg DP, Hillier VF. A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine* 1979;9:139-145.
- Goodchild ME, Duncan-Jones P. Chronicity and the General Health Questionnaire. *British Journal of Psychiatry* 1985;146:55-61.
- Lobo A, Pérez-Echeverría MJ, Artal J. Validity of the scaled version of the General Health Questionnaire (GHQ-28) in a Spanish population. *Psychological Medicine* 1986;16:135-140.
- Muñoz PE, Vázquez-Barquero JL, Rodríguez F, Pastrana E, Varo J. Adaptación española del General Health Questionnaire (GHQ) de D.P. Goldberg. *Archivos de Neurobiología* 1979;42:139-158.



Servicio Andaluz de Salud
CONSEJERÍA DE SALUD

Cuestionario de Salud General De Goldberg -GHQ28-

Recuerde que sólo debe responder sobre los problemas recientes, no sobre los que tuvo en el pasado. Es importante intente contestar TODAS las preguntas. Muchas gracias.

EN LAS ÚLTIMAS SEMANAS:

A	B
A.1. ¿Se ha sentido perfectamente bien de salud y en plena forma?	B.1. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?
<input type="checkbox"/> Mejor que lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Peor que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho peor que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.
A.2. ¿Ha tenido la sensación de que necesitaba reconstituyente?	B.2. ¿Ha tenido dificultades para seguir durmiendo de un tirón toda la noche?
<input type="checkbox"/> No, en absoluto	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> No más que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.
A.3. ¿Se ha sentido agotado y sin fuerzas para nada?	B.3. ¿Se ha notado constantemente agobiado y en tensión?
<input type="checkbox"/> No, en absoluto	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> No más que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.
A.4. ¿Ha tenido sensación de que estaba enfermo?	B.4. ¿Se ha sentido con los nervios a flor de piel y malhumorado?
<input type="checkbox"/> No, en absoluto	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> No más que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.
A.5. ¿Ha padecido dolores de cabeza?	B.5. ¿Se ha asustado o ha tenido pánico sin motivo?
<input type="checkbox"/> No, en absoluto	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> No más que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.
A.6. ¿Ha tenido sensación de opresión en la cabeza, o de que la cabeza le va a estallar?	B.6. ¿Ha tenido sensación de que todo se le viene encima?
<input type="checkbox"/> No, en absoluto	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> No más que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.
A.7. ¿Ha tenido oleadas de calor o escalofríos?	B.7. ¿Se ha notado nervioso y "a punto de explotar" constantemente?
<input type="checkbox"/> No, en absoluto	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> No más que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.



Servicio Andaluz de Salud
CONSEJERÍA DE SALUD

C	D
C.1. Se las ha arreglado para mantenerse ocupado y activo?	D.1. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?
<input type="checkbox"/> Más activo que lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Bastante menos que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho menos que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual
C.2. ¿Le cuesta más tiempo hacer las cosas?	D.2. ¿Ha estado viviendo la vida totalmente sin esperanza?
<input type="checkbox"/> Menos tiempo que lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Más tiempo que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho más tiempo que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual
C.3. ¿Ha tenido la impresión, en conjunto, de que está haciendo las cosas bien?	D.3. ¿Ha tenido el sentimiento de que la vida no merece la pena vivirse?
<input type="checkbox"/> Mejor que lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Peor que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho peor que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual
C.4. ¿Se ha sentido satisfecho con su manera de hacer las cosas?	D.4. ¿Ha pensado en la posibilidad de "quitarse de en medio"?
<input type="checkbox"/> Más satisfecho que lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Menos satisfecho que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho menos satisfecho que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual
C.5. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?	D.5. ¿Ha notado que a veces no puede hacer nada porque tiene los nervios desquiciados?
<input type="checkbox"/> Más útil de lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> Igual de útil que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Menos útil de lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho menos útil de lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual
C.6. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	D.6. ¿Ha notado que desea estar muerto y lejos de todo?
<input type="checkbox"/> Más que lo habitual	<input type="checkbox"/> No, en absoluto
<input type="checkbox"/> Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/> No más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Menos que lo habitual	<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual
<input type="checkbox"/> Mucho menos que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual
C.7. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?	D.7. ¿Ha notado que la idea de quitarse la vida le viene repentinamente a la cabeza?
<input type="checkbox"/> Más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Claramente, no
<input type="checkbox"/> Igual que lo habitual	<input type="checkbox"/> Me parece que no
<input type="checkbox"/> Menos que lo habitual	<input type="checkbox"/> Se me ha cruzado por la mente
<input type="checkbox"/> Mucho menos que lo habitual	<input type="checkbox"/> Claramente, lo he pensado

Cuestionario de Pittsburg de Calidad de sueño.

Nombre:..... ID#..... Fecha:..... Edad:.....

Instrucciones:

Las siguientes cuestiones solo tienen que ver con sus hábitos de sueño durante el **último** mes. En sus respuestas debe reflejar cual ha sido su comportamiento durante la mayoría de los días y noches del pasado mes. Por favor, conteste a todas las cuestiones.

1.- Durante el último mes, ¿cuál ha sido, normalmente, su hora de acostarse?

2.- ¿Cuánto tiempo habrá tardado en dormirse, normalmente, las noches del último mes? (Marque con una X la casilla correspondiente)

Menos de 15 min	Entre 16-30 min	Entre 31-60 min	Más de 60 min

3.- Durante el último mes, ¿a qué hora se ha levantado habitualmente por la mañana?

4.- ¿Cuántas horas calcula que habrá dormido verdaderamente cada noche durante el último mes?

5.- Durante el último mes, cuántas veces ha tenido usted problemas para dormir a causa de:

a) No poder conciliar el sueño en la primera media hora:

- Ninguna vez en el último mes
- Menos de una vez a la semana
- Una o dos veces a la semana
- Tres o más veces a la semana

b) Despertarse durante la noche o de madrugada:

- Ninguna vez en el último mes
- Menos de una vez a la semana
- Una o dos veces a la semana
- Tres o más veces a la semana

c) Tener que levantarse para ir al servicio:

- Ninguna vez en el último mes
- Menos de una vez a la semana

- Una o dos veces a la semana
- Tres o más veces a la semana
- d) No poder respirar bien:**
- Ninguna vez en el último mes
- Menos de una vez a la semana
- Una o dos veces a la semana
- Tres o más veces a la semana
- e) Toser o roncar ruidosamente:**
- Ninguna vez en el último mes
- Menos de una vez a la semana
- Una o dos veces a la semana
- Tres o más veces a la semana
- f) Sentir frío:**
- Ninguna vez en el último mes
- Menos de una vez a la semana
- Una o dos veces a la semana
- Tres o más veces a la semana
- g) Sentir demasiado calor:**
- Ninguna vez en el último mes
- Menos de una vez a la semana
- Una o dos veces a la semana
- Tres o más veces a la semana
- h) Tener pesadillas o malos sueños:**
- Ninguna vez en el último mes
- Menos de una vez a la semana
- Una o dos veces a la semana
- Tres o más veces a la semana
- i) Sufrir dolores:**
- Ninguna vez en el último mes
- Menos de una vez a la semana

- Una o dos veces a la semana
- Tres o más veces a la semana
- j) Otras razones. Por favor describalas:**
- Ninguna vez en el último mes
- Menos de una vez a la semana
- Una o dos veces a la semana
- Tres o más veces a la semana
- 6) Durante el último mes, ¿cómo valoraría en conjunto, la calidad de su sueño?**
- Muy buena
- Bastante buena
- Bastante mala
- Muy mala
- 7) Durante el último mes, ¿cuántas veces habrá tomado medicinas (por su cuenta o recetadas por el médico) para dormir?**
- Ninguna vez en el último mes
- Menos de una vez a la semana
- Una o dos veces a la semana
- Tres o más veces a la semana
- 8) Durante el último mes, ¿cuántas veces ha sentido somnolencia mientras conducía, comía o desarrollaba alguna otra actividad?**
- Ninguna vez en el último mes
- Menos de una vez a la semana
- Una o dos veces a la semana
- Tres o más veces a la semana
- 9) Durante el último mes, ¿ha representado para usted mucho problema el tener ánimos para realizar alguna de las actividades detalladas en la pregunta anterior?**
- Ningún problema
- Sólo un leve problema
- Un problema
- Un grave problema

10) ¿Duerme usted solo o acompañado?

- Solo
- Con alguien en otra habitación
- En la misma habitación, pero en otra cama
- En la misma cama

Instrucciones para la baremación del test de Calidad de Sueño de Pittsburgh (PSQI).

El PSQI contiene un total de 19 cuestiones, agrupadas en 10 preguntas. Las 19 cuestiones se combinan para formar siete áreas con su puntuación correspondiente, cada una de las cuales muestra un rango comprendido entre 0 y 3 puntos. En todos los caso una puntuación de "0" indica facilidad, mientras que una de 3 indica dificultad severa, dentro de su respectiva área. La puntuación de las siete áreas se suman finalmente para dar una puntuación global, que oscila entre 0 y 21 puntos. "0" indica facilidad para dormir y "21" dificultad severa en todas las áreas.

Ítem 1: Calidad Subjetiva de Sueño

Examine la pregunta nº6 y asigne la puntuación:

Respuesta:	Puntuación:
Muy buena	0
Bastante Buena	1
Bastante Mala	2
Muy Mala	3

Puntuación Ítem 1: _____

Ítem 2: Latencia de Sueño

1. Examine la pregunta nº2 y asigne la puntuación:

Respuesta:	Puntuación:
≤15 minutos	0
16-30 minutos	1
31-60 minutos	2
≥60 minutos	3

Puntuación Pregunta 2: _____

2. Examine la pregunta nº5a y asigne la puntuación:

Respuesta:	Puntuación:
Ninguna vez en el último mes	0
Menos de una vez a la semana	1
Una o dos veces a la semana	2