



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
CÓMO AFECTA EL ESTRÉS LABORAL EN EL AMBIENTE FAMILIAR EN EL
PERSONAL DEL HOSPITAL MARÍA ANGELINES DE PUERTO LEGUIZAMO EN
EL DEPARTAMENTO DEL PUTUMAYO

PRESENTA:

JUAN DIEGO PRADA MURILLO, 1511023100
JESÚS ENRIQUE SIERRA GUZMÁN, 1711025490
JUANA FABIOLA PATIÑO MURILLO, 1421980563
IVÁN FONSECA PADILLA, 1511023955
ELLA JAZMIN GUERRERO RUEDA, 1611024568

SUPERVISOR:

TRIVINO JAIMES JOHANNA MARCELA. MGS.

BOGOTÁ, MARZO A JULIO DE 2020.

Tabla de Contenidos

Resumen.	3
Capítulo 1. Introducción.	4
Descripción del contexto general del tema.	4
Planteamiento del problema.	5
Pregunta de investigación.	6
Objetivo general.	6
Objetivos específicos.	6
Justificación.	7
Capítulo 2. Marco de referencia.	8
Marco conceptual.	8
Marco teórico.	9
Marco Empírico.	10
Capítulo 3. Metodología.	13
Tipo y diseño de investigación.	13
Participantes.	13
Instrumentos de recolección de datos.	14
Estrategia del análisis de datos.	14
Consideraciones éticas.	14
Capítulo 4. Resultados.	15
Discusión.	19
Conclusiones.	21
Limitaciones.	21
Recomendaciones.	22
Referencias bibliográficas.	23
Anexos.	25

Lista de figuras

Figura 1. Diferentes Perfiles.....	17
Figura 2. Género.	18
Figura 3. Niveles de Estudio	18
Figura 4. Tiempo de Contratación.	19

Lista de tablas

Tabla 1. Tabulación del Cuestionario Gráfico #1	20
Tabla 2. Puntaje Transformado.	21

Resumen.

En la presente investigación se analiza el concepto de Estrés laboral y cómo se relaciona con el concepto de Calidad de Vida en el personal médico del Hospital María Angelines de Puerto Leguizamo en el Departamento del Putumayo; así mismo, identificar cómo afecta el ambiente familiar y por ende el desempeño laboral.

Esta investigación se desarrolla en tres etapas: la primera fue identificar los diversos factores del estrés, los cuales pueden llegar a influir en el ambiente familiar; seguidamente se analizaron las consecuencias del estrés en relación a la interacción en su ambiente laboral y finalmente proponer estrategias y recomendaciones que generen un mejoramiento en su entorno familiar. El enfoque fue cuantitativo y se utilizó el cuestionario para evaluar estrés de la Batería de Riesgo Psicosocial, el cual contiene 31 ítems y su escala es tipo likert. Poniendo en consideración resultados que reflejaron niveles bajo – medio lo que conlleva a sugerir un plan estratégico que permita un mejoramiento en la calidad de vida del personal médico.

Palabras clave: Estrés, calidad de vida, bienestar familiar, vinculación laboral.

Capítulo 1.

Introducción.

Actualmente el estrés laboral es una de las causas de los conflictos intrafamiliares que manejan algunos profesionales de la salud del hospital María Angelines de Puerto Leguizamo en el Departamento del Putumayo, este derivado de desestabilidad laboral que les generan los contratos por prestación de servicios; como también se analizara que otras consecuencias podría ocasionar el estrés laboral y como es la interacción familiar en estos casos.

Descripción del contexto general del tema.

A consecuencia del estrés laboral existe un desajuste debido a las obligaciones y responsabilidades, las cuales una entidad demanda al individuo, su capacidad y conocimiento para afrontarlas. Su presencia desencadena reacciones negativas en el área fisiológica, emocional, cognitiva y conductual del individuo y también en el crecimiento y desarrollo de las empresas, a su vez ha sido asociado con el incremento de riesgo de padecer depresión y posteriormente suicidio (INSTITUTO DE TRABAJO, SALUD Y ORGANIZACIONES, 2004).

Los estudios ejecutados del estrés laboral en su mayoría se desarrollaron en países de Europa y América del Norte, con una menor proporción con relación a América latina. En Europa según el Informe del Observatorio Europeo de Riesgos publicado en 2009, alrededor de 40 millones de habitantes en UE padecían estrés el cual estaría vinculado en el ambiente laboral y que el 25% de los trabajadores afirma haber sufrido estrés laboral a lo largo de su vida (Organización Internacional del Trabajo, 2016). En América central en torno a un 37% de los participantes de la “*I Encuesta Centroamericana sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud*” (ECCTS, 2012) asegura que por causa de las preocupaciones laborales han padecido tristeza, estrés, tensión y pérdida de sueño. En Estados Unidos califican el nivel de estrés a la mitad de un grado de 10 según Estrés en América (2015) Acercándonos a nuestro País, según la primera “*Encuesta Nacional sobre las Condiciones de Trabajo y Salud del Sistema General de Riesgos Profesionales*” (2007) 1 de cada 4 encuestados valoran el nivel de estrés a un grado de 10 en el número 7. Estas

cifras nos ayudan a entender que el estrés laboral es una problemática mundial con consecuencias negativas y que aún en nuestro país tiene incidencia.

El estrés laboral se ha catalogado como un síntoma habitual ambiente de trabajo, el cual pone en riesgo la salud mental de veinte de cada cien empleados alrededor del mundo (Freire Garabal, 2011). Y esto sigue en incremento debido al rápido avance de enfermedades bacterias y virus, pero lo realmente preocupante es la poca intervención de los gobiernos para suplir estas falencias en sector salud.

A través de esta investigación profundizaremos en los efectos de este fenómeno en el ambiente familiar de la plantilla médica del hospital María Angelines de Puerto Leguizamo del Departamento del Putumayo.

Planteamiento del problema

Diversos autores y modelos han formulado aproximaciones al estrés laboral. Así, se señala que *“el estrés laboral es una reacción ante demandas de trabajo altas acompañadas de capacidad de control bajas”* (Manual de Psicología Jurídica Laboral, 2016). La ascendencia de los niveles de estrés laboral en la salud de empleados es una razón que ha dado lugar a que las estrategias de intervención sobre el estrés se incluyan en los proyectos de difusión de la salud en las organizaciones (Murcia, 1999). Existen desventajas para el empleado que a pesar de no estar sometido en ocasiones a la subordinación su tiempo laboral es limitado, y por lo tanto sus ingresos también tienen un futuro incierto. Esta incertidumbre acompañada de la carga laboral, desencadena en el trabajador posibles situaciones de alto estrés; las cuales se pueden trasladar al núcleo familiar, es allí en la familia donde esta persona ya no es un trabajador sino un padre, una madre, un compañero o un hijo que canaliza esta presión probablemente en maltrato verbal o físico hacia sus semejantes. El estrés laboral puede ser un componente desencadenante, que propiciaría el atentar contra la familia existiendo también la respuesta de autoflagelación o desafortunadamente casos de suicidio. Inclusive si no hay sospechas de violencia intrafamiliar el estrés puede mermar la buena salud del protagonista (Baltar, 2006).

El personal sanitario más implicado en atención directa de los individuos en los pacientes es la nómina de enfermería es uno conjunto sanitario profesional, así mismo hospitalarios y extra hospitalarios, que tienen una amenaza mayor de progresar esta clase de estrés laboral (Fernández & Gázquez, 2016).

Todo este sin fin de situaciones motivan los comportamientos adversos del personal que labora en el hospital cumpliendo un contrato de prestación de servicios, especialmente en su hogar con su familia. Identificar, estudiar y enfrentar estas situaciones hostiles es una ardua labor que requiere investigar a fondo la problemática para diseñar planes de contingencia, programas de salud mental y campañas de manejo del estrés a nivel familiar y laboral.

Pregunta de investigación.

¿Cómo afecta el estrés laboral en el ambiente familiar en el personal con contrato por prestación de servicios del sector salud del hospital María Angelines de Puerto Leguizamo en el Departamento del Putumayo?

Objetivo general.

Describir cómo afecta estrés laboral en el ambiente familiar en el personal con contrato por prestación de servicios del sector salud hospital María Angelines de Puerto Leguizamo en el Departamento del Putumayo.

Objetivos específicos.

1. Identificar los factores del estrés que influyen en el ambiente familiar en el personal contratado por prestación de servicios.
2. Analizar las consecuencias del estrés en el personal de la salud con relación a la interacción en el ambiente familiar.
3. Proponer nuevas estrategias que generen un mejoramiento en la calidad de vida familiar de los trabajadores por prestación de servicios.

Justificación.

Este proyecto de investigación es de gran importancia para evidenciar la calidad de vida laboral de empleados de la salud, la misma se ve afectada por el tipo de contratación de prestación de servicios por el cual se vincula al personal interno del hospital María Angelines de Puerto Leguizamo en el Departamento del Putumayo. Este tipo de contratación es la más frecuente utilizada por las entidades públicas para celebrar vinculaciones laborales, estas vinculaciones contradicen de cierto modo la normativa que establece Colombia, entre tanto la OMS se ha enunciado frente a este asunto que afecta al sector de la salud y considera, que fundamental que en el entorno de trabajo se desarrolle un ambiente laboral saludable no solo por mantener la salud de los empleados, y así mismo ayudar a mejorar la productividad, la motivación y la satisfacción del trabajo, en general la calidad de vida de los empleados.

Este estudio busca evaluar los niveles de satisfacción del personal del hospital María Angelines de Puerto Leguizamo en el Departamento del Putumayo e influencia en el ambiente familiar que poseen, lo que nos dará indicadores de los problemas estructurales del hospital que impiden que el personal puede desarrollar un ambiente familiar sano y como proponer estrategias que mejoren las políticas en recursos humanos del hospital María Angelines De Puerto Leguizamo en el Departamento del Putumayo. Martha Alles (2005), mencionó “si bien no hay tendencias totalmente nuevas, el mundo va hacia una dirección en materia de calidad de vida que afecta las políticas de recursos humanos”; teniendo en cuenta lo anterior, para darle respuesta al ¿Por Qué? De esta esta investigación, debemos conocer los problemas que afectan la calidad de vida en el ambiente laboral del grupo de salud del hospital, la cual se ve reflejada de forma negativa en su ambiente familiar, ¿Para qué? Desarrollar estrategias que fomenten un mejoramiento en la calidad laboral y se vea reflejado en el ambiente familiar de los mismos.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

En este ambiente, la calidad de vida de los trabajadores de la salud en general ha empeorado. El trabajo de los profesionales en salud requiere altos niveles de complejidad, responsabilidad, habilidades y competencias para dar una atención integral. Todo ello, ha conllevado a un aumento en el estrés derivando un deterioro en la calidad de vida y en el ambiente familiar de los trabajadores del hospital María Angelines.

Marco conceptual.

El estrés, es una reacción de tensión estimulado por diversas situaciones angustiantes, desesperantes, preocupantes o agobiantes que dan pie a la aparición de síntomas psicosomáticos o trastornos psicológicos leves y en el peor de los casos graves o severos. Puntualmente, el estrés laboral se relaciona con una inestabilidad entre las exigencias de la empresa o entidad, ambiente profesional y elementos que cuentan las personas para hacer frente a la situación generándole tensiones de tipo físico, psicológico y emocional principalmente (García, 2009).

Calidad de Vida, este concepto no es relativamente actual en la sociedad, anteriormente Platón y Aristóteles describían la Calidad de Vida como el bienestar o la felicidad de los seres humanos, sin embargo, durante los últimos años el concepto de CDV ha tomado auge centrándose en la planificación de vida del ser humano y ha evolucionado durante el pasar de los años. En la actualidad describen el concepto de Calidad de Vida, para Rubén Ardila la *“Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida”* (Ruben, 2003)

Según Carbonell *“la familia ha sido el lugar primordial donde se comparten y gestionan los riesgos sociales de sus miembros”* (Carbonell, José et al 2012. P.4). Es decir, el entorno

familiar es un grupo de vínculos que une a los integrantes de una familia los cuales están el mismo espacio habitable, obviamente las familias tienen su forma de interactuar y sus particularidades, en actividades pedagógicas y emotivas, partiendo desde el principio en que los progenitores son de gran dominio para el comportamiento de los descendientes.

Marco teórico.

El estrés es el resultado para un individuo que percibe un acontecimiento como amenazante de su integridad. Generalmente los acontecimientos que generan niveles de estrés son los que están vinculados a nuevos comportamientos o situaciones, requiere del ser humano un esfuerzo por tanto colocan en riesgo su integridad física.

Dicho esto, se expondrá la teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL) (Bakker y demerouti, 2007;2011), la cual aborda las demandas y los recursos laborales sobre los efectos directos o indirectos en el estrés laboral y la relación entre estas variables, la cual es una guía para practicar ambientes y entornos labores saludables, atractivos y productivos para los empleados, con efectos directos en los resultados positivos de la empresa, en el acatamiento de objetivos y en el beneficio en general.

Entonces, esta teoría divide los entornos laborales en 2 dimensiones importantes: demandas y recursos laborales; la primera se refiere a los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales en el trabajo, que requieren esfuerzos que posteriormente llevan al trabajador a un déficit físico y psicológico, sí este no encuentra la forma de afrontar la situación y recuperarse; la segunda categoría se refiere a los aspectos y variables (físicas, psicológicas, organizaciones o sociales) que pueden producir resultados positivos como, la reducción de las exigencias del trabajo, la fomentación del crecimiento personal, el conocimiento y el desarrollo. Estos recursos son esenciales para hacer frente a las demandas laborales y prevenir o mitigar en lo posible afectaciones psicológicas consecuentes a la carga laboral como el estrés, la depresión, la ansiedad y otros síndromes psicósomáticos y paulatinamente aumentar la satisfacción personal (Bakker y demerouti, 2007; 2011).

Asimismo, los autores de esta teoría DRL enfatizan en los recursos personales que posee cada trabajador, los cuales se relacionan a autoevaluaciones positivas, como la

resiliencia, la capacidad de afrontar y controlar las situaciones del entorno, de hecho, se ha evidenciado que estas autoevaluaciones mejoran el cumplimiento de objetivos, la estimulación, el funcionamiento laboral, la autoestima, la gratificación con la vida, las relaciones con los compañeros de trabajo y con los familiares. De ahí que las personas cuando obtienen un equilibrio entre los objetivos laborales y valores personales - familiares obtienen mayor satisfacción y por ende mejor rendimiento (Bakker y demerouti, 2007; 2011).

En la misma línea, como se puede evidenciar en el apartado anterior, los recursos personales predicen, influyen y se relacionan con los recursos laborales y cuando esto no existe y no se dan las condiciones favorables se origina el estrés ya que los factores ambientales y organizacionales no tienen concordancia, convirtiéndose en factores estresores y no protectores. De ahí que el bienestar y la satisfacción son muy importantes para la calidad de vida de trabajadores, incluso, Edwards y Rothbard (2000) afirman que la familia y el trabajo son una relación esencial para la satisfacción y bienestar global de un individuo, por ello estas dos esferas no se pueden estudiar de manera independiente ya que están conectadas entre sí.

Por otra parte, (Thompson, Beauvais y Lyness, 1999) exponen y definen la cultura-trabajo-familia como una concepción compartida de creencias y valores, en donde la empresa u organización que es consciente de la integración del trabajo y la vida familiar (necesidades familiares) logra reducir los niveles de estrés y mejorar los resultados, contrario a aquellas que no implementan este tipo de cultura organizacional, ya que pueden presentarse en su personal: frustración, resistencia al cambio, estrés severo, e insatisfacción personal.

Finalmente, este modelo de cultura-trabajo-familia a su vez complementado con la teoría DRL, es una oportunidad para tener en cuenta los requerimientos familiares del trabajador, más allá de solo el cumplimiento de metas y roles específicos, pues la organización de las horas laborales, la armonización entre el trabajo y la familia, el apoyo psicosocial ante conflictos en cualquiera de los ámbitos, el clima organizacional positivo, el apoyo directivo en la toma de decisiones, la autonomía y flexibilidad operacionales, entre otros factores característicos de dicho modelo, incrementan de forma gradual y

ascendente el bienestar y la satisfacción personal del trabajador, mejorando así su calidad de vida, su relación intrafamiliar y los resultados laborales (Thompson, Beauvais y Lyness, 1999; (Mauno, Kinnunen Pyykkö, 2005).

Marco empírico

El gran impacto e incidencia del fenómeno del estrés laboral ha suscitado a nivel mundial gran cantidad de investigaciones; la finalidad de establecer las circunstancias que favorecen su presencia, los trabajadores y aún más en el colectivo sanitario, siendo este último más susceptible a padecerlo, debido a su continuo contacto con el público y la posible implicación emocional con el mismo (Piñeiro Fraga, 2013). A continuación, hacemos un breve resumen de algunos estudios del estrés laboral en el personal sanitario y la posible relación entre este y la conciliación trabajo-familia. Estos estudios se ubican periódicamente entre el 2010 y el año presente.

En Andalucía, España, el estudio *“Agotamiento profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario”*, con una muestra de 258 enfermeros y bajo método descriptivo transversal se aplicaron varios cuestionarios, entre ellos la Nursing stress scale, con la determinación de conocer el grado de estrés presente en el trabajo y cómo está relacionado con lo satisfechos que se encuentran los trabajadores. Después de analizar los resultados, la media de estrés laboral fue de 44.23 ± 12.97 , concluyendo que los niveles de estrés entre los profesionales fueron medios y este se encuentra dentro de los factores relacionados con el desgaste profesional. Adicional a esto, aparece la convivencia con familiares entre los factores que contribuyen a dicho desgaste (Portero de la Cruz & Vaquero Abellán, 2015). También se realizó un estudio observacional bajo el nombre de *“Estrés laboral en médicos residentes de los hospitales públicos de Managua, Nicaragua, abril a mayo 2016”* con el objetivo de analizar algunos factores relacionados al estrés laboral en los médicos residentes que trabajan para los hospitales públicos de esta ciudad, el método utilizado fue observacional, correlacional y de corte transversal. Se aplicó el cuestionario Wolfgang a una muestra de 73 profesionales de los cuales el 49% percibe un nivel de estrés alto en una escala de: mínimo, moderado,

alto y muy alto, en el que los principales factores asociados fueron una elevada carga laboral y las relaciones interpersonales (Romero & Hernández, 2017).

En Cartagena, Colombia, en el año 2014, en el “*Estrés laboral en enfermería, factores asociados*” se analizaron transversalmente los resultados de la Nursing stress scale (NSS) aplicada a 146 enfermeras y 9 enfermeros de 2 Hospitales de la ciudad, el objetivo fue conocer los factores que podrían dar lugar al estrés laboral en estos trabajadores. Los resultados arrojaron un nivel de estrés alto en el 33.9% de los participantes y entre las variables asociadas: tener pareja, más de un hijo, tener contrato a término fijo, entre otros, concluyendo una asociación entre lo laboral y personal. (Castillo Ávila, Torres Llanos, Ahumada Gómez, Cárdenas Tapias & Licon Castro, 2014)

En un estudio realizado en Medellín, Colombia de metodología cualitativa, bajo el título “*Estrés laboral en auxiliares de enfermería, Medellín-Colombia, 2011*” se concluyó que los factores que contribuyeron a la aparición del estrés laboral en un grupo reducido de enfermeros y auxiliares fueron elevadas jornadas laborales y exceso de actividades, ajenas a las funciones específicas de la profesión (Giraldo Giraldo, López Gómez, Arango David, Góez Henao & Silva, 2011), esto concuerda con los resultados y conclusiones de un estudio similar, realizado en Alicante, España en el que participaron 30 profesionales de enfermería en las que los factores más comunes que desencadenan el estrés laboral fueron sobrecarga de trabajo, asumir responsabilidades que no corresponden y falta de personal para las tareas a cumplir (Cremades Puerto, Jesús, y Maciá Soler, Loreto, y Montesinos, M.^a José López, y Orts Cortés, Isabel (2011).

Estos resultados nos permiten comprender la elevada presencia de estrés laboral en el personal sanitario sin distinción del lugar y la presencia de ciertos factores determinantes. En cuanto a su relación con el ambiente familiar hemos encontrado 2 estudios cuyos resultados nos permiten entender que la presencia de un conflicto entre los ámbitos laboral-familiar o viceversa puede favorecer la aparición de estrés laboral y este a su vez complicar la conciliación familiar. Al respecto Sanz Vergel (2011) concluye en su trabajo que el estrés laboral se reduce cuando los trabajadores tienen un superior con el que puedan conversar sobre cuestiones familiares y a su vez reduce la disputa en el ambiente familiar y laboral, esto también sucede cuando la pareja del trabajador se constituye en un apoyo.

Capítulo 3.

Metodología.

Esta investigación se deriva debido a las necesidades de los trabajadores del Hospital María Angelines por contrato de prestación de servicios con relación en la calidad de vida y la salud del personal médico. Para la selección se han consultado las estrategias y políticas diseñadas por los organismos e instituciones más relevantes sobre esta materia.

Tipo y diseño de investigación.

Desde un estudio no experimental de tipo trasversal descriptivo con enfoque cuantitativo, por lo cual según Hernández Sampieri el enfoque cuantitativo se refiere a: *“El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población”* (Sampieri)

Participantes.

Según Tamayo *“la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto (N) de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación”* (tamayo, 2012); el Hospital María Angelines cuenta con alrededor de 64 empleados vinculados por contrato de prestación de servicios; 04 médicos, 04 jefes de enfermería, 20 auxiliares de enfermería, 01 tecnólogos en RX, 03 bacteriólogos, 01 ginecólogo, 01 psicóloga, entre otros. Según sampieri la muestra es *“Para el proceso cuantitativo, la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”* (Hernández-Sampieri, 2014). Se tomará una muestra de 15 empleados del hospital los cuales serán mayores de edad, sin importar el sexo o el cargo que desempeñe en el hospital, debe tener más de 1 año trabajando en el mismo, estar casado o en unión libre y tener hijos (1 o más), el

empleado deberá tener una jornada de trabajo mayor de 10 horas diarias y tener disponibilidad para asistir al trabajo en caso de que sea necesario.

Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento que se utilizará para medir el estrés será la Batería de Riesgo Psicosocial desarrollada por el Ministerio de Protección Social de Colombia en el año 2010. El Cuestionario para la evaluación del estrés contiene 31 ítems distribuidos en 4 categorías síntomas fisiológicos, comportamiento social, intelectuales y laborales, psicoemocionales, en una escala Likert, la aplicación del cuestionario tiene una duración de 7 minutos y se aplicará de forma virtual por medio de correo electrónico.

Estrategia del análisis de datos.

Se realizará el análisis de datos por medio de Microsoft Excel, con el fin de codificar, clasificar y cuantificar la información ofrecida por los empleados.

Consideraciones Éticas

En esta investigación se tuvo en cuenta lo establecido en la ley 1090 del 2006, *“Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.”* Para el desarrollo de esta investigación fue de vital importancia el Título II artículo 2º Numeral 5 el cual menciona la Confidencialidad del psicólogo con respecto a la información obtenida por el personal en el desarrollo de su profesión; así como también el Numeral 9 del mismo artículo, en el cual habla del estudio la participación de individuos, toda vez que es responsabilidad del profesional de la salud, la manera en que la investigación fue abordada respetando la integridad y el bienestar de las personas que participan. En el capítulo VI, el cual habla del uso del material psicotécnico y de los cuidados que el profesional de la salud de tener con respecto a este. La resolución 8430 de 1993 del ministerio de salud *“Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud”*. En su Título II, de la investigación en seres humanos, Capítulo 1. de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos, la prioridad y prevalencia está en la dignidad y la protección de los derechos y el bienestar del ser humano el cual participa en la investigación como también

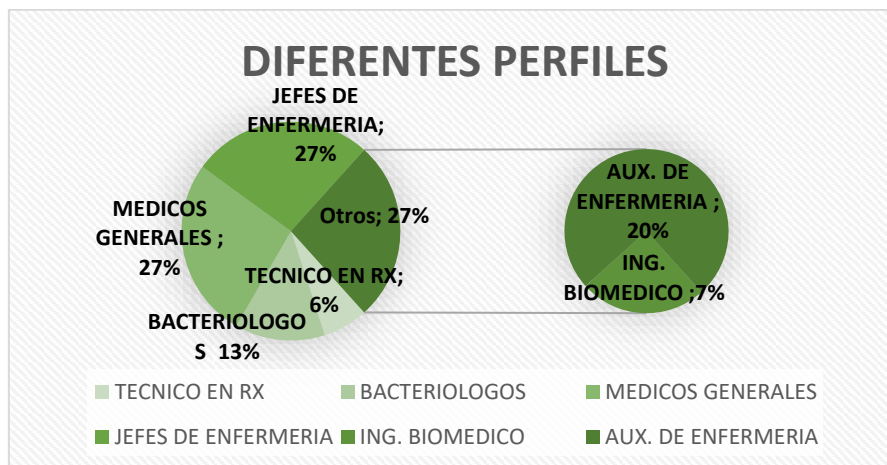
respetando los criterios contemplados en el artículo 6 del mismo capítulo. Artículo 15 el consentimiento informado deberá regirse bajo los estándares estipulados en el mismo, así como también el sujeto pasivo de la investigación deberá acatar con las condiciones establecidas en el artículo 16. Capítulo V de las investigaciones en grupos subordinados.

Capítulo 4.

Resultados.

En este apartado se muestran los resultados estadísticos obtenidos en la investigación realizada durante este tiempo en correlación a la finalidad de la investigación, el porcentaje final se sintetizó en gráficos para la exposición y el estudio del análisis.

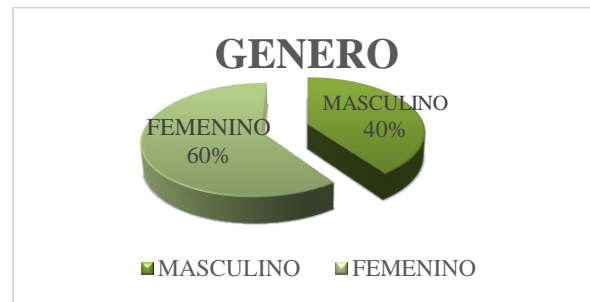
Figura 1. Diferentes perfiles



Fuente propia.

En el hospital María Angelines de Puerto Leguizamo, hay un personal de 64 personas vinculadas por contrato de prestación de servicios de los cuales 15 de sus colaboradores respondieron al instrumento, se puede observar que el total de estos perfiles fueron de la siguiente manera: 04 Médicos Generales, 04 Jefes de Enfermería, 03 Auxiliares de Enfermería, 02 Bacteriólogos, 01 Ingeniero Biomédico, 01 Técnico RX.

Figura 2. Género



Fuente propia.

Del total de 15 trabajadores del Hospital María Angelines quienes respondieron al cuestionario o el instrumento, se puede observar que nueve (9) son del género femenino, lo que conlleva a un menor número de seis (6) de personas del género masculino.

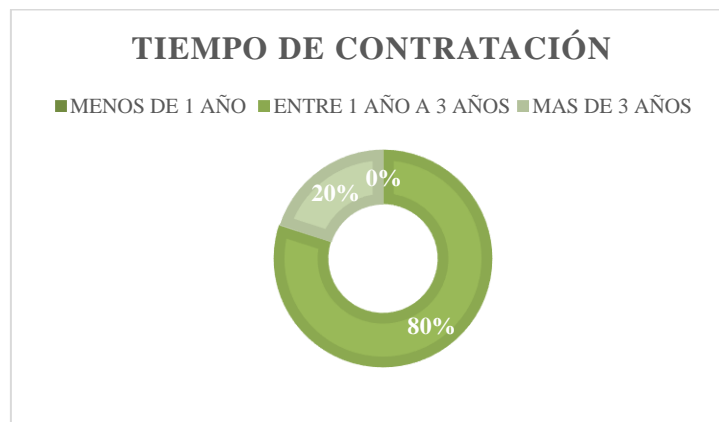
Fuente 3. Nivel de estudios



Fuente propia.

De los 15 empleados del Hospital María Angelines los cuales realizaron el instrumento, se pudo constatar que, siete (7) personas que fueron encuestadas cuentan con títulos profesionales en distintas ramas de la salud, seguidamente cinco (5) personas encuestadas tienen títulos técnicos o tecnólogos, dos (2) de los participantes son profesionales con posgrado o especialización y finalmente uno (1) cuenta con una maestría.

Figura 4. Tiempo de contratación



Fuente propia.

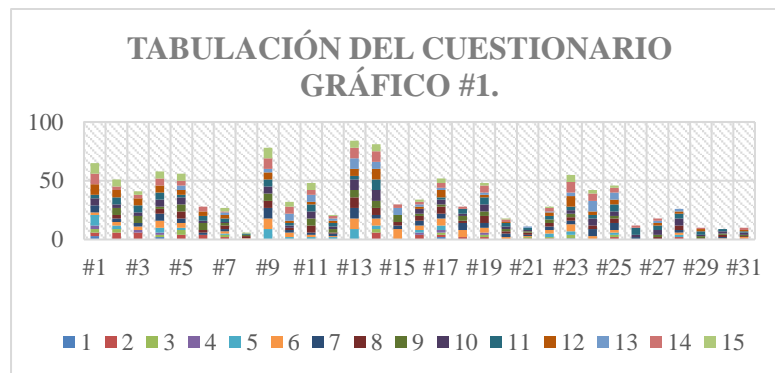
Los 15 trabajadores del Hospital María Angelines que respondieron al cuestionario implementado para la realización de esta investigación, el 80% es decir doce (12) individuos del personal de salud del Hospital María Angelines lleva entre 1 año a 3 años vinculado, tres (3) personas las cuales respondieron el instrumento es decir el 20% llevan vinculados más de 3 años al hospital y por último, cero (0) personas es decir el 0% de los encuestados manifestó no estar vinculado al hospital por un periodo de tiempo menor a un año debido a que los requisitos de esta investigación no se podía realizar la encuesta por el personal que llevara menos de 1 año vinculado al hospital María Angelines.

Los datos obtenidos en esta investigación fueron de las respuestas de los empleados a los cuales se le realizó un cuestionario, por medio de correo electrónico enviados a su dirección electrónica; los siguientes gráficos muestran los resultados obtenidos del cuestionario para la evaluación del estrés de la batería de riesgo psicosocial. Participaron en total 15 empleados del Hospital María Angelines en un total de 9 Mujeres y 6 Hombres los cuales están vinculados por contrato de prestación de servicios, cuentan con un mínimo de 1 año prestando el servicio al hospital, el rango de edad de los participantes se ubica entre los 23 a 40 años de edad.

Los entrevistados trabajan aproximadamente alrededor de 48 horas a la semana de lunes a sábado además de las disponibilidades a las que están sujetos por las cláusulas del contrato de prestación de servicios, con un mínimo de 8 horas al día, algunas

investigaciones revelan la frecuencia de los factores laborales los cuales en algunas ocasiones interfieren de manera drástica impactando mayormente de forma negativa en la vida personal de los empleados del hospital. A continuación, se relacionan los gráficos los cuales contienen la información obtenida del personal médico el cual fue entrevistado.

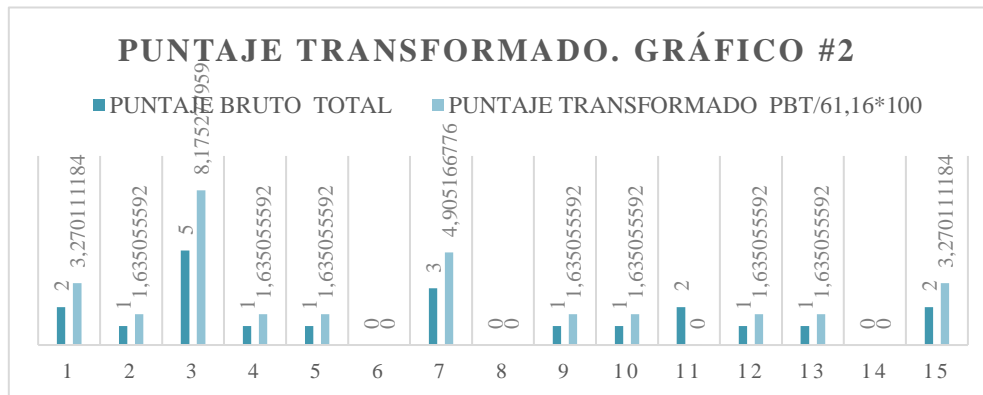
Tabla 1. Tabulación del cuestionario



Fuente propia.

En la tabla anterior, se encuentran incorporados los datos recolectados en el cuestionario para la evaluación del estrés de la Batería de Riesgo Psicosocial aplicado a 15 empleados del hospital María Angelines de puerto Leguizamo; después de constatar y tabular los resultados obtenidos es necesario un porcentaje transformado mínimo 0.0 y máximo 100 para determinar el porcentaje de estrés en el personal de salud del hospital; después de realizar todo el procedimiento se pudo constatar que el resultado es de un puntaje transformado varía entre 0.0 a 17.7 para jefes, profesionales y técnicos, y un 0.0 a 17.0 para auxiliares; esta información revela que el personal de la salud oscila entre un nivel de estrés muy bajo, bajo y medio. Con esta información puede definir existe el grado bajo – medio de estrés laboral en el hospital María Angelines de Puerto Leguizamo.

Tabla 2. Puntaje transformado



Fuente propia.

Con base en este gráfico, se puede notar una incidencia baja con tendencia a aumentar el estrés del personal del hospital María Angelines, no obstante, se puede evidenciar que existe unos rasgos de estrés moderado en el personal de salud con una tendencia a aumentar de no prestarse una debida intervención con el fin de reducir el estrés.

El cuestionario para la Evaluación del Estrés de la Batería de Riesgo Psicosocial en su tercera versión 2010, plantea el análisis de las respuestas sobre la captación o percepción de la calidad de vida, así como también el estado de salud físico y psicológico del personal de salud encuestado para la realización de esta investigación. Se realizó un análisis de las frecuencias del nivel de satisfacción del personal de salud del hospital María Angelines.

Algunas de las preguntas que se realizó en el cuestionario están relacionadas con el estado de salud físico y psicológico del personal médico con respecto a si siente que el dolor físico como el cansancio, tedio o desgano ha limitado de alguna forma las actividades cotidianas en el ambiente familiar o laboral; esta es una de las respuestas con un índice más alto de porcentaje negativo debido a que el personal reconoce que ha limitado la realización de las actividades. Otra de las preguntas con un mayor índice fue si el personal médico ha sufrido de trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche, los encuestados plantean un nivel alto o elevado para conciliar el sueño o descansar debido a factores externos e internos que influyen en el desarrollo o crecimiento del individuo.

Discusión.

Esta investigación tuvo como propósito principal evaluar los niveles de estrés y su influencia en el ambiente familiar del personal de salud del hospital María Angelines de Puerto Leguizamo del Departamento del Putumayo. Como primera medida se pretende identificar, analizar y proponer nuevas estrategias que mejoren la calidad de vida del personal de salud, así como también generando alternativas las cuales contribuyan al mejoramiento de esta.

Primordialmente, es determinante afirmar que el personal médico es de vital importancia para mantener un equilibrio en la sociedad, debido a que es determinante asegurar que tienen un rol de suma importancia ya que contribuyen a tener un equilibrio en la sociedad acrecentando la calidad de vida del paciente, así mismo la de su familia, y en este momento es cuando debemos hacernos una pregunta muy importante ¿Qué pasa con la calidad de vida del personal de salud del hospital María Angelines y cómo influye en el ambiente familiar?

El concepto de calidad de vida en los últimos años ha emergido como un principio que se puede aplicar al mejoramiento de la vida sociedad, para Heder (1987) la calidad de vida influye en cuatro aspectos fundamentales; 1. Funcionamiento físico, 2. Funcionamiento ocupacional, 3. Estado psicológico, 4. Socialización del sujeto. La calidad de vida es el completo equilibrado de los componentes anteriormente mencionados, el cual busca un estado de fluidez mental y físico, manteniendo una motivación dando al individuo una sensación de coherencia, bienestar y control de su entorno y de su vida. Thompson, Beauvais y Lyness, (1999) explican que es una concepción distribuida entre diferentes factores, entre la cultura, el ambiente familiar, el ámbito laboral, las creencias y los valores, en donde las organizaciones adquieren una gran importancia porque debe brindar a sus empleados un equilibrio entre la integración en el trabajo, la vida familiar y el ambiente social, esto logra reducir de gran manera los niveles de estrés producidos por diferentes factores en el individuo.

Al detenernos a analizar el instrumento aplicado al personal de salud del hospital María Angelines estos mismo revelan la existencia de un nivel bajo – medio de estrés con una tendencia moderada a aumentar, según el contenido registrado en el gráfico #1 se

puede identificar un índice de estrés no superior al 17.7% lo que se interpreta en un nivel de estrés medio según las características recomendadas por la Bateria de Riesgo Psicosocial, algunos de los integrantes del personal médico del hospital están presentado índices de estrés los cuales se están viendo reflejados en su estado de salud física y psicológica con una sintomatología de cansancio tedio o desgano así como también trastornos del sueño ya sea somnolencia o desvelo, los cuales enciende los niveles de alarma, es necesario implementar medidas las cuales equilibren los diferentes ámbitos o ambientes en los que se relaciona el ser humano con el fin de reducir los niveles de estrés.

Por tanto, para equilibrar el ambiente laboral es necesario que exista un equilibrio entre distintos factores como un entorno saludable, agradable, motivador, ético sin dejar de lado satisfacción personal, Sanz Vergel (2011) en su trabajo manifiesta que el estrés laboral se reduce siempre que entre los trabajadores y sus empleadores o superiores mantengan una relaciones de cordialidad y amistad que se interesen y empaticen en las problemáticas familiares, esto les ayuda a reducir los conflictos entre el ambiente familiar y laboral.

Es de gran importancia que las instituciones de salud en este caso el Hospital María Angelines de Puerto Leguizamo en el departamento del Putumayo, conocer y reconocer los distintos factores que amenazan o influyen en la calidad de vida de los profesionales en salud debido a que el trabajo es una actividad funcional del ser humano ya sea individual y colectiva que requiere esfuerzos, aptitudes y lo más importante tiempo recompensados por retribuciones económicas así también sus necesidades físicas, psicológicas y sociales.

Generalmente los profesionales en salud se encuentran expuestos a muy altos niveles de estrés lo que puede generar o producir situaciones de insatisfacción que conlleven a una afectación en los aspectos básicos de la calidad de vida ya sea en un ambiente laboral o en su ambiente familiar. La investigación sobre la calidad de vida del personal de la salud es muy importante debido a que este concepto está emergiendo como un principio organizador que se puede aplicar en la sociedad en general que está sometida continuamente a transformaciones en diferentes ámbitos de la vida.

Conclusiones.

La muestra del personal seleccionado del hospital María Angelines de Puerto Leguizamo presentó niveles bajos de estrés laboral, resultado que se aleja de las expectativas que motivaron este estudio, basadas en las investigaciones expuestas en el marco referencial de esta investigación y que relacionan, normalmente, presencia de estrés laboral, en el personal médico, dadas las circunstancias propias de la profesión.

Este resultado limita la capacidad de conocer la relación entre el estrés laboral y el buen desarrollo del ambiente familiar, así como sus consecuencias. No obstante, en investigaciones futuras, y solventadas las limitaciones de este estudio, sería interesante analizar si aún con los niveles bajos de estrés laboral se presenta deterioro en el ambiente familiar, así como analizar las consecuencias de un ambiente familiar inestable en el rendimiento del personal de salud.

Limitaciones.

La falta de material bibliográfico en algunos temas como la definición de ambiente familiar relacionados en el marco teórico debido a que actualmente no es un tema extensamente abordado en nuestro país.

El poco interés por parte del personal médico ante este tipo de investigaciones, reduce la disposición a la participación de la misma.

La imposibilidad de tener certeza de la información suministrada por los entrevistados dado que la información que se obtiene puede que no corresponda con la realidad.

La falta de recursos educativos los cuales limitan la búsqueda de la información a herramientas tecnológicas como la internet, libros virtuales como también la falta de información sobre el tema base de esta investigación.

La falta de confianza al solicitar información de uso personal como el nombre completo y número de cédula en el consentimiento informado genera desinterés en la participación de esta investigación.

Recomendaciones.

Esto beneficiará a todo el personal analizado en este proyecto igual que las soluciones aplicadas a lo largo de todo el trabajo investigativo para mejorar su calidad de vida y lograr tener calidad de vida tanto en el ambiente laboral y familiar. Algunas de las recomendaciones son:

- ✓ Realizar un seguimiento con el fin de reducir los índices de estrés presentados por el personal médico del Hospital María Angelines de Puerto Leguizamo.
- ✓ Elaborar políticas necesarias que se puedan aplicar a la realidad en búsqueda de mejorar la calidad de vida del personal médico.
- ✓ Sensibilizar al consejo directivo del Hospital María Angelines de Puerto Leguizamo con el fin de realizar alternativas que complementen la vida laboral y el ambiente familiar del personal médico del hospital.
- ✓ Ejecutar planes de seguimientos constantes con el fin de identificar nuevos factores que puedan detonar los niveles de estrés del personal médico.
- ✓ Aplicar el cuestionario para la evaluación del estrés de la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social, a toda su nómina o personal con el fin de identificar factores de riesgos que puedan elevar los niveles de estrés y poner en peligro el ambiente laboral del Hospital.
- ✓ Sensibilizar a la sociedad de los niveles de estrés que pueden llegar a manejar el personal médico y cómo esto afecta en la calidad de vida así mismo perjudica su desempeño laboral.

Referencias bibliográficas

- Baltar, A. L. (2006). Estudio e intervención sobre el malestar psicológico de los cuidadores de personas con demencia. El papel de los pensamientos disfuncionales. Inmerso.
- Fernández, F. J. L., & Gázquez, A. E. (2016). Ciencia de la administración y sanidad. ACCI (Asoc. Cultural y Científica Iberoamérica.).
- Manual de Psicología Jurídica Laboral. (2016). Delta Publicaciones.
- Murcia), C. de P. P. (2' : 1995 : (1999). La psicología como profesión: Enfoques actuales. EDITUM.
- INSTITUTO DE TRABAJO, SALUD Y ORGANIZACIONES. (2004). La Organización del trabajo y el estrés: estrategias sistémicas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. (p. 3). Nothingam.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo (pp. 8-10). Ginebra.
- Castillo Avila, I., Torres Llanos, N., Ahumada Gomez, A., Cárdenas Tapias, K., & Licon Castro, S. (2014). Labor Stress in nursing and associate factors. Cartagena (Colombia). Salud Uninorte, 30(1), 34-43. doi: 10.14482/sun.30.1.4312
- Cremades Puerto, Jesús, y Maciá Soler, Loreto, y Montesinos, M^a José López, y Orts Cortés, Isabel (2011). IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. Cogitare Enfermagem, 16 (4), 609-614. [Fecha de consulta 23 de mayo de 2020]. ISSN: 1414-8536. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4836/483648969002>
- Giraldo Giraldo, Y., López Gómez, B., Arango David, L., Góez Henao, F., & Silva, E. (2011). Estrés laboral en auxiliares de enfermería. Revista De La Universidad Industrial De Santander, 45(1), 23-31.
- Piñeiro Fraga, M. (2013). Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. Enfermería Global, 12(3), 125-150. doi: 10.6018/eglobal.12.3.154611

Portero de la Cruz, S., & Vaquero Abellán, M. (2015). Professional burnout, stress and job satisfaction of nursing staff at a university hospital. *Revista Latino-Americana De Enfermagem*, 23(3), 543-552. doi: 10.1590/0104-1169.0284.2586 Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37, p 1-9.

Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, p 309-328.

Edwards, J. y Rothbard, N. (2000). Mechanism linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management*. 25, p178-1999.

García, J. (2009). *Cómo combatir el estrés laboral*. Madrid, España : Editorial y Producción Arteamina.

Thompson, C., Beauvais, L. & Lyness, S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on Benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.

Batería de Riesgo Psicosocial Tercera Versión Cuestionario para la Evaluación del estrés:<file:///C:/Users/Usuario/Desktop/PRACTICA%20II%202020/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

El congreso de Colombia en la ley 1090 de 2006, Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones;<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

El ministerio de Salud, Resolución numero 8430 de 1993 por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud;<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Percepción de salud y calidad de vida en profesionales de la salud, (2017); [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/18908-Texto%20del%20art%C3%ADculo-52885-1-10-20171218%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/18908-Texto%20del%20art%C3%ADculo-52885-1-10-20171218%20(1).pdf)

Anexos.

Consentimiento informado:

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio: CÓMO AFECTA EL ESTRÉS LABORAL EN EL AMBIENTE FAMILIAR EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL MARÍA ANGELINES DE PUERTO LEGUIZAMO EN EL DEPARTAMENTO DEL PUTUMAYO

Investigadores: JUAN DIEGO PRADA MURILLO, JESÚS ENRIQUE SIERRA GUZMÁN, JUANA FABIOLA PATIÑO MURILLO, IVÁN FONSECA PADILLA, ELLA JAZMÍN GUERRERO RUEDA.

Por el presente lo invitamos a participar en un estudio de investigación. A los efectos de decidir si desea o no participar en este estudio, usted tiene derecho a saber cuál es el objetivo de este estudio, cómo se selecciona a los participantes, qué procedimientos se emplearán, cuáles son los posibles beneficios y qué es lo que se espera de usted como participante de una investigación. Este proceso se denomina "*consentimiento informado*". La presente declaración de consentimiento le proporcionará información sobre esta investigación que los investigadores en el estudio le explicará. Se le solicitará que lea atentamente esta declaración de consentimiento y que les pregunte a los investigadores todo aquello que no comprenda. Cuando haya comprendido la información y haya decidido participar, se le solicitará que firme y feche este consentimiento y se le entregará una copia del mismo.

Objetivo de la investigación

A usted se lo está invitando a participar en este estudio por ser empleado del hospital María Angelines de Puerto Leguizamo en el Departamento del Putumayo, llevar más de un año laborando en el hospital y contar con contrato de prestación de servicios. Uno de los objetivos de este estudio es identificar los factores del estrés que influyen en el ambiente familiar en el personal contratado por prestación de servicios.

Duración del estudio

Durante este estudio, los investigadores inicialmente aplicaran un instrumento sobre calidad de vida laboral con el fin de validarlo. Su participación en este estudio no afectará en modo alguno su vida personal, laboral, profesional y familiar.

Incorporación

Alrededor de 15 personas del hospital María Angelines de Puerto Leguizamo en el Departamento del Putumayo participarán en este estudio, los cuales serán seleccionados de forma aleatoria. A los efectos de ser elegido para participar en el estudio, debe confirmarse la siguiente información:

- Ser empleado del hospital María Angelines de Puerto Leguizamo en el Departamento del Putumayo.
- Llevar como mínimo un año (1) laborando en el hospital María Angelines de Puerto Leguizamo en el Departamento del Putumayo.
- Tener contrato por prestación de Servicios.

Información a ser recabada

Si usted decidiera participar en este estudio, los investigadores aplicaran cuestionario para evaluar el estrés a cada uno de los participantes. Se eliminará su nombre de todos los resultados del estudio y la presentación de los informes se realizará en forma confidencial. Los resultados de este estudio de investigación podrán ser presentados en exposiciones o publicaciones, pero en ningún caso se revelará su identidad.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio debido a que la aplicación del cuestionario con el fin de validar los resultados. La información obtenida de esta investigación podrá beneficiar al hospital María Angelines de Puerto Leguizamo en el Departamento del Putumayo debido a que se podrá evaluar los resultados brindando un mejoramiento en la calidad de vida laboral del personal del hospital.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en investigación sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Remuneración por su participación en el estudio:

Usted no recibirá pago alguno por participar en este estudio. Los investigadores se harán cargo del costo del material a utilizar.

Participación voluntaria / Retiro del estudio:

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de la investigación.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha:

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre la investigación que está realizando en el hospital María Angelines de Puerto Leguizamo en el Departamento del Putumayo y el programa de Psicología de la Universidad Politécnica Grancolombiano denominada **“CÓMO AFECTA EL ESTRÉS LABORAL EN EL AMBIENTE FAMILIAR EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL MARÍA ANGELINES DE PUERTO LEGUIZAMO EN EL DEPARTAMENTO DEL PUTUMAYO”** y autorizo mi participación en esta aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se le tratará con respeto de acuerdo a la dignidad humana, tendrá derecho al anonimato en todo registro obtenido y en la presentación de resultados y los datos no irán a ser utilizados para otros fines diferentes a los objetivos de la investigación.

Todas mis preguntas concernientes al estudio me fueron contestadas. Entiendo que puedo rehusarme a participar en este estudio de investigación. Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento firmado y fechado.

Con la firma de este formulario no renuncio a ninguno de mis derechos legales como participante de un estudio de investigación.

FIRMA

C.C.

CARGO:

➤ **Cuestionario – Batería de Riesgo Psicosocial Ministerio de protección Social**



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Fecha de aplicación:

Número de identificación del respondiente (ID):

FICHA DE DATOS GENERALES

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

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o 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"/>



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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	
Posgrado incompleto	
Posgrado 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	

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

--



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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 señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

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

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

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

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

--



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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"/>

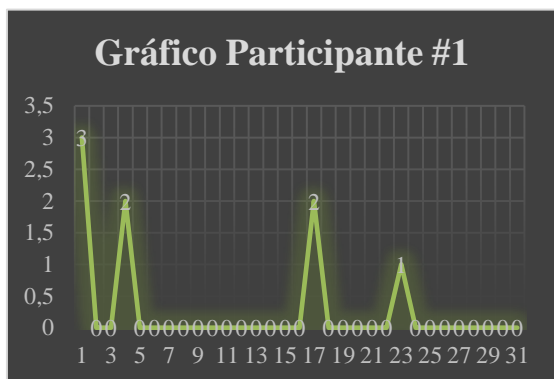
MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS –
TERCERA VERSIÓN**

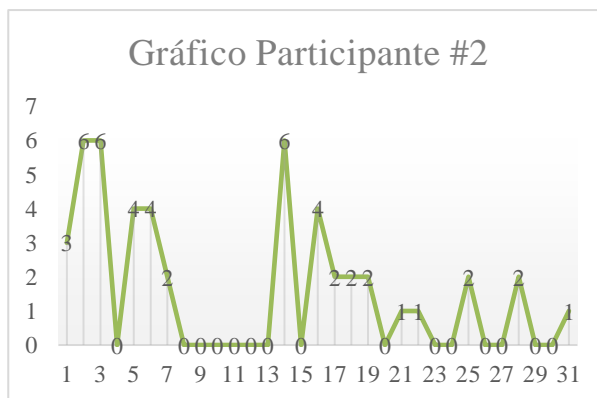
Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

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

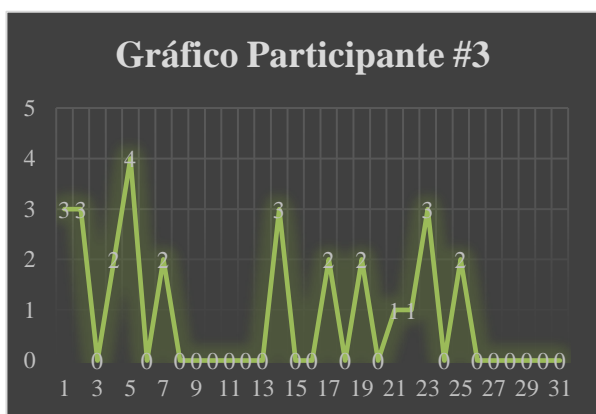
Anexo:



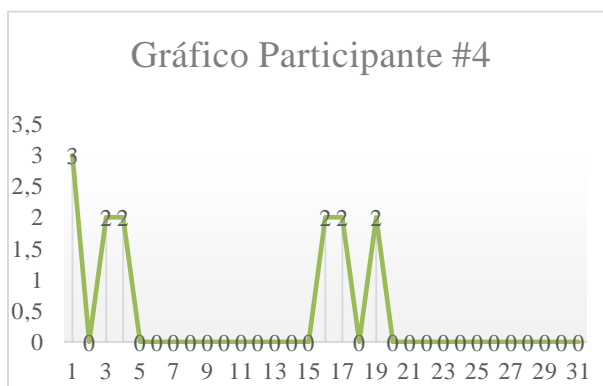
Fuente; Batería de Riesgo Psicosocial 2010, Cuestionario para la Evaluación del estrés



Fuente; Batería de Riesgo Psicosocial 2010, Cuestionario para la Evaluación del estrés



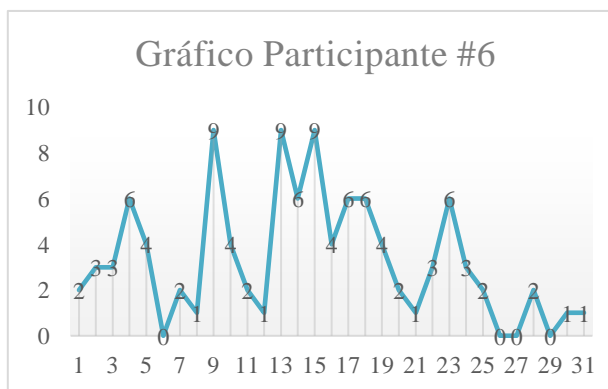
Fuente; Batería de Riesgo Psicosocial 2010, Cuestionario para la Evaluación del estrés



Fuente; Batería de Riesgo Psicosocial 2010, Cuestionario para la Evaluación del estrés



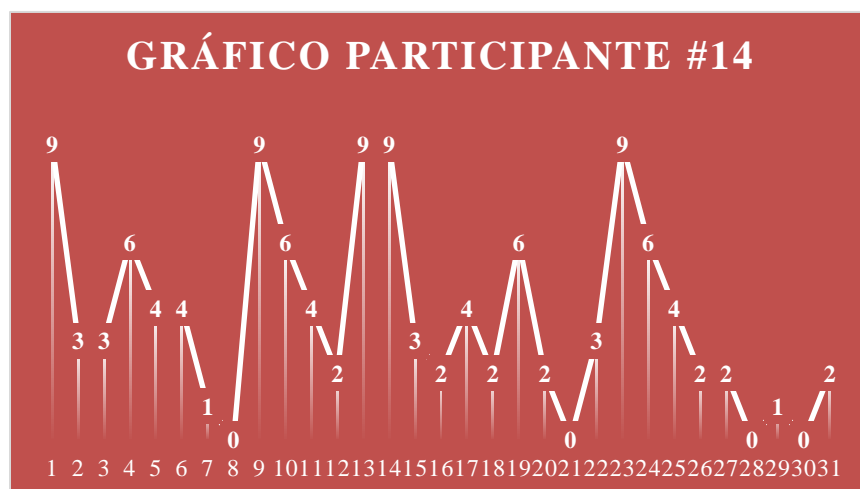
Fuente; Batería de Riesgo Psicosocial 2010, Cuestionario para la Evaluación del estrés



Fuente; Batería de Riesgo Psicosocial 2010, Cuestionario para la Evaluación del estrés



Fuente; Batería de Riesgo Psicosocial 2010, Cuestionario para la Evaluación del estrés



Fuente; Batería de Riesgo Psicosocial 2010, Cuestionario para la Evaluación del estrés



Fuente; Batería de Riesgo Psicosocial 2010, Cuestionario para la Evaluación del estrés

