



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 PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PRESENTA:

MAGALY NIÑO SILVA 1721023541,
MARIA DEL SOCORRO GALLO RUIZ 1721021950
YURY STEPHANNY OSPINA RAMIREZ 1521021086
DANIEL GÓMEZ GALEANO 1712410231

SUPERVISOR:

HAYR ALONSO GUTIERREZ ALEMAN. MGS.

ARAUCA, MARZO- JUNIO DE 2021

Tabla de Contenidos

Resumen.....	2
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	3
Planteamiento del problema.....	4
Pregunta de investigación.	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.	5
Justificación.	5
Capítulo 2. Marco de referencia.	6
Marco conceptual.....	6
Marco teórico.....	7
Marco Empírico.	8
Capítulo 3. Metodología.	12
Tipo y diseño de investigación.	12
Participantes.....	12
Instrumentos de recolección de datos.	13
Estrategia del análisis de datos.	13
Consideraciones éticas	14
Capítulo 4.....	15
Resultados.....	15
Discusión.....	18
Conclusiones.....	19
Limitaciones.....	20
Recomendaciones.	21
Referencias bibliográficas	22
Producto Multimedia:	25
ANEXOS.....	26

Lista de tablas

Tabla 1. Resultado del cuestionario para el estrés.....	16
Tabla 2. Resultado del cuestionario de riesgo psicosocial Forma A.....	18

Resumen.

La siguiente investigación analiza los factores ambientales, organizacionales e individuales, que generan afectación a la salud en los auxiliares de enfermería, basándonos en un estudio donde se identificará la fuente generadora de estrés laboral en el área neonatal del hospital de Sarare Arauca. La investigación se realiza utilizando dos cuestionarios: “batería de riesgo psicosocial” y “el cuestionario para la evaluación del estrés” en donde se logra identificar en qué aspectos tanto físicos como emocionales se ven afectados los auxiliares de enfermería del hospital en su salud, a consecuencia de los elevados “niveles de estrés” a raíz de la precaria situación laboral, de los largos turnos de trabajo, de la poca atención que se tiene por parte de sus superiores y la falta de interés a las sugerencias hechas por el personal, arrojando unos resultados bastante preocupantes en donde se evidencia que muchos de los participantes tienen en consideración el estrés en un nivel muy alto, uno de los propósitos de este proyecto es proponer métodos que ayuden a minimizar el riesgo de enfermedades, sugiriendo técnicas de liberación de estrés y relajación corporal.

Palabras clave: Estrés laboral, factores estresores, desempeño laboral, salud mental.

Capítulo 1.

Introducción.

El estrés laboral actualmente conocido como “Síndrome de Burnout (SB)”, según la Organización Mundial de la Salud, es una enfermedad que ha generado gran incidencia en la salud mental de las personas, con variedad de sintomatología afectando física y emocionalmente a los trabajadores. Como lo expresa (Garavito 2018) “Una persona no ejecuta sus tareas laborales con eficacia si está expuesto ante situaciones de estrés, la aparición del estrés laboral va a desencadenar consecuencias diversas y numerosas tanto para los individuos como para la empresa” (p.11).

El entorno del trabajo en la actualidad está constantemente en una competitividad, esto ha generado una serie de situaciones en las empresas con los trabajadores por el afán de cumplir las expectativas y metas planteadas se olvidan del bienestar del trabajador, lo cual está expuesto al presentar sintomatologías físicas y psicológicas por factores estresores a nivel ambiental, organizacional e individual. Por tal motivo se investiga el en los auxiliares de enfermería del hospital del Sarare del área de neonatos el estrés laboral los cuales están expuestos a varios estresores, viéndose afectada su salud física y psicológica afectando su rendimiento laboral.

Descripción del contexto general del tema.

“Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales”. (Vidal 2019).

En la resolución # 2404 del Ministerio Del Trabajo, se resume en sus normas sobre los riesgos Psicosociales que: “Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en el 2007, más del 50% de los trabajadores encuestados manifestaron estar afectado por las actividades monótonas y la exposición al trabajo con el público, así mismo entre el 20% y el 33% aseguraron estar padeciendo altos niveles de estrés laboral”. En una segunda encuesta realizada en 2013 “la situación se torna un poco más preocupante. Las conclusiones indican que se presentó un incremento del 43% de los eventos de salud derivados de la ansiedad y la depresión, entre los años 2209 y 2012”. (Ministerio del trabajo 2019).

En varios estudios desarrollados por diversas entidades se ha logrado evidenciar que los profesionales de enfermería, son unos de los agrupaciones más afectados por el estrés “Organizaciones como la OMS (Organización Mundial de la Salud), CIE (Consejo Internacional de Enfermería), y la OIT (Organización Internacional del Trabajo)” han logrado reconocer la importancia de esta profesión, pero así mismo se ha logrado evidenciar que las contextos laborales de los colaboradores en este campo laboral cada

vez han sido más precarios, la falta de suministros para ejercer las labores, los bajos salarios, hasta la misma falta de recursos humanos hace que la carga laboral aumenta, y esto desencadena agotamiento físico-mental y cansancio.

Otra investigación realizada por estudiantes de la Universidad del Norte, “se encontró que el 33.97% está expuesto a un alto nivel de estrés, mientras que el 66.03% a un bajo nivel de éste” (Castillo 2014), algunas causas potenciales de estrés que han descrito en esta investigación son: “escuchar a un paciente hablar sobre sentir la muerte cerca, es una causa que genera estrés en el 42.9% de los encuestados, experimentar la muerte de un paciente genera estrés en el 50.1% de los encuestados, conflicto con médicos el 61%, cometer errores en los cuidados de enfermería 41%, sobrecarga laboral 51.9%,” estas entre otras causas que son motivos potenciales de crecimiento en los niveles de estrés laboral.

Planteamiento del problema

Esta averiguación emerge de la necesidad de realizar un estudio sobre el estrés laboral, la cual es una problemática actual que está afectando a los auxiliares de enfermería del área de neonatos del hospital de Sarare de Arauca, donde se ha visto afectada su salud física como la salud mental, sino que se quiere mostrar aspectos externos donde se oriente al personal sobre el manejo del estrés físico y mental y se busca sugerir técnicas para liberación de tensión y rendimiento laboral.

Pregunta de investigación.

¿De qué manera los factores ambientales, organizacionales, individuales influyen en el estrés en los auxiliares de enfermería del área de neonatos del hospital de Sarare de Arauca?

Objetivo general.

Analizar e identificar de qué manera los factores ambientales, organizacionales, individuales influyen en el estrés en los auxiliares de enfermería del área de neonatos del hospital de Sarare Arauca

Objetivos específicos.

- Identificar los niveles de estrés en los que se encuentran los auxiliares de enfermería, basándose en los resultados de los cuestionarios que miden los factores estresores.
- Identificar cómo afectan física, emocional y mentalmente los altos niveles de estrés y que consecuencias negativas generan en cada uno de los miembros del personal de enfermería.
- Analizar los resultados de los cuestionarios realizados para proponer estrategias que ayuden a minimizar el riesgo de enfermedades, sugiriendo técnicas para la liberación de tensión y manejar el estrés a través de ejercicios de respiración y relajación corporal mediante la meditación.

Justificación.

En la siguiente investigación se aplicó el tema de cómo se identifica en el ámbito laboral de los auxiliares de enfermería del área de neonatos del hospital del Sarare de Arauca, los factores organizacionales, individuales y ambientales, influyen en el estrés laboral. Se trabajará con este personal para poder entender cómo estos estresores les afecta tanto su vida personal como laboral, ya que es importante poder identificarlos y así encontrar métodos de solución hacia un buen desempeño laboral. (Chiarelli, Fernández, Fonseca, Garay, Núñez 2008), las personas que trabajan en este espacio deben afrontar a diario diferentes escenarios de conflicto, muerte, enfermedad y relaciones interpersonales y esto les genera bastante rigidez personal y laboral; lo que atribuye a un deterioro psicológico.

Este estudio es muy importante para el espacio de la salud, ya que, en esta área, los auxiliares de enfermería son quienes se encargan de los cuidados que necesita el bebé al nacer, por eso su estabilidad personal, emocional y laboral debe estar en óptimas condiciones, y evitar al máximo el estrés debido al importante papel que desempeñan. Varios estudios han demostrado que la medicina es una de las ramas más afectadas por

este enemigo silencioso, a pesar de las señales que el cuerpo envía con distintos síntomas negativos, la necesidad de un trabajo y una estabilidad económica hacen que estas sean ignoradas completamente, la intención de esta investigación es ayudar a los auxiliares del hospital a reducir un poco el porcentaje de los “altos niveles de riesgo” a los que están arriesgados.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Para realizar el siguiente proyecto, el equipo de trabajo se ha fundamentado en los modelos de Karasek y el de Lazarus y Folkman, (sierra, y otros, 2003). De igual manera, realizar un análisis de cuatro aspectos claves en la afectación que tiene el estrés en los auxiliares de enfermería, las cuales se definirán a continuación teniendo en cuenta que estas variables son en definitiva los conceptos que caracterizan este trabajo, adicional se realiza una revisión documental de distintas investigaciones en donde se logra evidenciar que la problemática de estudio, en este caso el estrés, es un problema que afecta a muchas personas a nivel general, usando como referencia 16 artículos tomados de universidades, revistas científicas y estudios anteriormente realizados con un lapso no mayor a 10 años, para poder llegar a lograr el objetivo de este trabajo.

Marco conceptual.

Estrés: Es la semejanza entre el ambiente y la persona, en la cual el individuo distingue las demandas ambientales que alteran su bienestar (Lazarus y Folkman, 1984). Un factor estresante, que afecta el bienestar emocional es la pérdida de un ser querido, así como lo expresan nuestros actores (sierra, y otros, 2003).

Estrés Laboral: Son las diversas reacciones cuando un sujeto debe enfrentarse a diversas situaciones laborales las cuales están por encima de sus capacidades y recursos para enfrentarlas (Stonner, 1994).

Auxiliares de enfermería: “Es el personal encargado de la atención directa de los pacientes y de las familias donde se realizan cuidados paliativos para hacer más llevadera su enfermedad, el personal de enfermería se destaca por tener calidad humana y brindar atención oportuna.” (Universia, Ar 2020).

Factor estresor: Los factores estresores son aquellos elementos del entorno, o de uno mismo, que implican un aumento de tensión ante una necesidad no satisfecha o la posibilidad de alterar la homeostasis de la persona. Este aumento de tensión prepara a la persona para la acción. la capacidad de responder de manera más o menos adaptativa dependerá del nivel de tensión o estrés que pueda tolerar la persona. (Rocamora s.f).

Marco teórico.

Se trabaja en esta investigación dos modelos para fundamentar dicho estudio ya que a nivel organización hay mucha demanda psicológica del trabajo, son pocos los enfermeros que rotan por esta área y hay sobre carga laboral, el aumento de roles por falta de personal, y múltiples factores estresores a nivel ambiental, organizacional e individual, esto hace que se vea reflejado agotamiento físico y mental trayendo como consecuencia estrés, poco rendimiento y ausentismo laboral. En esta investigación se sentó dos modelos para fundamentar dicho estudio, como se menciona anteriormente.

“Modelo transaccional Del Estrés”, (Lazarus Y Folkman 1984). Las situaciones estresantes están relacionadas entre el individuo y el medio, el nivel de estrés que tenga el sujeto y depende de la percepción que se tenga de alguna situación que éste enfrenta, como la interpreta, y los recursos que utiliza para afrontarla, en este modelo es indispensable captar que es más importante la percepción que tiene el individuo frente al factor estresor externo, a cómo interfiere dicho factor estresor en sí mismo. (Quintal, Rodríguez Molina, & González Morales, 2011)

“Modelo De Demanda-Control” (Karasek 1979). Este modelo mide el estrés con la relación del balance que se maneja entre la demanda psicológica del trabajo y el control que el individuo tenga sobre éste, tomando, así como referencia cuatro cuadrantes manejando un acercamiento entre alto y bajo nivel de estrés. Las variables del cuadrante son: “Pasivo” (baja demanda y poco control), “Bajo estrés” (baja demanda y mucho

control), “Activo” (Alta demanda y mucho control) y Tensión laboral (alta demanda y poco control) este último cuadrante es el más riesgoso para la generación de alto estrés. (Gallegos, Montes Iturizaga, & Masias Salinas, 2013)

Marco Empírico.

Conforme a lo mencionado anteriormente se toman fuentes de libros, investigaciones previas, tesis de grados y resúmenes documentales tomando como referencia palabras acordes al tema, (estrés, estrés laboral, auxiliares de enfermería, factores estresores), se buscan fuentes confiables donde se muestre la problemática a tratar, se tiene en cuenta que las fuentes consultadas cuenten con un sustento investigativo comprobado que nos de la claridad y la confiabilidad exacta. Las presentes referencias están relacionadas en un documento soporte que alberga toda la información de los textos citados tomando datos como título del artículo, autor, año, base de datos donde fue consultado, tipo de artículo, población objetivo de la investigación, etc.

Los artículos y textos seleccionados para la presente investigación serán 13 todos están relacionados a continuación:

Inicialmente tomamos esta investigación realizada por estudiantes del Politécnico Gran colombiano de la ciudad de Bogotá, dando respuesta a “la relación existente entre el estrés laboral y calidad de vida de profesionales de enfermería de la ciudad de Bogotá y Medellín,” manejando un método de investigación mixto en donde se establece la relación de “variable independiente estrés y variable dependiente calidad de vida”, usando mecanismos de recopilación de datos como “entrevista semiestructurada” y dos pruebas de tipo cuantitativo con el instrumento diseñado por Schaufeli, Leiter, Maslach, y Jackson llamado Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS), donde los resultados demuestran que el estrés laboral presenta una relación cercana con la calidad de vida de los participantes, señalando que a “mayor estrés menor condición de vida”. Bejarano, Espitia, Jiménez. (2020).

Como menciona la investigación anterior tomamos ésta también realizada en Bogotá por estudiantes de universidad Politécnico Gran colombiano cuyo objeto de

investigación es identificar la relación que tiene el estrés con el rendimiento laboral de los expertos de la salud, realizando un trabajo de investigación mixto en donde toman varios instrumentos de recolección de datos como son los test o pruebas estandarizadas, muestras homogéneas y cuestionarios en donde integran de forma ordenada elementos para la descripción del fenómeno estudiado con 45 profesionales de la salud como población objeto de estudio, en donde se logra establecer que las personas encuestadas conocen e identifican los síntomas, posibles enfermedades y las consecuencias del estrés laboral. (Botello 2020).

Encontramos similitud de nuestro proyecto con esta investigación aplicada por psicología de la universidad del Politécnico Grancolombiano, su objeto de estudio es “describir cómo el estrés laboral afecta el ambiente familiar en el personal con contrato de prestación de servicios del hospital de Putumayo”, utilizando instrumentos de recolección de datos la “Batería de riesgo psicosocial” y un “cuestionario para la evaluación del estrés” en donde se arrojan deducciones inconclusos ya que el “resultado limita la capacidad de conocer la relación entre el estrés laboral y el buen desarrollo del ambiente familiar, así como sus consecuencias” (Prada y otros (2020).

Nuestro proyecto no es el único realizado a nivel nacional ya que encontramos esta investigación documental hecha en la “universidad Cooperativa de Colombia” cuyo foco de estudio es “efectuar una revisión sistemática sobre estrés laboral en Colombia, teniendo en cuenta investigaciones del 2013 al 2018”, tomando como muestra 220 artículos, manejando un proceso de inclusión y exclusión en donde se eligieron 55 para realizar dicha investigación, se puede “evidenciar que el estrés laboral ha tomado mayor fuerza en la investigación debido a su incidencia en la salud de las personas, especialmente en los trabajadores”. (Garavito 2018).

También se han realizado investigaciones con el fin de identificar la figura del síndrome de burnout en personal de enfermería y su asociación con estresores, mediante un estudio con un “muestreo probabilístico de tipo aleatorio”, con 140 profesionales de enfermería donde se aplicó la escala de estrés el cual tuvo resultados donde se concluyó que existe relación entre los niveles de cansancio y los factores estresores como la muerte y el sufrimiento. (Gutiérrez, B. 2018).

En la universidad de los Andes, se tuvo como objetivo “examinar la relación entre las condiciones de trabajo psicosociales y la experiencia del burnout en poblaciones que, aunque han sido estudiadas previamente, permiten continuar adquiriendo información sobre las condiciones mencionadas anteriormente; específicamente, en trabajadores del área médica y administrativa de un hospital universitario en Bogotá.” Para solucionar cómo se relacionan los contextos psicosociales de trabajo y el “síndrome de burnout” en los colaboradores de un hospital universitario de Bogotá (Parra, 2020)

Podríamos considerar que una persona está sometida a estrés cuando el sujeto tiene la sensación de no poder hacer frente a las demandas ambientales que están presentes con los recursos con los que cuenta, de modo que no puede ofrecer una respuesta acorde a esa situación. En esta situación el organismo sufre un aumento rápido de activación fisiológica, cognitiva y motora para procesar y reaccionar lo antes posible. En función de si esta activación es puntual o prolongada en el tiempo tendrá unas consecuencias u otras. A lo largo de los años este término ha designado cosas muy diferentes y todavía hoy no sabemos bien a lo que nos referimos cuando decimos que estamos estresados, sobre todo en el lenguaje popular, utilizándose expresiones similares como agobio, tensión o sobrecarga. Con frecuencia usamos la palabra estrés para describir muchas situaciones diferentes, pero con un denominador común: un cierto nivel de malestar y desagrado, cuando no siempre es perjudicial para nosotros sino todo lo contrario. Esta idea puede despertar mucha incredulidad, al menos en un primer momento, pero vamos a ver a lo largo de este libro, como el estrés puede ayudarnos, aunque por supuesto nunca debemos dejar de tener en cuenta la otra parte perjudicial. (Martín-Romo 2016)

El hospital de Cajamarca, también realizó un estudio a 154 personas del lugar de enfermería del asistencia de emergencia con el objetivo de “determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico del personal asistencial de emergencia,” bajo el método el método de diseño experimental aplicando los instrumentos “estrés laboral de Ivancevich y Matteson y la escala de bienestar psicológico de Ryff donde se obtuvo resultados que a mayor estrés laboral, existen menores índices de bienestar psicológico, por ello se tuvo a la teoría de Selye” (Salazar, 2020).

Uno de los países en América, donde se abordó este tema de investigación es Brasil, en el hospital de Feira de Santana, Bahía. Donde se tomó como muestreo a 320 enfermeros, técnicos de enfermería, y ayudantes de enfermería, bajo un estudio de carácter transversal, se pretendía investigar la afectación del “síndrome burnout” y las consecuencias en los auxiliares de enfermería, como resultado se logró obtener que si había una correlación en síndrome burnout y unas consecuencias psicológicas debido a las regulares condiciones laborales. (Alves Farias, J. 2016).

Así mismo encontramos en Bolivia este estudio realizado, en los hospitales públicos de la “Paz y el Alto”. Con el fin de estudiar la sobrecarga que presentaba los enfermeros, manifestando síndrome de burnout con características socio laborales, para esa investigación se utilizó un análisis con bosquejo “no experimental” de tipo “descriptivo y correlacional de corte transversal” con una muestra poblacional de 500 auxiliares de enfermería, con edades de 21-61 años, donde se pudo demostrar en los resultados que el factor burnout era debido al agotamiento emocional y sobrecarga laboral. (Daza, y otros, 2020).

Otro país que centra su investigación en este tema es Perú donde se muestran múltiples factores estresores de carácter organizacional, donde se estudian 30 enfermeros de asistencia de emergencia mayor de la “Clínica privada Internacional de Lima”, donde se tienen en cuenta criterios de exclusión para descubrir el nivel de “estrés laboral” del personal de enfermería, donde se basaron en el método cuantitativo y no experimental, donde se utilizó el instrumento “ Inventario de Wolfgang ‘ ’ donde reflejaron resultados que proyectaron la importancia de originar la salud ocupacional para disminuir el estrés laboral en los auxiliares de enfermería y así mejorar el desempeño laboral. (García, Jurado Castillo, & Serrano Zegarra, 2017).

Junto con Perú se suma a la tarea de investigar el estrés México, con un estudio realizado por el “Instituto Nacional de Neurología y Neurología Manuel Velasco de la ciudad de México”, mediante una indagación de tipo transversal y descriptivo con una muestreo de 50 auxiliares de enfermería que laboraban a favor del hospital, se les aplicó el “instrumento de la escala de Likert” que consta de 32 preguntas cerradas. Se logró resultados que evidencian que 52% de enfermeros, presentaban estrés moderado y los

agentes estresores eran ver a los pacientes sufrir o padecer de alguna patología. (López, Dávalos Alcázar, Ochoa, & Rubilar Araya, 2017).

Nuevamente encontramos a México “bajo un estudio transversal”, observacional, analítico con un muestreo de 357 auxiliares de enfermería en el cual se aplicaron tres instrumentos: “escala de estrés percibido de cohen, cuestionario del contenido del trabajo y cuestionario para la evaluación de síndrome de quemarse por el trabajo”. En la cual se obtuvieron resultados con diferentes variables de estresores como: control laboral, estrés y demanda psicológicos, que presentan los auxiliares de enfermería en Morelos. (Brito-Nava, 2019)

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Este trabajo es realizado mediante un estudio cuantitativo porque permite conocer la cantidad numérica y con ayudas estadísticas a conocer los resultados sobre de la problemática del estudio (Fernández & Diaz, 2002) que analiza e identifica de qué manera los factores organizaciones, individuales y ambientales, influyen en el estrés en auxiliares de enfermería del área de neonatos del hospital de Sarare Arauca.

Participantes.

Este proceso de recolección de información se realizó aplicando: la ficha sociodemográfica, cuestionario para la evaluación de estrés-tercera versión (Villalobos 2010) y el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral tipo A. Con un muestreo probabilístico por conglomerado que “es una técnica que aprovecha la existencia de grupos en la población que representan correctamente el total de la población en relación a la característica que queremos medir” (Ochoa - 2015) con 10 auxiliares de enfermería que laboran en el área de neonatos con diferentes variables y categorización de síntomas para el estrés.

Instrumentos de recolección de datos.

Ficha Sociodemográfica: “Esta ficha permitió evaluar una serie de características individuales de cada trabajador, donde se identifican los factores psicosociales con variables como: sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia actual, estrato socioeconómico, tipo de vivienda y número de personas a cargo.” (“Ministerio de la Protección Social”, 2010).

Cuestionario para la evaluación del Estrés-Tercera versión (Villalobos 2010): “Este cuestionario permite evaluar síntomas de estrés a los trabajadores. Consta de 31 preguntas con respuesta tipo Likert (siempre, casi siempre, a veces y nunca), donde se marca la respuesta más frecuente que haya sido en los últimos tres meses, tiene cuatro categorías principales según su sintomatología las cuales son: Fisiológicas, comportamiento social e intelectuales y laborales.” (Hinojosa, 2017), con el cual podremos conocer con qué frecuencia se ve reflejado el aumento en los “niveles de estrés” en los ámbitos laborales tomando como fuente inicial aspectos como condiciones físicas del estado de salud de cada uno de los participantes.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A: “Este cuestionario tiene una escala de respuesta tipo Likert, en el que el trabajador tiene una única opción de respuesta, marcando con una X la opción elegida, con opciones de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Este cuestionario tiene una totalidad de 123 ítems los cuales deben llenarse todos, con el fin de tener una validez y confiabilidad de los resultados.” (“Ministerio de la Protección Social”, 2010). con el que podremos conocer el nivel de riesgo a causa del estrés en los ámbitos laborales, tomando como fuente inicial aspectos como condiciones físicas del lugar de trabajo, relación con los compañeros y carga laboral.

Estrategia del análisis de datos.

Para el proyecto que se realiza, la estrategia de análisis que se aplicará es una encuesta de evaluación de estrés tercera versión mediante un cuestionario Google, el cual consta de una serie de 31 preguntas y la “batería de riesgo psicosocial” tipo A mediante la

herramienta Excel, ya que al ser un estudio cuantitativo con un enfoque cognitivo se puede medir la intensidad de estrés que manejan las 10 auxiliares de enfermería en la cual se ha enfocado el trabajo, el análisis y resultados se obtendrán gracias al programa Excel, el cual dejará observar los datos estadísticos, mediante diagramas de torta mostrando por porcentajes las derivaciones obtenidas en los dos cuestionarios, para la tipificación de síntomas físicos, psicológicos y emocionales relacionados al estrés laboral que adquieren debido a su labor en el área de neonatos.

Consideraciones éticas

Se tendrá en cuenta la “Ley 1090 de 2006” en la cual “se reglamenta el ejercicio profesional del psicólogo.” Esta ley enfatiza en los métodos académicos y de investigación los cuales son realizados creando normas y lineamientos a seguir, en su artículo 49 “se menciona la responsabilidad en los procesos de investigación y el correcto uso que el psicólogo debe darles, ya que se debe ser cuidadoso con el tema de estudio, métodos utilizados, elementos empleados, análisis, conclusiones y resultados que se establezcan.” A la par, en el artículo 55 “se deja estipulado que los estudios deben ser objetivos, por lo cual no pueden responder a intereses personales” (Gallego, 2015).

Finalmente, la “resolución **8430 de octubre 4 de 1993**”, y “debido a que esta investigación se consideró como Investigación sin riesgo, en cumplimiento con los aspectos mencionados” con el **Artículo 5**: “En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar.” **Artículo 8**: “En las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del individuo, sujeto de investigación, identificándose sólo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice.” No obstante, en consonancia con la “**Ley 1090 del 2006**”, “es necesario quebrantar este principio de confidencialidad en caso de presentarse situaciones que pongan en grave peligro su integridad física o mental o de algún otro miembro de la comunidad.” **Artículo 2**: “Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos.” **Artículo 25**:

“La información obtenida por el profesional no puede ser revelada a otros, cuando conlleve peligro o atente contra la integridad y derechos de la persona, su familia o la sociedad”. **Artículo 36:** “No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario”.

Capítulo 4

Resultados

“Cuestionario para la evaluación del Estrés-Tercera versión” (Villalobos 2010)“Como indican Vargas y Ramírez (2015) en su trabajo para la evaluación del estrés” encontramos que para la calificación de las preguntas 1,2,3,9,13,14,15,23 y 24 equivalen a que siempre tiene una puntuación de 9, casi siempre 6, a veces 3 y nunca 0, en las preguntas 4,5,6,10,11,16,17,18,19,25,26,27 y 28 la puntuación sería siempre 6, casi siempre 4, a veces 2 y nunca 0, de igual forma las preguntas 7,8,12,20,21,22,29,30 y 31 siempre 3, casi siempre 2, a veces 1 y nunca 0, también nos indica las preguntas de la 1 a la 8 corresponden a síntomas fisiológico, de la 9 a la 12 son signos de comportamiento social, de la 13 a la 22 son manifestaciones intelectuales y laborales y de las 23 a la 31 son manifestaciones psicoemocionales, para obtener el resultado se debió hacer una transición lineal del puntaje bruto total a una escala que van de 0 a 100.

Tabla 1

“Resultado del cuestionario para el estrés.”

Dimensiones	Puntaje transformado	Resultado	Nivel de riesgo
Síntomas fisiológicos	68 / 61,16 * 100	111,1	Muy alto
Síntomas de comportamiento organizacional	38,25/ 61,16 * 100	62,5	Muy alto
Síntomas intelectuales y laborales	20,8 / 61.16 * 100	34	Muy alto
Síntomas psicoemocionales	8,4 / 61,16 * 100	13,8	Medio

En los síntomas fisiológicos la suma de 136, con un promedio de 17 que se multiplica por 4 dándonos 68, transformándolo a la fórmula lineal $61,16 \cdot 100$ dándonos como resultado 111,1 con un “nivel de riesgo muy alto”. En comportamiento organizacional el resultado nos indica 51, con un promedio de 12,75 que se multiplica por 3 dándonos 38,2 transformándolo con la fórmula lineal $61,16 \cdot 100$ dando como resultado 62,5 con un “nivel de riesgo muy alto”. En intelectuales la suma nos da 104, con promedio de 10,4 que se multiplica por 2 dándonos 20,8 transformándolo con la fórmula lineal $61,16 \cdot 100$ arrojando como resultado 34 con un “nivel de riesgo muy alto”. En Psicosociales la puntuación fue de 76, con un promedio de 8,4 transformándolo con la fórmula lineal $61,16 \cdot 100$ arrojando como resultado 13,8 con un “nivel de riesgo medio”.

“Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A”

Para obtener los resultados de la ejecución de este cuestionario se tomaron como referencia los puntajes para cada una de las preguntas, éstas tienen unas opciones de respuesta “siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca”, éstas se dividen en dos grupos ya que cambian sus calificaciones por respuesta. Grupo A, (se califican de 0 a 5), Grupo B, (se califican de 5 a 0), a tener claro la calificación que tiene cada uno de los ítems, las preguntas se dividen en dominios y dimensiones que son los grupos por categorías que trata cada uno de los temas a medir en la evaluación.

Se deben generar unos puntajes brutos los cuales son obtenidos de la adición de las calificaciones obtenidas en los temas que las componen, es por esta razón que las preguntas de los cuestionarios son divididas en dimensiones, con esta operación obtenemos el resultado del “puntaje bruto de las dimensiones”, de la misma forma se obtienen los “puntajes brutos de cada uno de los dominios”, sumando las calificaciones de los resultados obtenidos de las dimensiones.

Luego de esto se saca el puntaje transformado con el fin de obtener mejores contrastes de los puntajes recibidos, a una escala de 0 a 100, utilizando la siguiente fórmula:

$$\text{“Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto}}{\text{Factor de transformación}} \times 100\text{”}$$

Arrojando los siguientes resultados por dominio.

Tabla 2

“Resultado del cuestionario de riesgo psicosocial Forma A”

Dominios	Factor de transformación	Resultado	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	164	50.68	Muy alto
Control sobre el trabajo	84	41.54	Alto
Demandas del trabajo	200	62.2	Muy Alto
Recompensas	44	27.49	Alto

Haciendo un promedio de los resultados de las 10 auxiliares encuestadas, es evidente que todas manejan unos altos indicadores de riesgo psicosocial, en cada una de los dominios, a continuación, mostraremos gráficamente los resultados promediados por cada uno de los dominios.

“En el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo” notamos que el 100% de las auxiliares presenta un nivel de riesgo “muy alto”, en el dominio “Control sobre el trabajo” 60% de las auxiliares cuenta con un nivel de riesgo muy alto, el 30% el riesgo alto y el 10% se ubica en la categoría riesgo medio, otro de los dominios es el “Demandas del trabajo” en donde es muy notable los altos indicadores de estrés que manejan las auxiliares en donde el 100% de ellas presenta un “riesgo muy alto” de estrés, y finalmente en el dominio de recompensas el 50% de ellas presenta un nivel de “riesgo muy alto”, 30% “riesgo alto” y el 20% “Riesgo medio”.

Es evidente en los resultados emitidos por los dos cuestionarios utilizados que ellas están expuestas a altos niveles de estrés, provocando con esto que tenga grandes

consecuencias a nivel laboral, personal y familiar y, afectado su salud física y psicológica.

Para tener información más detallada de cada uno de los resultados arrojados por cada una de las preguntas, y dimensiones aplicadas en ambos cuestionarios en los anexos se adjuntan las demás gráficas.

Discusión

Teniendo en cuenta los resultados arrojados gracias a la aplicación de los instrumentos, nos damos cuenta que existe una relación entre las respuestas de los participantes de la investigación con respecto al “modelo transaccional del estrés de Lazarus y Folkman,” (Quintal, Rodríguez, González 2011) donde se evidencia que la percepción de los individuos sobre sus condiciones laborales no son para nada satisfactorias, ya que indican que lo que viven día a día les hace incrementar el nivel de riesgo de adquirir enfermedades producto de los altos niveles de estrés, variables como extensas jornadas, sobre carga laboral por falta de personal que apoye con las funciones asignadas y la falta de insumos para poder cumplir con sus funciones hacen que los participantes de esta investigación se sientan afectados física y emocionalmente, su incentivo para sobrellevar esta problemática es saber que aunque no cuentan con una buena remuneración salarial equivalente al trabajo realizado, prefieren doblarse en turnos y así poder brindar una estabilidad económica a su familia, o para suplir sus necesidades personales.

Según varios estudios e investigaciones realizadas a nivel no solo nacional si no en otros países nos hace dar cuenta de que el estrés laboral no es solo una problemática que viven unos pocos, sino que es una enfermedad silenciosa que ataca a una gran población mundial, que si no se trata de detener a tiempo puede conllevar a tener secuelas importantes en la salud de los participantes, estamos frente a un caso ejemplo con los auxiliares de enfermería de este hospital, en Sarare Arauca, que al ser un hospital de baja, media y alta complejidad, la carga laboral es muy alta, la presión por atender a los bebés que nacen día a día tanto colombianos como extranjeros hacen que el agotamiento físico

por turnos excesivamente largos influyan en la aparición de síntomas relacionados al estrés como tensión muscular, irritabilidad, dolores de cabeza, gastritis, etc.

También damos cuenta de que el estrés no es solamente ocasionado por las sobre carga laboral si no que las relaciones interpersonales también afectan ya sea negativa o positivamente, en el caso de estas auxiliares damos cuenta que aunque el clima laboral es satisfactorio hay momentos en que no se siente el apoyo por parte de los jefes directos, es necesario trabajar eficazmente y generar tácticas que permitan identificar las situaciones generadoras de estrés, en ocasiones se hace indispensable el apoyo por parte de los superiores para así liberar cargas y poder trabajar de manera más calmada y con menos estrés. Por otro lado, también se evidencia que la falta de capacitación en diversos temas por parte del hospital hacia los funcionarios hace que en algunos momentos la presión por solucionar algún problema o inconveniente presentado sea mayor, ocasionando así que el participante en su momento aumente los niveles de estrés intentando dar solución.

Vemos que en “el modelo de estrés de Karasek se habla de la relación que existe entre el balance de la demanda psicológica del trabajo y el control que el individuo tenga sobre este, aportando de esta manera a que el individuo sea el que deba por sí mismo tratar de sobreponerse a los niveles de estrés,” (Gallego, Montes Masias, 2013), es por esto que por medio de esta investigación se quiere aportar ese granito de arena, sugiriendo técnicas de relajación y de liberación de estrés, para que los participantes de esta investigación puedan sacar provecho y logren disminuir los niveles de riesgo a los que se encuentra sometidos.

Conclusiones

Con respecto al objetivo inicial de nuestro proyecto y según los resultados obtenidos por los cuestionarios realizados, se logra identificar que los participantes de esta investigación tienen en la gran parte de los ítems abordados unos “niveles de estrés” categorizados en alto y muy alto.

Se logra identificar que físicamente se ven afectados con sintomatología como: fuertes dolores de cabeza, gastritis, irritabilidad, tensión muscular, problemas digestivos, problemas de baja visión, etc.

Emocionalmente la mayoría presentan en algunas ocasiones bajos niveles de autoestima y episodios de depresión llegando así a afectar las relaciones personales tanto con los miembros de su familia como con los compañeros de trabajo.

Mentalmente estar categorizado en “niveles de riesgo alto y muy alto” hace que la concentración en cualquier ámbito disminuya considerablemente afectando el buen desempeño laboral y viéndose afectado también sus niveles de capacitación.

Analizando los resultados y considerando que uno de los objetivos de este proyecto es ayudar de alguna manera a los participantes a reducir los altos niveles de riesgo por causa del estrés, se quiere sugerir “estrategias y técnicas de relajación y meditación cómo el mindfulness” “Toma de conciencia que se extiende desde a un percibir con el cuerpo y desde el cuerpo” (Gottlieb 2020) , prácticas de manejo de respiración y concentración como yoga “El yoga es una práctica que conecta el cuerpo, la respiración y la mente”, (Tango, 2020) que aunque es evidente que por cuestiones de tiempo, en ocasiones, es indispensable separar espacios en donde se puedan aplicar estas técnicas para lograr de esta manera disminuir un poco la presión y reducir niveles de estrés.

Limitaciones.

Para iniciar se tuvo dificultades con la cantidad de preguntas en los cuestionarios para medir el riesgo psicosocial con la “batería implementada por el ministerio de salud” y “cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión,” en donde se encuentran más de 100 preguntas, teniendo inconvenientes para realizarlos puesto que las auxiliares no contaban con el tiempo suficiente ni la disposición para contestar ambos cuestionarios, perjudicando un poco el tiempo estimado para la aplicación a las 10 participantes de este proyecto. Adicionalmente cuando se logra terminar de aplicar los cuestionarios se encuentra con otra limitación y es que para poder obtener los resultados de los cuestionarios aplicados se deben tener una serie de fórmulas y consideraciones implementadas por el ministerio, las cuales son extensas y no se contaba con el aplicativo

para poder formular los resultados, razón por la cual se debe implementar manualmente esas consideraciones tomando de igual manera más tiempo de lo estimado obteniendo los resultados de los cuestionarios aplicados.

Recomendaciones.

“La Terapia Cognitivo Conductual aglutina un amplio cuerpo de técnicas, terapias y procedimientos de intervención psicológica muy heterogéneos, para el tratamiento de los diversos problemas y trastornos psicológicos que pueden afectar al individuo en su interacción con diversos contextos, pero también para el desarrollo y optimización de las potencialidades y habilidades del individuo, favoreciendo así su adaptación al entorno y el incremento de la calidad de vida. La diversidad que atiende este conjunto de estrategias terapéuticas permite el diseño creativo de programas de tratamiento para los problemas más novedosos, resistentes, particulares o con las presentaciones clínicas más complicadas.” (Ruiz, Diaz y Villalobos, s, f.)

Considerando los resultados que arroja la investigación, se sugiere adaptar el tratamiento según sean las circunstancias ocasionadas por el estrés de cada uno de los participantes, invitándoles a aprender a controlar sus emociones adoptando terapias cognitivo conductuales, favoreciendo al desarrollo de cambios en su vida cotidiana, separando circunstancias de su vida personal y laboral, retomar actividades cotidianas que más se disfruten, esto con el fin de reducir la presión constante desde el ámbito laboral.

Es complicado entrar a efectuar cambios en las condiciones de bienestar laboral que brinda el hospital a sus colaboradores, pero a manera de sugerencia se puede afrontar lo que está generando estrés por medio de técnicas sencillas y especiales, las cuales ayudan a minimizar el impacto de los factores estresores como lo son: Métodos de relajación mencionados anteriormente como el mindfulness o el yoga, el manejo del tiempo, ordenando las prioridades y teniendo en cuenta que el espacio que se dedica para el descanso sea el justo y necesario y aprender a tener un autocontrol emocional en donde el nivel de estrés se reduzca de manera considerable.

Referencias bibliográficas

- Alves Farias, J. (2016). El modelo burnout: engagement en enfermeros. Ediciones Universidad de Salamanca. Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/poligran/55867?page=59>
- Bejarano, Espitia & Jiménez. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros*. Politécnico Grancolombiano. Recuperado de: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1981/1.%20estres%20la%20boral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20enfermeros%2027%20de%20junio.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Botello, et, al, (2020). *Consecuencias del estrés en la calidad de vida en profesionales de la salud*. Politécnico Grancolombiano. Recuperado de: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2044/Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brito-Ortiz, J., Juárez-García, A., Nava-Gómez, M., Castillo-Pérez, J. J., & Brito-Nava, E. (abril-junio de 2019). *Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias*. *Enfermería universitaria*, 16(2), 138-148. doi: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.2.634>
- Castillo Ávila, Irma Y, Torres Llanos, Norma, Ahumada Gómez, Aldo, Cárdenas Tapias, Karina, Licona Castro & Sharon (2014). *Estrés laboral en enfermería y factores asociados*. *Cartagena (Colombia). Salud Uninorte*, 30(1),34-43. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850005>.
- Chiarelli, M., Fernández., Fonseca, S., Garay, L., Núñez, R. "*Factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería que se encuentra en contacto con el RN crítico en el servicio de cuidado intensivo neonatal del Hospital de Clínicas*". Tesis de grado, Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Enfermería, 2008.
- Daza, V. C., García, F., Pinto Tapia, B., Illanes, R., Roth, E., & Taboada, R. (2020). *Calidad de vida relacionada a la compasión, Burnout y sobrecarga del cuidador en enfermeras/OS bolivianos*. Recuperado de: <https://app-vlex-com.loginbiblio.poligran.edu.co/#/search/jurisdiction:CO/estres+laboral+en+enfermeras/WW/vid/862089181>
- Fernández, P., & Díaz, P. (2002). *Investigación cualitativa y cuantitativa*. Obtenido de https://www.fisterra.com/gestor/upload/guias/cuanti_cuali2.pdf

- Garavito, Y. (2018). *Estrés laboral en Colombia*. Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018_estres_laboral_colombia.pdf
- García, V. V., Jurado Castillo, L. C., & Serrano Zegarra, E. G. (febrero de 2017). *Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia Adulto de una clínica privada de Lima, 2017*. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1435/Vanessa_Trabajo_Acad%20c3%a9mico_2018%20%28Con%20enlace%29.pdf?sequence=3&isAllowed
- Gallego, C. M. (2015). *El daño en la responsabilidad civil del psicólogo: por un consentimiento informado ausente o inadecuado en la terapia clínica*. Revista CES Derecho, 6(2), 138- 174. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a11.pdf>
- Gallegos, W. L., Montes Iturizaga I., & Masias Salinas, M. A. (16 de noviembre de 2013). *Estrés laboral y creatividad en profesores desde el modelo de Karasek*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Walter-Arias-Gallegos/publication/276290515_Estres_laboral_y_creatividad_en_profesores_desde_el_modelo_de_Karasek/links/5556052f08ae6943a87334fc/Estres-laboral-y-creatividad-en-profesores-desde-el-modelo-de-Karasek.pdf
- Gottlieb, T. (2020). *¿Mindfulness, ¿qué es y que no es?* Ed. Maitri. Recuperado de: https://books.google.com.co/books?id=rJ_wDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+mindfulness&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20es%20mindfulness&f=false
- Gutiérrez, B. (2018). *Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario*. España. Obtenido de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000100030.
- Hinojosa, M. F. (2017). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. Obtenido de *Estudio sobre estrés ocupacional y sus efectos en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Pintulac de Quito*: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6004/1/T2496-MDTH-Bermudez-Estudio.pdf>
- López, M. F., Dávalos Alcázar, A. G., Ochoa, R. V., & Rubilar Araya, X. d. (2017). *Estresores laborales del personal de enfermería de un hospital de alta especialidad en México*. Revista de Neurología de Enfermeras de México, 35.

- Martín-Romo Mejías, J. (Coord.) (2016). *Aspectos psicosociales en el ejercicio de la profesión enfermera* (2a. ed.). Málaga, Editorial ICB. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/poligran/111386?page=116>
- Milka M. Lozano Domínguez, Macías Solórzano Clemencia G, Germania M. Vargas Aguilar. *Importancia del cuidado de enfermería en la atención del recién nacido crítico* (2017). Recuperado de: [file:///C:/Users/dagom/Downloads/Dialnet-ImportanciaDelCuidadoDeEnfermeriaEnLaAtencionDelRe-6325491%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/dagom/Downloads/Dialnet-ImportanciaDelCuidadoDeEnfermeriaEnLaAtencionDelRe-6325491%20(1).pdf)
- Ministerio del trabajo. (2019). *Resolución número 2404*. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%252C+guia+y+protocolos.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (Julio de 2010). *Batería de riesgo psicosocial*. Obtenido de [file:///C:/Users/pediatrica/Downloads/Bateria%20de%20riesgo%20psicosocial%20-%20COMPLETA%20\(5\)-3%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/pediatrica/Downloads/Bateria%20de%20riesgo%20psicosocial%20-%20COMPLETA%20(5)-3%20(1).pdf)
- Ochoa, C. (2015). *Muestreo probabilístico: Muestreo por conglomerados*. Obtenido de: <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-probabilistico-muestreo-conglomerados>
- Parra, A. M. (junio de 2020). *RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PSICOSOCIALES Y EL BURNOUT DE LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL UNIVERSITARIO EN BOGOTÁ*. Obtenido de <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/49212/u833173.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez-Zapata, D., Peralta-Montecinos, J., Fernández-Dávila, P. (03 de junio de 2014). *Calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de la salud en el extremo norte de Chile*. doi: 10.11144/Javeriana.UPSY13-2.ivoc. Tomado de: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=101060867&site=ehost-live>. Acceso em: 10 mayo. 2021.
- Prada Et, al. (2020). *Cómo afecta el estrés laboral en el ambiente familiar en el personal del hospital maría Angelines de puerto Leguizamo en el departamento del putumayo*. Politécnico Grancolombiano. Recuperado de: <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2040>
- Ramírez, L. C., & Torres, M. D. (2014). *Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz*. México. Aladefe, 4(1). Obtenido de <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estres-laboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>

- Rocamora, A. s.f, *Estoy deprimido, ¿cómo salir de aquí?* Ed.PPC, Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=MnLHDwAAQBAJ&pg=PT30&dq=factor+estresor&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiPm7qxo5jxAhUaQjABHfS6CRUQuwUwAHoECAoQBw#v=onepage&q=factor%20estresor&f=false>
- Ruiz, Diaz y Villalobos, (s, f). *Manual de técnicas de intervención cognitivo conductuales*. Uned. Recuperado de: https://ebg.ec/wp-content/uploads/2020/05/Manual_de_Tecnicas_de_Intervencion_Cogni.pdf
- Salazar, M. A. (2020). *Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca*,2020. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59150/Ch%C3%A1vez_SMA-SD.pdf?sequence=1
- Sierra, J. C., Ortega, Virgilio, Zubeidat, Ihab. (2003). *Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar*. Revista Mal -Estar E Subjetividade, 59.
- Stonner. (1994). *Administración*. (P. Hall, Ed.) Obtenido de http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1963/industrial_data06v4n2_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tango, D. (13 de 08 de 2020). *Med line plus*. Recuperado el 14 de 06 de 2021, de Med line plus: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000876.htm>
- Universia ar. 2020. *¿cuál es el rol del auxiliar de enfermería?* Recuperado de: <https://www.universia.net/ar/actualidad/orientacion-academica/cual-es-el-rol-del-auxiliar-de-enfermeria.ht>
- Vidal Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/poligran/113362?page=3>
- Quintal, M. E., Rodríguez Molina, I., & González Morales, M. G. (2011). *El Estrés Como Amenaza y Como Reto: Un Análisis de su Relación*. Ciencia & Trabajo.

Producto Multimedia:

https://www.youtube.com/watch?v=3rs4_NHcT0k

ANEXOS

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 dé 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 cómo 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.

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.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del lugar 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	La luz del sitio donde trabajo es 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					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder 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 muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo me exige que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la responsabilidad 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					
24	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos, o fines de semana					
25	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
26	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
27	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
28	Debo atender asuntos de mi trabajo cuando estoy en casa					
29	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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

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

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

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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					

54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					

70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

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

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

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

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

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

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

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

Si	
No	

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si su respuesta fue SÍ 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					

Si	
No	

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si su respuesta fue SÍ 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 dificultan el logro de los resultados del trabajo					
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					

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una (X) la casilla que indique la frecuencia con que se ha presentado los siguientes malestares los últimos tres meses.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Dolores en 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	Trastorno del sueño, como somnolencia durante el día o desvelo de la noche.					
6	Palpitaciones en pecho o problemas cardiacos					
7	Cambios fuertes de apetito					
8	Problemas relación 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 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.					
27	Sentimiento de que no vale nada o no sirve para nada.					
28	Consumo de bebidas alcohólicas, café, cigarrillo.					
29	Sentimiento de perder la razón.					
30	Comportamientos rígidos, obstinación.					
31	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.					

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CÓDIGO	FORMATO
		VERSION	01
		PÁGINA	1 DE 70

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN PERSONAL DE
ENFERMERÍA

Investigadores: MAGALY NIÑO SILVA

MARIA DEL SOCORRO GALLO RUIZ

YURY STEPHANNY OSPINA RAMIREZ

DANIEL GÓMEZ GALEANO

Objetivo del Plan de Mejora:


A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa hospital de Sarare Arauca. El objetivo general del Plan de Mejora es Analizar e identificar de qué manera los factores ambientales, organizacionales, individuales influyen en el estrés en personal de enfermería del área de neonatos del hospital de Sarare Arauca

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora 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.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CÓDIGO	FORMATO
		VERSION	01
		PÁGINA	1 DE 70

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 este proceso académico.

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 el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada **“EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN PERSONAL DE ENFERMERÍA”**, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las

preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Gráficas Cuestionario para la evaluación del Estrés-Tercera versión (Villalobos 2010).

Gráfica 1



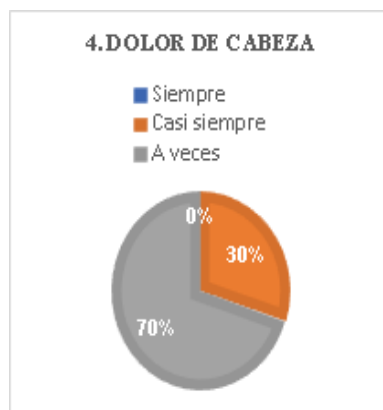
Gráfica 2



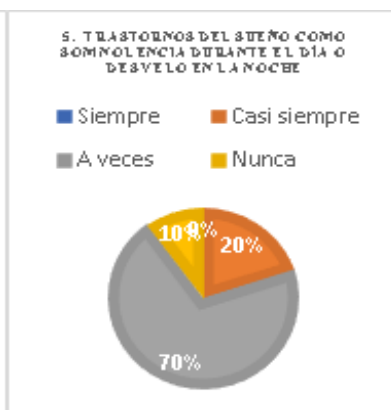
Gráfica 3



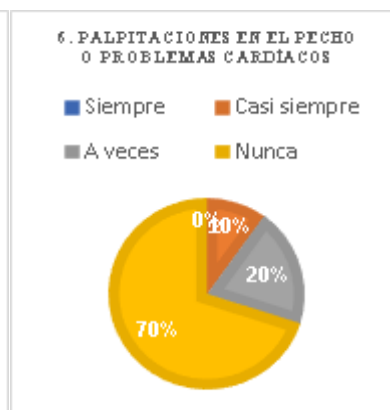
Gráfica 4



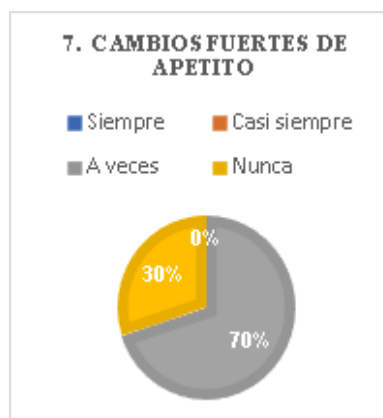
Gráfica 5



Gráfica 6



Gráfica 7



Gráfica 8



Gráfica 9



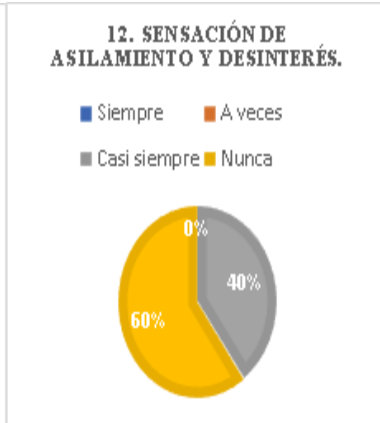
Gráfica 10



Gráfica 11



Gráfica 12



Gráfica 13



Gráfica 14



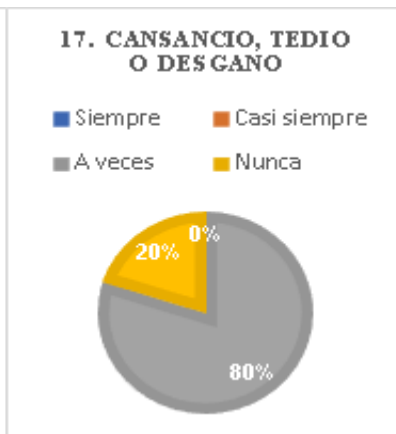
Gráfica 15



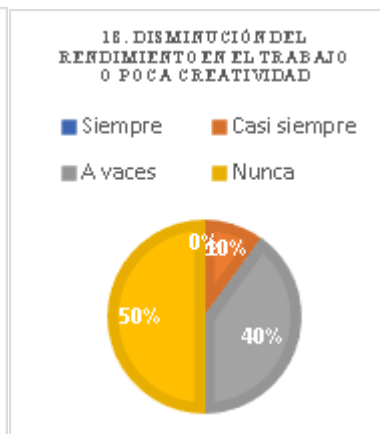
Gráfica 16



Gráfica 17



Gráfica 18



Gráfica 19



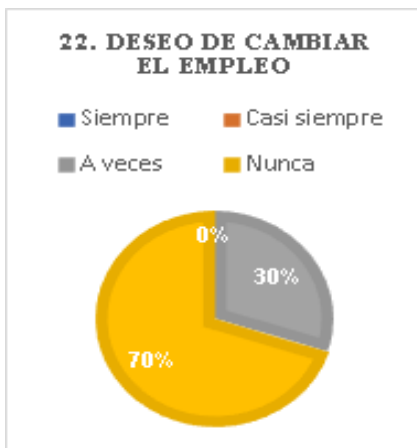
Gráfica 20



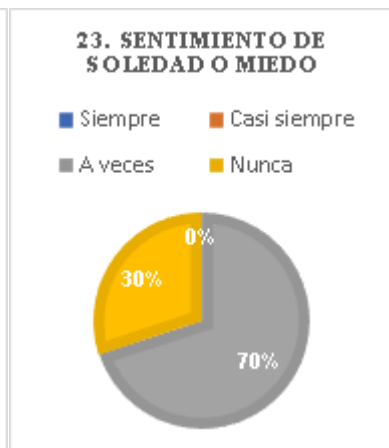
Gráfica 21



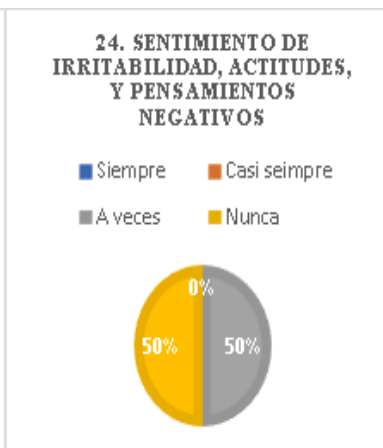
Gráfica 22



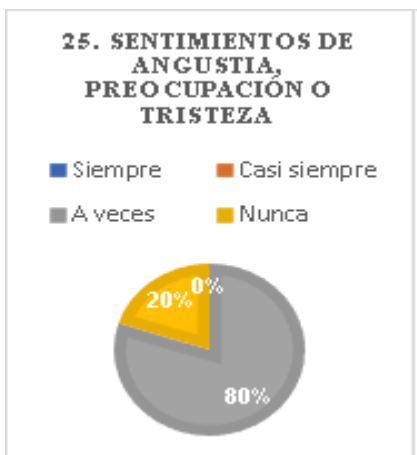
Gráfica 23



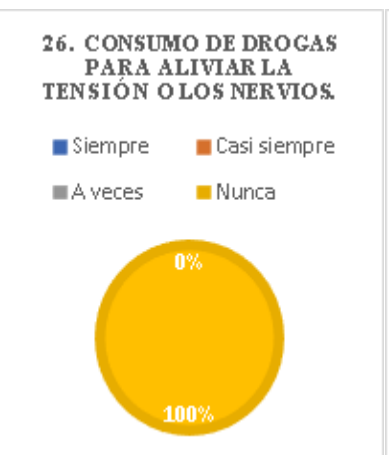
Gráfica 24



Gráfica 25



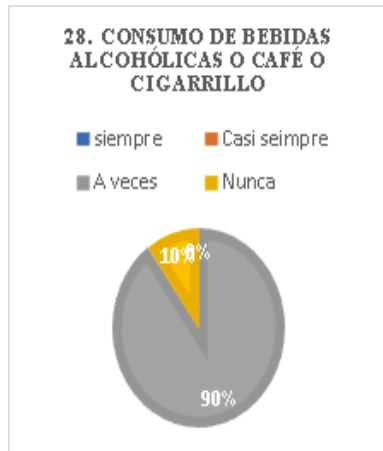
Gráfica 26



Gráfica 27



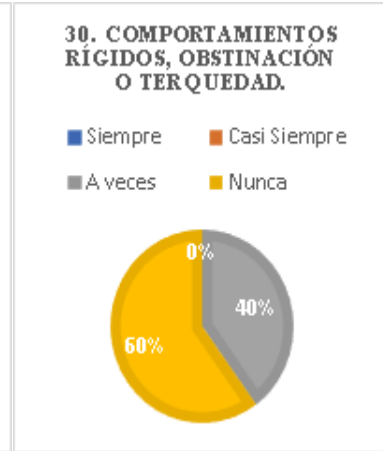
Gráfica 28



Gráfica 29



Gráfica 30



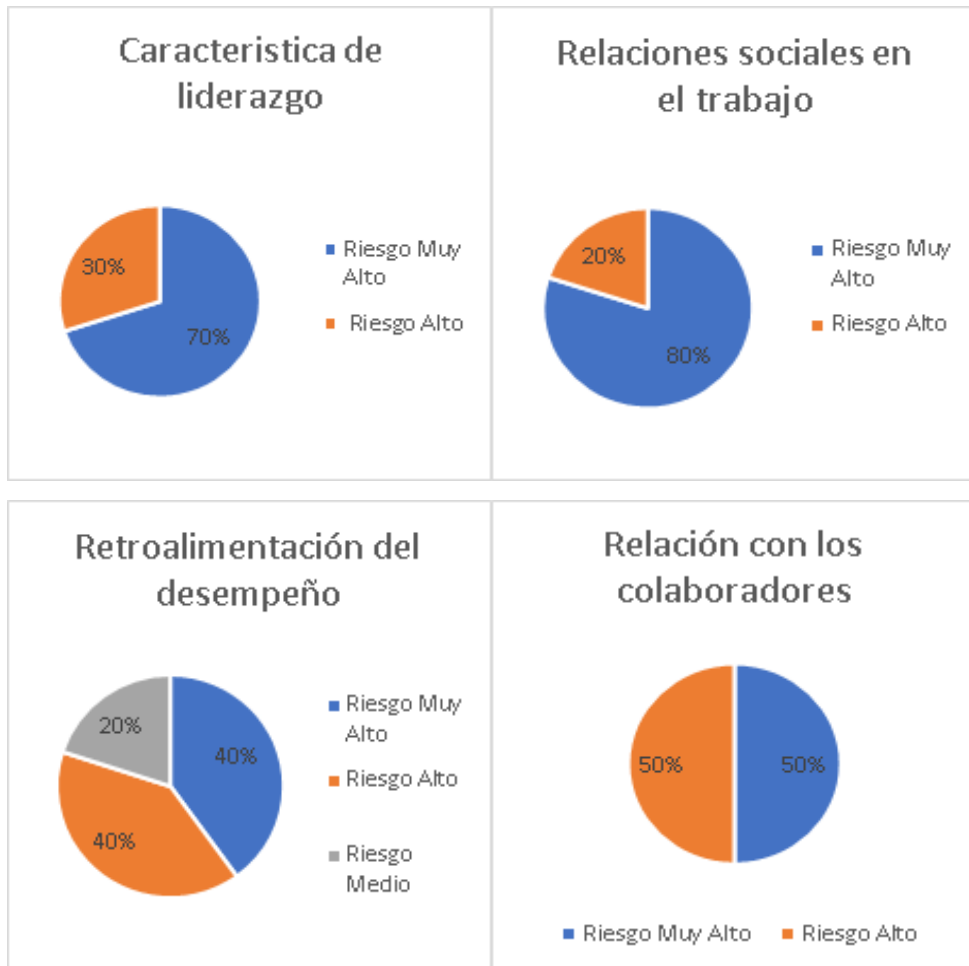
Gráfica 31



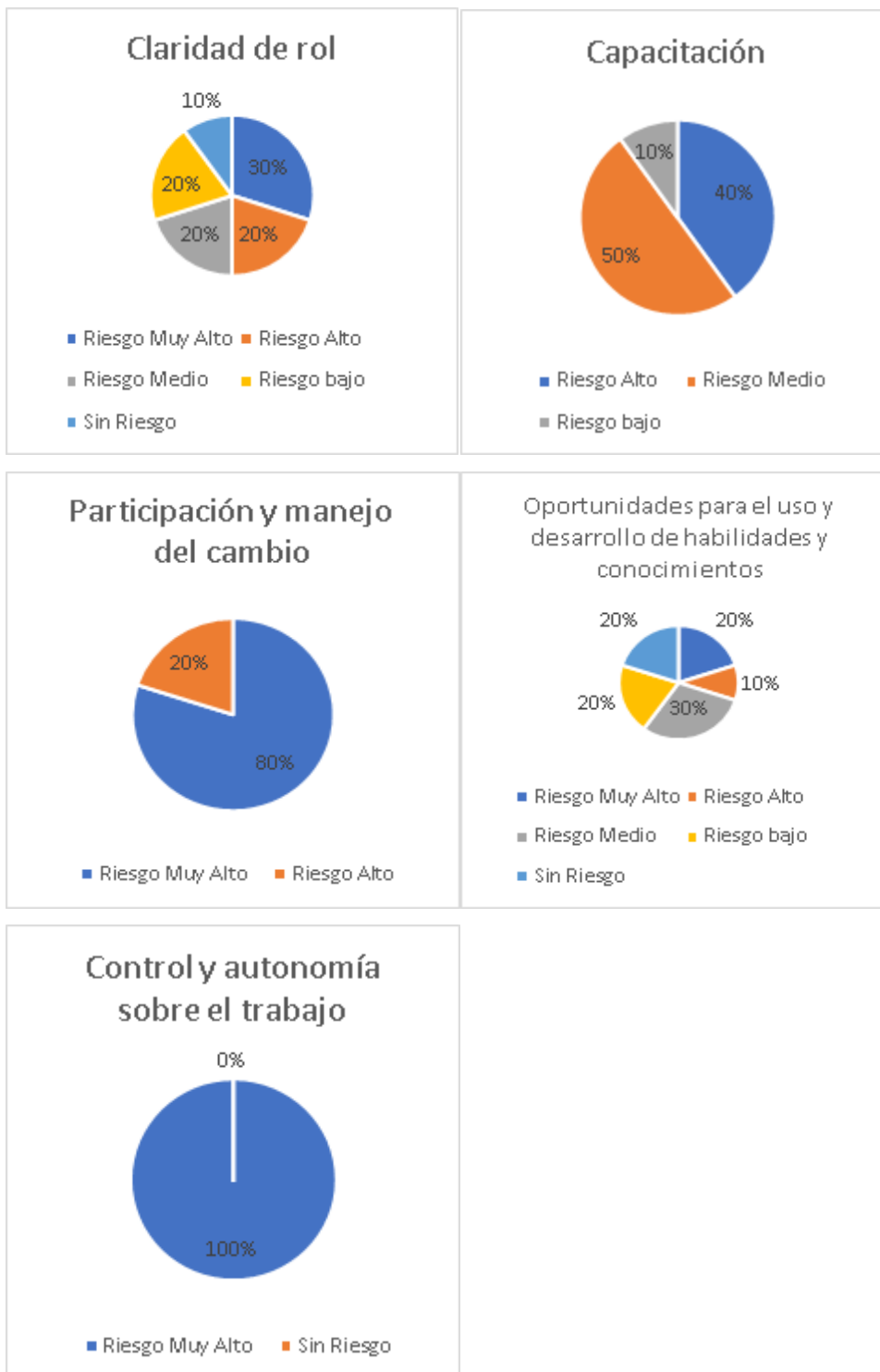
Gráficas Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A

Resultados obtenidos por cada una de las dimensiones.

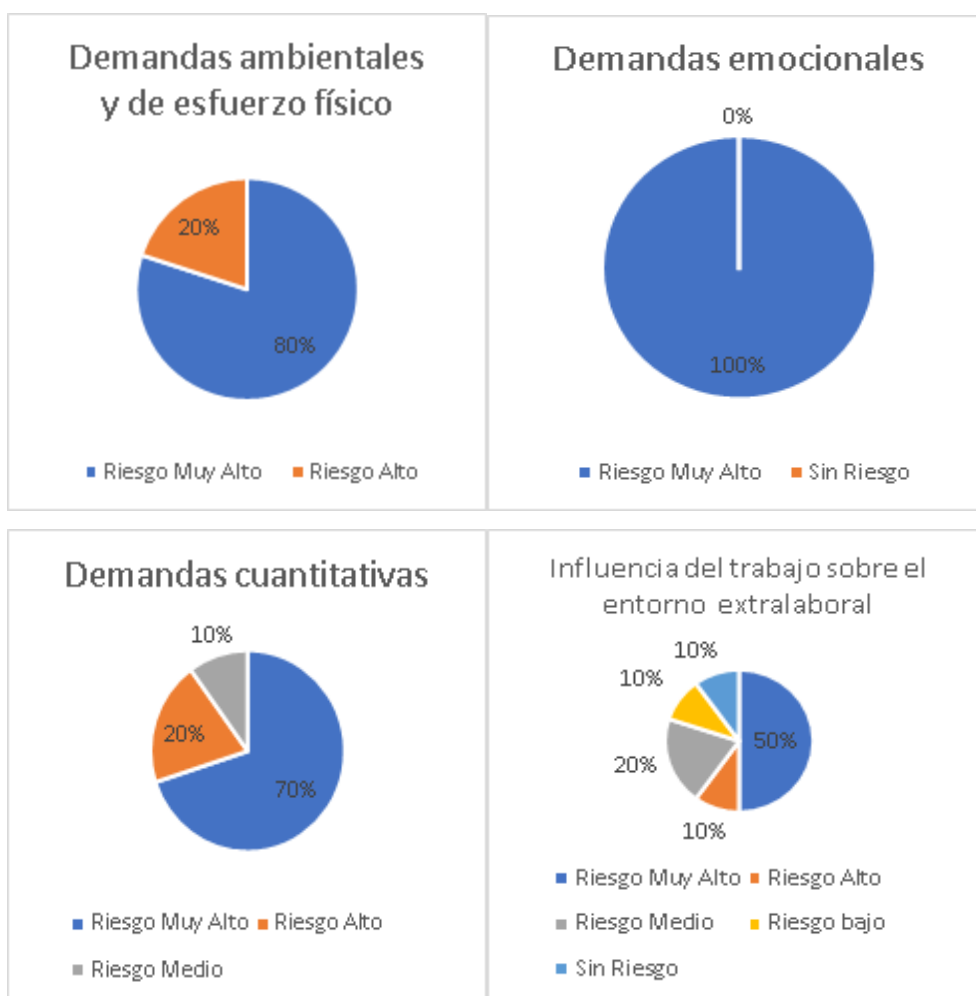
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

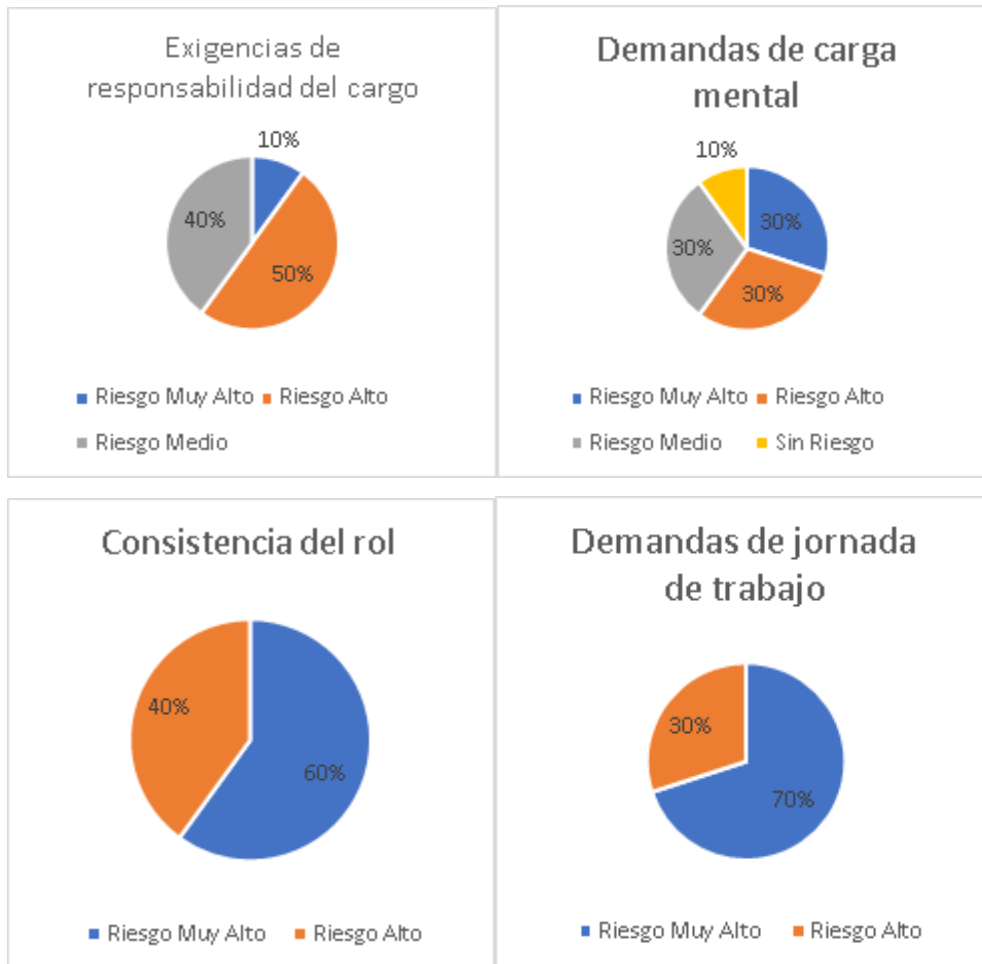


Control sobre el trabajo del dominio.

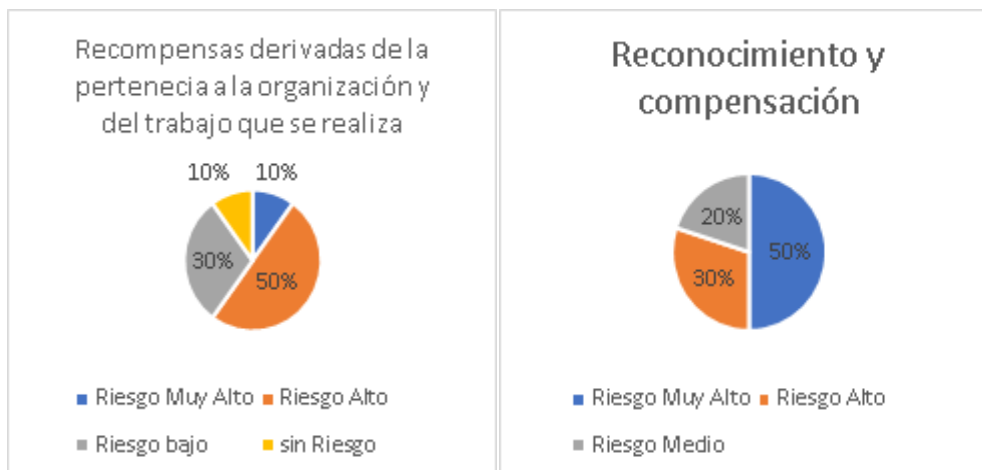


Demandas del trabajo.






Recompensas



Graficas nivel general


Resultados por cada uno de los participantes.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CÓDIGO	TES DE FORMATO
		VERSIÓN	01
		PAGINA	2 de 12

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 05 de junio del 2021

Yo Julieth Katherine Camargo Valencia identificado con C.C. 1115741501, manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada “ EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN PERSONAL DE ENFERMERÍA”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 
 Julieth Katherine Camargo Valencia
 CC. 1115741501 de Saravena Arauca

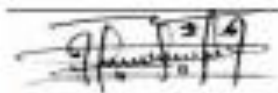
INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA A			
DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR			
Nombre del trabajador:	Julieth katherine Camargo Valencia		
Número de identificación (ID):	1115741501		
Cargo:	Profesional, analista, técnico, tecnólogo		
Departamento o sección:	Neonatos		
Edad:	24		
Sexo:	Femenino		
Fecha de aplicación del cuestionario:	8/06/2021		
Nombre de la empresa:	Hospital de Sarare Arauca		
DATOS DEL EVALUADOR			
Nombre del evaluador:	MAGALY NIÑO SILVA, MARIA DEL SOCORRO, YURY STEPHANNY OSPINA RAMIREZ, DANIEL GÓMEZ GALEANO		
Número de identificación (c.c.):	1721023541,1721021950, 1521021086, 1712410231		
Profesión:	Estudiantes de Psicología		
Postgrado:	N/a		
No Tarjeta profesional*:	N/a		
No. Licencia en salud ocupacional*:	N/a		
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*	N/a		
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO			
DOMINIOS	DIMENSIONES	PUNTAJE (transformado)	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Característica de liderazgo	51,9	Riesgo muy alto
	Relaciones sociales en el trabajo	48,2	Riesgo muy alto
	Retroalimentación del desempeño	40,0	Riesgo medio
	Relación con los colaboradores	41,7	Riesgo alto
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		47,0	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	25,0	Riesgo alto
	Capacitación	33,3	Riesgo medio
	Participación y manejo del cambio	62,5	Riesgo muy alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	18,8	Riesgo medio
	Control y autonomía sobre el trabajo	91,7	Riesgo muy alto
CONTROL SOBRE EL TRABAJO DEL DOMINIO		41,7	Riesgo muy alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	43,8	Riesgo muy alto
	Demandas emocionales	75,0	Riesgo muy alto
	Demandas cuantitativas	62,5	Riesgo muy alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	43,8	Riesgo medio
	Exigencias de responsabilidad del cargo	75,0	Riesgo alto
	Demandas de carga mental	95,0	Riesgo muy alto
	Consistencia del rol	40,0	Riesgo alto
Demandas de jornada de trabajo	91,7	Riesgo muy alto	
DEMANDAS DEL TRABAJO		63,0	Riesgo muy alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5,0	Riesgo bajo
	Reconocimiento y compensación	29,2	Riesgo alto
RECOMPENSAS		18,2	Riesgo medio
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		50,0	Riesgo muy alto

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CÓDIGO	TES DE FORMATO
			VERSIÓN	01
			PAGINA	3 de 12

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 05 de junio del 2021

Yo Leidy Brighth Pamplona identificado con C.C. 1.090.375.372 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada “ EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN PERSONAL DE ENFERMERÍA”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.




FIRMA:

Leidy Brighth Pamplona

CC. 1.090.375.372 de Saravena Arauca

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA A			
DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR			
Nombre del trabajador:	Leidy Brighth Pamplona		
Número de identificación (ID):	1090375372		
Cargo:	Profesional, analista, técnico, tecnólogo		
Departamento o sección:	Neonatos		
Edad:	35		
Sexo:	Femenino		
Fecha de aplicación del cuestionario:	8/06/2021		
Nombre de la empresa:	Hospital de Sarare Arauca		
DATOS DEL EVALUADOR			
Nombre del evaluador:	MAGALY NIÑO SILVA, MARIA DEL SOCORRO, YURY STEPHANNY OSPINA RAMIREZ, DANIEL GÓMEZ GALEANO		
Número de identificación (c.c.):	1721023541,1721021950, 1521021086, 1712410231		
Profesión:	Estudiantes de Psicología		
Postgrado:	N/a		
No Tarjeta profesional*:	N/a		
No. Licencia en salud ocupacional*:	N/a		
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	N/a		
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO			
DOMINIOS	DIMENSIONES	PUNTAJE (transformado)	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Característica de liderazgo	59,6	Riesgo muy alto
	Relaciones sociales en el trabajo	58,9	Riesgo muy alto
	Retroalimentación del desempeño	75,0	Riesgo muy alto
	Relación con los colaboradores	55,6	Riesgo muy alto
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		60,4	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	21,4	Riesgo medio
	Capacitación	41,7	Riesgo alto
	Participación y manejo del cambio	75,0	Riesgo muy alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	18,8	Riesgo medio
	Control y autonomía sobre el trabajo	83,3	Riesgo muy alto
CONTROL SOBRE EL TRABAJO DEL DOMINIO		42,9	Riesgo muy alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	56,3	Riesgo muy alto
	Demandas emocionales	72,2	Riesgo muy alto
	Demandas cuantitativas	62,5	Riesgo muy alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	68,8	Riesgo muy alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	62,5	Riesgo medio
	Demandas de carga mental	90,0	Riesgo alto
	Consistencia del rol	65,0	Riesgo muy alto
Demandas de jornada de trabajo	41,7	Riesgo alto	
DEMANDAS DEL TRABAJO		65,0	Riesgo muy alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	15,0	Riesgo alto
	Reconocimiento y compensación	29,2	Riesgo alto
RECOMPENSAS		22,7	Riesgo alto
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		55,9	Riesgo muy alto

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CÓDIGO	TES DE FORMATO
		VERSIÓN	01
		PAGINA	4 DE 12

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 05 de junio del 2021


Yo Elisa Jaimes Ortiz identificado con C.C. 68.290.425 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada “EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN PERSONAL DE ENFERMERÍA”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Elisa Jaimes

Elisa Jaimes Ortiz

CC. 68.290.425 de Arauca- Arauca

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA A			
DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR			
Nombre del trabajador:	Elisa Jaimes Ortiz		
Número de identificación (ID):	68290425		
Cargo:	Profesional, analista, técnico, tecnólogo		
Departamento o sección:	Neonatos		
Edad:	49		
Sexo:	Femenino		
Fecha de aplicación del cuestionario:	8/06/2021		
Nombre de la empresa:	Hospital de Sarare Arauca		
DATOS DEL EVALUADOR			
Nombre del evaluador:	MAGALY NIÑO SILVA, MARIA DEL SOCORRO, YURY STEPHANNY OSPINA RAMIREZ, DANIEL GÓMEZ GALEANO		
Número de identificación (c.c.):	1721023541,1721021950, 1521021086, 1712410231		
Profesión:	Estudiantes de Psicología		
Postgrado:	N/a		
No Tarjeta profesional*:	N/a		
No. Licencia en salud ocupacional*:	N/a		
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	N/a		
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO			
DOMINIOS	DIMENSIONES	PUNTAJE (transformado)	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Característica de liderazgo	57,7	Riesgo muy alto
	Relaciones sociales en el trabajo	57,1	Riesgo muy alto
	Retroalimentación del desempeño	50,0	Riesgo alto
	Relación con los colaboradores	47,2	Riesgo alto
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		54,3	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	10,7	Riesgo bajo
	Capacitación	25,0	Riesgo medio
	Participación y manejo del cambio	62,5	Riesgo alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	12,5	Riesgo medio
	Control y autonomía sobre el trabajo	75,0	Riesgo muy alto
CONTROL SOBRE EL TRABAJO DEL DOMINIO		32,1	Riesgo alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	58,3	Riesgo muy alto
	Demandas emocionales	83,3	Riesgo muy alto
	Demandas cuantitativas	79,2	Riesgo muy alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	68,8	Riesgo muy alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	83,3	Riesgo muy alto
	Demandas de carga mental	95,0	Riesgo muy alto
	Consistencia del rol	45,0	Riesgo alto
Demandas de jornada de trabajo	91,7	Riesgo muy alto	
DEMANDAS DEL TRABAJO		73,5	Riesgo muy alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5,0	Riesgo bajo
	Reconocimiento y compensación	25,0	Riesgo medio
RECOMPENSAS		15,9	Riesgo medio
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		54,9	Riesgo muy alto

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CÓDIGO	TES DE FORMATO
		VERSIÓN	01
		PAGINA	5 de 12

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 05 de junio del 2021

Yo Anayibe Dinas Palacio identificado con CC 1.121.821.468, manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada “EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN PERSONAL DE ENFERMERÍA”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

Anayibe Dinas Palacio
CC. 1.121.821.468 de Villavicencio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA A			
DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR			
Nombre del trabajador:	Anayibe Dinas Palacio		
Número de identificación (ID):	1121821468		
Cargo:	Jefatura - tiene personal a cargo		
Departamento o sección:	Neonatos		
Edad:	35		
Sexo:	Femenino		
Fecha de aplicación del cuestionario:	8/06/2021		
Nombre de la empresa:	Hospital de Sarare Arauca		
DATOS DEL EVALUADOR			
Nombre del evaluador:	MAGALY NIÑO SILVA, MARIA DEL SOCORRO, YURY STEPHANNY OSPINA RAMIREZ, DANIEL GÓMEZ GALEANO		
Número de identificación (c.c.):	1721023541,1721021950, 1521021086, 1712410231		
Profesión:	Estudiantes de Psicología		
Postgrado:	N/a		
No Tarjeta profesional*:	N/a		
No. Licencia en salud ocupacional*:	N/a		
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*	N/a		
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO			
DOMINIOS	DIMENSIONES	PUNTAJE (transformado)	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Característica de liderazgo	65,4	Riesgo muy alto
	Relaciones sociales en el trabajo	35,7	Riesgo alto
	Retroalimentación del desempeño	90,0	Riesgo muy alto
	Relación con los colaboradores	52,8	Riesgo muy alto
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		55,5	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	60,7	Riesgo muy alto
	Capacitación	41,7	Riesgo alto
	Participación y manejo del cambio	62,5	Riesgo muy alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	37,5	Riesgo muy alto
	Control y autonomía sobre el trabajo	100,0	Riesgo muy alto
CONTROL SOBRE EL TRABAJO DEL DOMINIO		59,5	Riesgo muy alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y esfuerzo físico	37,5	Riesgo alto
	Demandas emocionales	72,2	Riesgo muy alto
	Demandas cuantitativas	50,0	Riesgo alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	56,3	Riesgo muy alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	66,7	Riesgo medio
	Demandas de carga mental	60,0	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Consistencia del rol	45,0	Riesgo alto
	Demandas de jornada de trabajo	50,0	Riesgo alto
DEMANDAS DEL TRABAJO		54,0	Riesgo muy alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5,0	Riesgo bajo
	Reconocimiento y compensación	54,2	Riesgo muy alto
RECOMPENSAS		31,8	Riesgo muy alto
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		53,5	Riesgo muy alto

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CÓDIGO	TES DE FORMATO
		VERSIÓN	01
		PAGINA	6 de 12


Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 05 de junio del 2021

Yo María Fernanda Mendoza García identificado con C.C. 1.094.273.783 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN PERSONAL DE ENFERMERÍA", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: María Fernanda Mendoza
 María Fernanda Mendoza García
 CC. 1.094.273.783 de Pamplona

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA A			
DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR			
Nombre del trabajador:	María Fernanda Mendoza García		
Número de identificación (ID):	1094273783		
Cargo:	Profesional, analista, técnico, tecnólogo		
Departamento o sección:	Neonatos		
Edad:	27		
Sexo:	Femenino		
Fecha de aplicación del cuestionario:	8/06/2021		
Nombre de la empresa:	Hospital de Sarare Arauca		
DATOS DEL EVALUADOR			
Nombre del evaluador:	MAGALY NIÑO SILVA, MARIA DEL SOCORRO, YURY STEPHANNY OSPINA RAMIREZ, DANIEL GÓMEZ GALEANO		
Número de identificación (c.c.):	1721023541, 1721021950, 1521021086, 1712410231		
Profesión:	Estudiantes de Psicología		
Postgrado:	N/a		
No Tarjeta profesional*:	N/a		
No. Licencia en salud ocupacional*:	N/a		
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*	N/a		
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO			
DOMINIOS	DIMENSIONES	PUNTAJE (transformado)	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Característica de liderazgo	61,5	Riesgo muy alto
	Relaciones sociales en el trabajo	51,8	Riesgo muy alto
	Retroalimentación del desempeño	90,0	Riesgo muy alto
	Relación con los colaboradores	50,0	Riesgo muy alto
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		59,1	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	60,7	Riesgo muy alto
	Capacitación	41,7	Riesgo alto
	Participación y manejo del cambio	68,8	Riesgo muy alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	6,3	Riesgo bajo
	Control y autonomía sobre el trabajo	66,7	Riesgo muy alto
CONTROL SOBRE EL TRABAJO DEL DOMINIO		50,0	Riesgo muy alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y esfuerzo físico	52,1	Riesgo muy alto
	Demandas emocionales	80,6	Riesgo muy alto
	Demandas cuantitativas	58,3	Riesgo muy alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	62,5	Riesgo muy alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	75,0	Riesgo alto
	Demandas de carga mental	90,0	Riesgo alto
	Consistencia del rol	55,0	Riesgo muy alto
	Demandas de jornada de trabajo	50,0	Riesgo alto
DEMANDAS DEL TRABAJO		65,5	Riesgo muy alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20,0	Riesgo alto
	Reconocimiento y compensación	41,7	Riesgo muy alto
RECOMPENSAS		31,8	Riesgo muy alto
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		57,7	Riesgo muy alto

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CÓDIGO	TES DE FORMATO
		VERSIÓN	01
		PAGINA	7 de 12

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 05 de junio del 2021


Yo Julieth Tatiana Ramírez Reina identificado con C.C. 1.020.795.431 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada “EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN PERSONAL DE ENFERMERÍA”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____



Julieth Tatiana Ramírez Reina
CC. 68.290.425 de Bogotá

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA A			
DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR			
Nombre del trabajador:	Julieth Tatiana Ramirez		
Número de identificación (ID):	1020795431		
Cargo:	Profesional, analista, técnico, tecnólogo		
Departamento o sección:	Neonatos		
Edad:	27		
Sexo:	Femenino		
Fecha de aplicación del cuestionario:	8/06/2021		
Nombre de la empresa:	Hospital de Sarare Arauca		
DATOS DEL EVALUADOR			
Nombre del evaluador:	MAGALY NIÑO SILVA, MARIA DEL SOCORRO, YURY STEPHANNY OSPINA RAMIREZ, DANIEL GÓMEZ GALEANO		
Número de identificación (c.c.):	1721023541, 1721021950, 1521021086, 1712410231		
Profesión:	Estudiantes de Psicología		
Postgrado:	N/a		
No Tarjeta profesional*:	N/a		
No. Licencia en salud ocupacional*:	N/a		
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	N/a		
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO			
DOMINIOS	DIMENSIONES	PUNTAJE (transformado)	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Característica de liderazgo	42,3	Riesgo alto
	Relaciones sociales en el trabajo	39,3	Riesgo muy alto
	Retroalimentación del desempeño	60,0	Riesgo muy alto
	Relación con los colaboradores	44,4	Riesgo alto
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		43,9	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	0,0	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Capacitación	25,0	Riesgo medio
	Participación y manejo del cambio	56,3	Riesgo muy alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Control y autonomía sobre el trabajo	75,0	Riesgo muy alto
CONTROL SOBRE EL TRABAJO DEL DOMINIO		25,0	Riesgo medio
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y esfuerzo físico	52,1	Riesgo muy alto
	Demandas emocionales	75,0	Riesgo muy alto
	Demandas cuantitativas	41,7	Riesgo medio
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	37,5	Riesgo medio
	Exigencias de responsabilidad del cargo	75,0	Riesgo alto
	Demandas de carga mental	95,0	Riesgo muy alto
	Consistencia del rol	50,0	Riesgo muy alto
	Demandas de jornada de trabajo	66,7	Riesgo muy alto
DEMANDAS DEL TRABAJO		61,5	Riesgo muy alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Reconocimiento y compensación	58,3	Riesgo muy alto
RECOMPENSAS		31,8	Riesgo muy alto
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		46,7	Riesgo muy alto

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CÓDIGO	TES DE FORMATO
		VERSIÓN	01
		PAGINA	8 de 12

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 05 de junio del 2021

Yo Ingrid Jaimes Duran identificado con C.C. 1.049.397.039 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada “EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN PERSONAL DE ENFERMERÍA”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.


FIRMA: _____

INGRID JAIMES

Ingrid Jaimes Duran

CC. 1.049.397.039 de Cubam Boyacá

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA A			
DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR			
Nombre del trabajador:	Ingrid Jaimes		
Número de identificación (ID):	1049397039		
Cargo:	Profesional, analista, técnico, tecnólogo		
Departamento o sección:	Neonatos		
Edad:	2021		
Sexo:	Femenino		
Fecha de aplicación del cuestionario:	8/06/2021		
Nombre de la empresa:	Hospital de Sarare Arauca		
DATOS DEL EVALUADOR			
Nombre del evaluador:	MAGALY NIÑO SILVA, MARIA DEL SOCORRO, YURY STEPHANNY OSPINA RAMIREZ, DANIEL GÓMEZ GALEANO		
Número de identificación (c.c.):	1721023541,1721021950, 1521021086, 1712410231		
Profesión:	Estudiantes de Psicología		
Postgrado:	N/a		
No Tarjeta profesional*:	N/a		
No. Licencia en salud ocupacional*:	N/a		
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	N/a		
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO			
DOMINIOS	DIMENSIONES	PUNTAJE (transformado)	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Característica de liderazgo	46,2	Riesgo alto
	Relaciones sociales en el trabajo	46,4	Riesgo muy alto
	Retroalimentación del desempeño	45,0	Riesgo alto
	Relación con los colaboradores	52,8	Riesgo muy alto
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		47,6	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	14,3	Riesgo medio
	Capacitación	41,7	Riesgo alto
	Participación y manejo del cambio	62,5	Riesgo muy alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	25,0	Riesgo alto
	Control y autonomía sobre el trabajo	83,3	Riesgo muy alto
CONTROL SOBRE EL TRABAJO DEL DOMINIO		39,3	Riesgo alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y esfuerzo físico	54,2	Riesgo muy alto
	Demandas emocionales	66,7	Riesgo muy alto
	Demandas cuantitativas	62,5	Riesgo muy alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	68,8	Riesgo muy alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	58,3	Riesgo medio
	Demandas de carga mental	75,0	Riesgo medio
	Consistencia del rol	60,0	Riesgo muy alto
	Demandas de jornada de trabajo	66,7	Riesgo muy alto
DEMANDAS DEL TRABAJO		62,5	Riesgo muy alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	15,0	Riesgo alto
	Reconocimiento y compensación	37,5	Riesgo alto
RECOMPENSAS		27,3	Riesgo alto
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		50,4	Riesgo muy alto

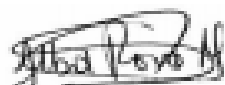
	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CÓDIGO	TES DE FORMATO
		VERSIÓN	01
		PAGINA	9 de 12

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 05 de junio del 2021

Yo Ilba Rosa Sanguino identificado con C.C. 37.547.474 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada “EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN PERSONAL DE ENFERMERÍA”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.


FIRMA: _____



Ilba Rosa Sanguino

CC. 37.547.474 de Bucaramanga

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA A			
DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR			
Nombre del trabajador:	Ilba Rosa Sanguino		
Número de identificación (ID):	37547474		
Cargo:	Profesional, analista, técnico, tecnólogo		
Departamento o sección:	Neonatos		
Edad:	44		
Sexo:	Femenino		
Fecha de aplicación del cuestionario:	8/06/2021		
Nombre de la empresa:	Hospital de Sarare Arauca		
DATOS DEL EVALUADOR			
Nombre del evaluador:	MAGALY NIÑO SILVA, MARIA DEL SOCORRO, YURY STEPHANNY OSPINA RAMIREZ, DANIEL GÓMEZ GALEANO		
Número de identificación (c.c.):	1721023541, 1721021950, 1521021086, 1712410231		
Profesión:	Estudiantes de Psicología		
Postgrado:	N/a		
No Tarjeta profesional*:	N/a		
No. Licencia en salud ocupacional*:	N/a		
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	N/a		
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO			
DOMINIOS	DIMENSIONES	PUNTAJE (transformado)	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Característica de liderazgo	48,1	Riesgo muy alto
	Relaciones sociales en el trabajo	44,6	Riesgo muy alto
	Retroalimentación del desempeño	50,0	Riesgo alto
	Relación con los colaboradores	47,2	Riesgo alto
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		47,0	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	35,7	Riesgo alto
	Capacitación	33,3	Riesgo medio
	Participación y manejo del cambio	75,0	Riesgo muy alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	6,3	Riesgo bajo
	Control y autonomía sobre el trabajo	83,3	Riesgo muy alto
CONTROL SOBRE EL TRABAJO DEL DOMINIO		44,0	Riesgo muy alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y esfuerzo físico	33,3	Riesgo alto
	Demandas emocionales	69,4	Riesgo muy alto
	Demandas cuantitativas	54,2	Riesgo alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	18,8	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Exigencias de responsabilidad del cargo	70,8	Riesgo alto
	Demandas de carga mental	90,0	Riesgo alto
	Consistencia del rol	55,0	Riesgo muy alto
	Demandas de jornada de trabajo	83,3	Riesgo muy alto
DEMANDAS DEL TRABAJO		56,5	Riesgo muy alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	15,0	Riesgo alto
	Reconocimiento y compensación	45,8	Riesgo muy alto
RECOMPENSAS		31,8	Riesgo muy alto
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		49,0	Riesgo muy alto

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CÓDIGO	TES DE FORMATO
		VERSIÓN	01
		PAGINA	10 de 12

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 05 de junio del 2021


Yo Claudia Méndez Rodríguez identificado con C.C. 27.605.392 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada “EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN PERSONAL DE ENFERMERÍA”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____



Claudia Méndez Rodríguez
CC. 27.605.392 de Cúcuta

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA A			
DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR			
Nombre del trabajador:	Claudia Mendez Rodriguez		
Número de identificación (ID):	27605392		
Cargo:	Profesional, analista, técnico, tecnólogo		
Departamento o sección:	Neonatos		
Edad:	38		
Sexo:	Femenino		
Fecha de aplicación del cuestionario:	8/06/2021		
Nombre de la empresa:	Hospital de Sarare Arauca		
DATOS DEL EVALUADOR			
Nombre del evaluador:	MAGALY NIÑO SILVA, MARIA DEL SOCORRO, YURY STEPHANNY OSPINA RAMIREZ, DANIEL GÓMEZ GALEANO		
Número de identificación (c.c.):	1721023541, 1721021950, 1521021086, 1712410231		
Profesión:	Estudiantes de Psicología		
Postgrado:	N/a		
No Tarjeta profesional*:	N/a		
No. Licencia en salud ocupacional*:	N/a		
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	N/a		
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO			
DOMINIOS	DIMENSIONES	PUNTAJE (transformado)	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Característica de liderazgo	53,8	Riesgo muy alto
	Relaciones sociales en el trabajo	37,5	Riesgo alto
	Retroalimentación del desempeño	35,0	Riesgo medio
	Relación con los colaboradores	55,6	Riesgo muy alto
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		46,3	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	50,0	Riesgo muy alto
	Capacitación	25,0	Riesgo medio
	Participación y manejo del cambio	50,0	Riesgo alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	43,8	Riesgo muy alto
	Control y autonomía sobre el trabajo	75,0	Riesgo muy alto
CONTROL SOBRE EL TRABAJO DEL DOMINIO		48,8	Riesgo muy alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y esfuerzo físico	52,1	Riesgo muy alto
	Demandas emocionales	72,2	Riesgo muy alto
	Demandas cuantitativas	58,3	Riesgo muy alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	31,3	Riesgo bajo
	Exigencias de responsabilidad del cargo	62,5	Riesgo medio
	Demandas de carga mental	80,0	Riesgo medio
	Consistencia del rol	60,0	Riesgo muy alto
	Demandas de jornada de trabajo	58,3	Riesgo muy alto
DEMANDAS DEL TRABAJO		60,0	Riesgo muy alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	35,0	Riesgo muy alto
	Reconocimiento y compensación	45,8	Riesgo muy alto
RECOMPENSAS		40,9	Riesgo muy alto
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		51,8	Riesgo muy alto

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CÓDIGO	TES DE FORMATO
		VERSIÓN	01
		PAGINA	11 DE 12

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 05 de junio del 2021

Yo Luz Angela Henao Leal identificada con C.C. 1.094.246.134 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada “EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN PERSONAL DE ENFERMERÍA”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Luz Angela Henao Leal
 Luz Angela Henao Leal
 CC. 1.094.246.134 de Pamplona

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA A			
DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR			
Nombre del trabajador:	Luz Angela Henao Leal		
Número de identificación (ID):	1094246134		
Cargo:	Profesional, analista, técnico, tecnólogo		
Departamento o sección:	Neonatos		
Edad:	33		
Sexo:	Femenino		
Fecha de aplicación del cuestionario:	8/06/2021		
Nombre de la empresa:	Hospital de Sarare Arauca		
DATOS DEL EVALUADOR			
Nombre del evaluador:	MAGALY NIÑO SILVA, MARIA DEL SOCORRO, YURY STEPHANNY OSPINA RAMIREZ, DANIEL GÓMEZ GALEANO		
Número de identificación (c.c.):	1721023541, 1721021950, 1521021086, 1712410231		
Profesión:	Estudiantes de Psicología		
Postgrado:	N/a		
No Tarjeta profesional*:	N/a		
No. Licencia en salud ocupacional*:	N/a		
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	N/a		
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO			
DOMINIOS	DIMENSIONES	PUNTAJE (transformado)	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Característica de liderazgo	38,5	Riesgo alto
	Relaciones sociales en el trabajo	48,2	Riesgo muy alto
	Retroalimentación del desempeño	55,0	Riesgo alto
	Relación con los colaboradores	47,2	Riesgo alto
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		45,7	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	7,1	Riesgo bajo
	Capacitación	16,7	Riesgo bajo
	Participación y manejo del cambio	75,0	Riesgo muy alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Control y autonomía sobre el trabajo	91,7	Riesgo muy alto
CONTROL SOBRE EL TRABAJO DEL DOMINIO		32,1	Riesgo alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y esfuerzo físico	52,1	Riesgo muy alto
	Demandas emocionales	66,7	Riesgo muy alto
	Demandas cuantitativas	58,3	Riesgo muy alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	50,0	Riesgo alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	75,0	Riesgo alto
	Demandas de carga mental	80,0	Riesgo medio
	Consistencia del rol	45,0	Riesgo alto
	Demandas de jornada de trabajo	66,7	Riesgo muy alto
DEMANDAS DEL TRABAJO		61,0	Riesgo muy alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20,0	Riesgo alto
	Reconocimiento y compensación	25,0	Riesgo medio
RECOMPENSAS		22,7	Riesgo alto
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		47,6	Riesgo muy alto

