



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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA  
FACTORES DE RIESGO EN POST PANDEMIA QUE IMPACTAN LA CALIDAD DE VIDA  
LABORAL DE LOS MÉDICOS DE UNA CLINICA EPS EN ARMENIA, QUINDIO.

PRESENTA:

ANA MARISOL LEMUS RIVERA CÓD: 1911027533

DANIELA GARCIA VALDERRAMA CÓD: 1811021959

JULIANA MARCELA TOBÓN USMA CÓD: 100198845

MARCO ANTONIO VELÁSQUEZ VARGAS CÓD: 100219883

YANETH DEL CARMEN PEREZ AREVALO CÓD: 100148393

SUPERVISOR:

HECTOR RAMÍREZ. MGS.

BOGOTÁ, MARZO-JULIO 2023

## Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción. ....	2
Descripción del contexto general del tema. ....	3
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación. ....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos. ....	4
Justificación. ....	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	6
Marco conceptual.....	6
Título nivel 3.....	4
Marco teórico.....	7
Título nivel 3.....	4
Marco Empírico. ....	8
Título nivel 3.....	5
Capítulo 3. Metodología. ....	11
Tipo y diseño de investigación. ....	11
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos. ....	12
Estrategia del análisis de datos. ....	13
Consideraciones éticas.....	13
Capítulo 4. Resultados. ....	14
Discusión.....	19
Conclusiones. ....	20
Limitaciones.....	21
Recomendaciones. ....	22
Referencias bibliográficas.....	23
Anexos. ....	26

## Lista de tablas

iii

Tabla 1. Factor de riesgo asociado al desgaste personal del funcionario .....	14
Tabla 2. Factores de riesgo asociados a la ejecución de funciones .....	15
Tabla 3. Factores de riesgo asociados a tiempo de prestación del servicio .....	16
Tabla 4. Factor de riesgo asociado a funciones y apoyo del cargo.....	17
Tabla 5. Factor de riesgo asociado al reconocimiento laboral.....	18

**Introducción:** Los factores de riesgo que en pandemia impactaron la calidad de vida de los empleados del sector salud están asociados a la sobrecarga laboral padecida en la época, así como consecuencias asociadas a enfermedades psicosomáticas, estrés, síndrome de Burnout, entre otras. **Objetivo:** Identificar los factores de riesgo en post pandemia que impactaron la calidad de vida laboral de los médicos de una clínica Eps en Armenia, Quindío. **Metodología:** la investigación contó con un enfoque cuantitativo, un alcance descriptivo y un diseño transversal, se utilizó una muestra probabilística de 20 médicos, el cuestionario utilizado fue la versión corta del CoPsoQ de Moncada. **Resultados:** se encontraron índices superiores al 80% y 90% de factores de riesgo en una clínica Eps en donde se conoció que los funcionarios están expuestos a baja remuneración salarial, sobre carga laboral, falta de apoyo mutuo, ausencia de herramientas propias del cargo, entre otros, por lo cual se evidenció una afectación alta a la calidad de vida de los médicos de la clínica.

**Palabras claves:** factores de riesgo, calidad de vida laboral, sector salud, post pandemia.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

Se determina que en la época de pandemia por Covid 19, fueron muchos los cambios que se sufrieron a nivel nacional, entre los más importantes fue el impacto post pandemia ocasionado por la enfermedad al sector salud, debido a que se encontraban sin suficiente personal médico e insumos para abordar toda la población que necesitaba atención médica. En ese momento por parte del gobierno y de las entidades encargadas se tuvieron que tomar medidas para la contingencia nacional que se estaba presentando, entre estas internar a los médicos en clínicas y hospitales para que pudieran y así reducir los riesgos de contagio y aumentar la intervención en salud con todos los contagiados que estaban llegando a los centros de salud.

Todo lo anterior, impactó negativamente el bienestar laboral que influye directamente en la calidad de vida de los médicos que se desempeñaban como salvadores de la salud en esta época tan precaria, debido a la alta demanda de atención en salud, horarios extensos, descansos reducidos y sobrecarga laboral, entre otros. Los funcionarios del sector salud empezaron a padecer alteraciones físicas y psicológicas que impactaban su salud mental, así mismo se producía una reducción de la calidad de vida en todas sus esferas de desarrollo: social, familiar e individual.

Se determina que el documento inicialmente aborda un contexto general del tema en donde se menciona índices asociados a los factores de riesgo en post pandemia que impactaron la calidad de vida laboral de los médicos de una clínica Eps en Armenia, se brinda una generalidad mediante cifras que sitúan los riesgos en los parámetros adecuados, además se contempla que el problema está asociado a los acontecimientos durante pandemia que padecieron los médicos en la clínica Eps de la ciudad de Armenia, y que después de terminada la época del Covid.-19 cuando llegó post pandemia se empezaron a observar las consecuencias que dejó este tiempo de contagio, se determinó que el cansancio en los médicos era extremo, así como ansiedad, estrés, depresión, desgaste de las relaciones interpersonales, entre otros. Debido a lo anterior se aplicó un instrumento donde se pretendía conocer la forma en la cual los factores de riesgo impactaron la calidad de vida de los médicos y determinar posibles conclusiones asociadas a la poca preparación que se tenía para afrontar a nivel mundial una situación de confinamiento por contagio del Covid-19.

## **Descripción del contexto general del tema.**

Se dirigió el presente estudio hacia el contexto del sector salud, que fueron los encargados de atender los pacientes que recurrieron al servicio por contagio en época de post Covid-19, teniendo como precedente la importancia y la necesidad que tiene este personal con los cambios y la carga laboral causada por la pandemia, siendo estas situaciones generadoras de múltiples situaciones que pusieron en riesgo su estabilidad emocional, laboral y psicológica.

La característica inicial es identificar los factores de riesgo en pandemia que impactaron la calidad de vida laboral de los médicos de una clínica Eps, según como lo refiere Ghebreyesus (2020), “La época de pandemia por el Covid-19 ha reafirmado que los médicos juegan un papel esencial en los servicios de salud, teniendo como prioridad salvar vidas y protegerlas”, por lo cual se mencionan diversos riesgos que han padecido los médicos y el sector salud en general en donde su salud también se ve implicada y a largo plazo poder ser positivos en la enfermedad y sufrir un riesgo en su integridad.

Debido a lo anterior, y para investigar esta situación se hace necesario mencionar que las diferentes instituciones de salud no se encontraban preparadas para enfrentar una situación de tan grande magnitud como lo fue una pandemia, hubo falencias graves en donde no se contó con el personal idóneo para atender a todos los pacientes que se necesitaban, ni se contaba con recursos apropiados para identificar un contagio a tiempo y evitar la propagación, no se tenía disponibilidad de pruebas inmediatas sino que era un proceso de 14 días en donde confirmaban el contagio y era una ventana infecciosa muy amplia en donde se seguía contagiando a otras personas de círculos cercanos, por lo cual se puede decir que la crisis que generó la pandemia trajo consigo múltiples aprendizajes de lo que es apropiado y no realizar ante una pandemia, así mismo propiciar la generación de estrategias orientadas a salvaguardar la integridad y salud de los pacientes en un futuro y ante otro posible evento similar, lo cual incluye una normatividad más estricta, herramientas y equipos idóneos para tener con que afrontarla y una fuerza laboral médica que cuente con herramientas apropiadas para el desempeño de sus funciones.

## **Planteamiento del problema**

En la actualidad, en la clínica Eps se observan médicos con enfermedades psicosomáticas, insatisfacción laboral, salud mental alterada, enfermedades psicosomáticas, estrés, desmotivación, bajo rendimiento laboral, poca productividad, estrés, ansiedad, síndrome de Burnout, entre otros y es un evento que coloca en peligro la integridad física del colaborador, así como su desempeño laboral y la permanencia en la institución de salud porque se han evidenciado que esta sintomatología afecta el adecuado ejercicio de sus funciones con pacientes, por lo cual se considera preciso identificar los factores de riesgo en post pandemia que impactaron la calidad de vida laboral de los médicos de una clínica Eps en Armenia, Quindío.

### **Pregunta de investigación.**

¿Cuáles son los factores de riesgo en post pandemia que impactaron la calidad de vida laboral de los médicos de una clínica EPS en Armenia, Quindío?

### **Objetivo general.**

Identificar los factores de riesgo en post pandemia que impactaron la calidad de vida laboral de los médicos de una clínica EPS en Armenia, Quindío.

### **Objetivos específicos.**

Aplicar el instrumento estandarizado la versión corta del CoPsoQ de Moncada y proceder a la realización de un análisis que permitan dilucidar premisas asociadas al eje central del estudio.

Determinar los factores de riesgo con mayor prevalencia en los médicos y determinar el impacto en su calidad de vida en la clínica EPS.

Establecer los resultados del instrumento aplicado y generar premisas que sirvan para futuras investigaciones relacionadas con la calidad de vida y los factores de riesgo que impactaron los médicos en una clínica Eps en épocas de post pandemia.

### **Justificación**

Hay diversas razones que conllevaron a abordar este tema, entre la más importante es 5 una reducción de los elementos protectores de la calidad de vida de algunos de los médicos que atendieron en pandemia 24/ 7 horas y días a la semana, se ha evidenciado en una clínica Eps que mucho del personal de salud que atendió la contingencia han presentado sintomatología asociada a altos niveles de estrés por constante riesgo de contagio, sobrecarga asistencial y emocional, incertidumbre en el tiempo que tendrán que trabajar arduamente, la falta de entrenamiento y las nuevas medidas de bioseguridad, ansiedad y poco control emocional, siendo esto preocupante por el desgaste que la época del Covid-19 le dejó a los funcionarios.

Debido a lo anterior, se precisa desarrollar una investigación donde se conozcan los factores de riesgo que impactaron esa calidad de vida de los médicos para poder determinar los factores y actores objeto de investigación, teniendo en cuenta que el gremio del sector salud se encuentra vulnerable en su salud mental después de todo lo padecido durante el confinamiento.

Finalmente, se determina que es relevante desarrollar una búsqueda minuciosa a través de las diferentes fuentes de información que nos permita conocer de forma detallada las características más importantes que han afectado a la población del sector salud; toda vez que estos efectos estarían reduciendo las capacidades humanas, morales e intelectuales y sobre todo los efectos psicosociales a lo que estarían expuestos para desarrollar su labor y es de gran importancia conocer para realizar un análisis crítico de estos efectos como aporte de la investigación a este grupo poblacional, luego es pertinente generar hallazgos e hipótesis entorno a la información que se logre recopilar bibliográficamente así como los datos que se reúnan por parte de los médicos participantes de una clínica Eps.

**Marco de referencia.****Marco conceptual**

Es de relevancia la variable Factores de riesgo: cabe mencionar que son todos esos eventos o situaciones que un funcionario puede experimentar en su ambiente laboral y que estar expuesto ante esta situación puede poner en peligro su bienestar mental, físico y psicológico. Además, como lo menciona Álvarez (2018), estos “se encargan de abordar los elementos externos e internos de una organización, siempre teniendo en cuentas las características laborales que son parte fundamental de los colaboradores mediante su conducta misma, es determinante”.

En consecuencia, es importante abordar la calidad de vida laboral: se percibe vinculada con el bienestar o satisfacción que puede percibir un colaborador en su área de trabajo e involucra una sensación positiva en el entorno laboral. Según como lo menciona Pérez (2018) “La calidad de vida laboral se asocia al bienestar del funcionario e involucra múltiples necesidades que comprenden actividades, recursos y resultados desarrollados en su área organizacional donde labora”.

La post pandemia: es un periodo de tiempo que viene después de una pandemia y que esta asociados a secuelas que quedaron producto de este tiempo de confinamiento, se precisa que en ese lapso de tiempo se deben tener cuidados derivados de la pandemia que sucedió, así como protección, asesoramiento y vigilancia durante ese momento. Según como lo menciona la OMS (2022), “Se determina que los entes gubernamentales encargados del cuidado sanitario a nivel nacional, conocen la forma de contagio por Covid-19 y además deben alertar a la población respecto a los brotes en múltiples sitios aun y que esta situación puede traer consecuencias negativas para sociedad en general”.

Es importante mencionar la variable del sector salud: como un área comprendida por profesionales que se dedican a intervenir problemas de salud en los pacientes consultantes, además según Barrero (2019) “Esta comprende diversas instituciones que se encargan de brindar servicios de salud a la comunidad en general y ofrecen servicios con la finalidad de atender una situación de salud delicada y brindar atención orientada a salvaguardar la vida de los individuos”.

Es importante abordar una variedad de teorías que mencionan el tema central de estudio y están relacionadas con los factores de riesgo, están orientadas a direccionar a los eventuales elementos de riesgo que puede percibir el individuo para y que pueden poner en riesgo su satisfacción total de sus necesidades como ser humano, siendo importante la mención del método COPSOQ, así como la teoría del refuerzo para poder cumplir con lo requerido y esperado en el entorno.

Se determina importante la teoría del refuerzo donde se menciona como se debe comportar un individuo desde los diversos estímulos que reciba el mismo, por lo cual se presentan las recompensas o ausencia de recompensas y estas varían desde el momento de aumentar o disminuir una determinada conducta. Esta teoría se encarga de que el individuo repita una conducta siempre y cuando sea positiva desde el “premio” recompensa.

Es determinante el método COPSOQ, debido a que este aborda la teoría de los factores psicosociales en un área laboral y así mismo busca como evaluar los elementos que están relacionados con el trabajo y que pueden influenciar la salud y el bienestar del trabajador. Además, se complementa lo descrito anteriormente, con la explicación de la teoría de la compensación, se precisa que esta contiene múltiples etapas por la cual se ha ido desarrollando, donde se inicia en primera medida por la compensación de carácter jurídico donde se conocían una remuneración salarial fija y que tenían incentivos que provenían por el tiempo de permanencia que se llevaba en el lugar de trabajo, de esta manera se lograba que los trabajadores estuvieran complacidos por la estabilidad laboral de la organización, así como una mínima rotación de personal por los buenos incentivos brindados por la empresa. En segunda medida estaba la etapa de la tecnificación la cual abordaba la forma en como las empresas debían cumplir con múltiples necesidades ante el mercado como costos, producción, calidad y competencia, desde la creación y ejecución de compromisos de los colaboradores con la organización, y así mismo generar incentivos orientados a pensión y jubilación de los empleados, por lo cual se precise como objetivo fundamental la contratación y retención de profesionales idóneos del cargo, que además sean productivos en la organización y que en sus puestos de trabajo desarrollen funciones ejemplares. En tercer punto se encuentra la flexibilización en donde las empresas no podían generar unos gastos fijos por lo cual se considera preciso una compensación a mejores resultados de sus empleados, por lo cual entre mejor se desempeñen en las empresas sus bonificaciones y comisiones serán más altas.

Finalmente, la etapa de la compensación estratégica en donde se otorgan ciertas recompensas 8 al personal activo de la organización que genere un mejor desempeño laboral, en la medida en que el reconocimiento al trabajo arduo sea individual o en equipo generara una mayor productividad en el trabajador y por ende mejores ganancias para la organización y es por esto que se puede compensar este comportamiento a nivel empresarial.

## **Marco Empírico**

Se encontraron diversas investigaciones asociadas al eje central del estudio, en una investigación de (Rojas, Hernández, & Méndez, 2016), que aborda los factores de riesgo psicosocial y se determina la afectación de la calidad de vida en una Empresa Chilena y la influencia en sus trabajadores, denota que dentro de los factores de riesgo se encuentra factores estresantes como uno de los principales y este aborda un conjunto de reacciones en el área social, psicológica y biológica del individuo, esta comprende diversas situaciones en donde los recursos que le pertenecen a cada individuo son agotables, se determina que el estrés genera una sintomatología recurrente que aunque no es de forma inmediata si genera una perturbación en la vida de los colaboradores en donde se ven involucradas las esferas de desarrollo del empleado como la física, psicológica y la salud mental disminuida en su máxima expresión. Debido a lo mencionado, un trabajo se torna preocupante para el individuo o su familia en la medida en que no se genere un ambiente acorde a lo exigido por la norma, así como un clima laboral apropiado, relaciones interpersonales estables y disminuir el impacto en la calidad de vida del funcionario que puede terminar en enfermedades psicosomáticas, ansiedad, síndrome de Burnout, entre otras.

Se hace pertinente abordar otro estudio enfatizando en relación entre el desempeño laboral y la motivación en el trabajado, donde los colaboradores fueron expertos profesionales del pabellón de geriatría con énfasis en lo psicológico donde se pretende intervenir para lograr una mejora del clima laboral, (Sarabia, Diez, Salado, Morales, & Campo, 2016), en los que se evidencian concordancias de teorías relacionadas con la desmotivación laboral ocasionada por altos niveles de estrés donde se identificaron trabajadores de diferentes actividades económicas, donde existen mayores niveles de carga mental cuando estos han padecido algún tipo de afección médica, pues perciben su puesto de trabajo como más demandante a nivel mental incluyendo un mayor esfuerzo general, frustración, estrés, irritabilidad, además de sentirse más inseguros y descontentos con su trabajo.

No obstante, desde elementos general del estudio como son los factores de riesgo se 9  
encontró esta investigación, donde se indican los múltiples elementos que ser tuvieron en  
cuenta para el desarrollo investigativo del área organizacional, asimismo una comunicación  
asertiva y efectiva, unas relaciones interpersonales positivas, motivacion en el área de  
desempeño de las funciones, satisfacción laboral en las actividades desarrolladas inherentes al  
cargo, y en estos aspectos se determinaron que todos estaban fallando, por lo cual la  
puntuación para calidad de vida fue muy baja. Además, se conocieron diversos factores que  
afectan la calidad de vida y se relacionaban con el ambiente de la organización fisico y  
psicosocial que estaba influyendo directamente en el funcionario, donde se evidenciaban altos  
niveles de cansancio, carga labora excesiva, estrés, relaciones interpersonales desgastadas,  
sobrecarga laboral, comunicación no asertiva, insatisfacción en las áreas de ejecucion de  
funciones laborales de los empleados.

Se considera relevante mencionar la investigación de Fernández, et. al (2021), la cual  
tiene como objetivo general identificar los factores de riesgo asociados al personal de  
urgencias de la clínica Saludcoop en Pereira, su metodología era de carácter cuantitativo,  
conto con 25 participantes los cuales pertenecían a urgencias de la clínica, se encontró en  
dicha investigación factores de riesgo asociados a enfermedades psicosomáticas y estrés  
laboral que un 80% determinaron ser los más influyentes en producir el síndrome del  
trabajador quemado o de burnout en la clínica Saludcoop.

Es importante mencionar la investigación de Arias, et. al (2022), donde se mencionó  
como objetivo general Mencionar los índices de factores de riesgo asociados al covid-19 en  
post pandemia en la clínica Corpomedica, se utilizó una muestra de 15 auxiliares de  
enfermería, siendo un estudio mixto y con carácter descriptivo, se obtuvieron resultados  
asociados a un aumento significativo de la ansiedad por sobre carga laboral, asi como factores  
detonantes del estrés por las relaciones interpersonales negativas y un clima laboral  
desgastado.

Es importante mencionar la investigación de Fernández, et. al (2021), e4sta presenta un  
objetivo principal asociado a identificar los factores de riesgo asociados al personal de  
urgencias de la clínica Saludcoop en Pereira, su metodología era de carácter cuantitativo,  
conto con 25 participantes los cuales pertenecían a urgencias de la clínica, se encontró en  
dicha investigación factores de riesgo asociados a enfermedades psicosomáticas y estrés

laboral que un 80% determinaron ser los más influyentes en producir el síndrome del trabajador quemado o de burnout en la clínica Saludcoop. 10

Finalmente se precisa la investigación de Cruz et.al, (2021), la cual se desarrolló y se pretendía valorar el desempeño laboral de los profesores del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca y el desempeño con los participantes que están inscritos en el área de ingenierías y se encuentran en segundo semestre. En dicha investigación señalan que las necesidades inferiores como fisiológicas, seguridad, se deben cubrir para que los colaboradores puedan desarrollar destrezas, desarrollar una serie de habilidades y cualidades para alcanzar sus metas.

### **Capítulo 3.**

### **Metodología**

#### **Tipo y diseño de investigación**

Esta es una investigación con enfoque cuantitativo. Según como lo menciona Hernández et al (2014) “este enfoque se encarga de explicar de manera detallada y concisa respecto a un suceso de causalidad donde además se determina y prueban diversas teorías que se tenía frente al eje central del proyecto”, desarrollando una cuantificación detallada de las categorías investigativas.

Se determina un diseño investigativo transversal, según como lo refiere Hernández et al (2014) “este se encarga de recolectar datos en un preciso momento investigativo, donde además se describen las variables del estudio y se analiza la incidencia con la interrelación del momento determinado”.

La investigación presenta un alcance descriptivo evaluando las conexiones que se perciben en la calidad de vida y los factores de riesgo de los trabajadores, según como lo menciona Hernández (2014) “el presente estudio está orientado a la observación directa, donde además se mencionan varios elementos del fenómeno encontrado, donde no ocurre una alteración o acomodaciones de las variables del estudio ni una constante búsqueda de la causa y el efecto”.

#### **Participantes**

Los sujetos que participaron en la investigación se encuentran vinculados al sector salud donde se pretende conocer los factores de riesgo que afectaron la calidad de vida en época de pandemia, la muestra está conformada por 20 médicos de sexo femenino o masculino, con edades entre los 24 y 50 años, deben trabajar en una clínica Eps, deben tener una antigüedad de 1 año en el cargo, precisar de un contrato a término indefinido o fijo, deben pertenecer a la ciudad de Armenia, Quindío.

Criterios de inclusión: se tuvo en cuenta que los médicos llevaran una antigüedad en la clínica Eps de 1 año, además que su contrato fuera a término fijo, se consideraron unos rangos de edad que oscilen de 24 a 50 años y que sus condiciones médicas o psicológicas les permitan hacer parte del estudio.

Criterios de exclusión: los sujetos que no se asociaran a la presente investigación 12 son los pasantes que estaban recién ingresados como médicos hace 3 meses y que su contrato no era fijo.

La muestra utilizada fue por conveniencia, en la medida en que como investigadores se labora en esta clínica, por lo cual se tiene acceso directo con la población y de esta manera se pudo seleccionar los participantes con criterios de inclusión válidos y además desarrollar una correcta aplicación del instrumento.

### **Instrumentos de recolección de datos**

En la ejecución de este proyecto, se utilizó el cuestionario de evaluación de factores de riesgo, versión corta del CoPsoQ de Moncada (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005) donde se implementó una versión corta del cuestionario psicosocial de Copenhague este tiene un carácter individual y anónimo que cuenta con tres versiones según el tipo de investigación que se vaya a realizar, en este caso utilizaremos la versión corta la cual está diseñada para empresas con menos de 20 trabajadores, al ser un cuestionario aplicable para cualquier tipo de ocupación está orientada hacia las metas propias de la investigación incluyendo dimensiones en las cuales existe evidencia científica de afectaciones sobre la salud.

En ese cuestionario de CoPsoQ de Moncada se abordan las dimensiones de riesgos que nos permite evaluar esta herramienta son las siguientes como lo menciona (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005): “exigencias psicológicas, esta dimensión evalúa la relación del tiempo con el trabajo y el factor emocional; control sobre el trabajo, la cual evalúa la influencia que tiene el trabajador sobre sus labores y actividades al interior de la organización; pocas certezas del futuro en la empresa, esta dimensión evalúa las preocupaciones que tiene el empleado en lo referente a su estabilidad laboral y cambios en el trabajo; apoyo social y calidad de liderazgo en donde se evalúan los vínculos laborales que tiene el empleado con sus compañeros y líderes; doble presencia esta dimensión evalúa la relación entre el trabajo y las labores diarias en el hogar y por último estima la cual evalúa el reconocimiento que recibe el trabajador por su labor”. Se abordarán cinco dimensiones en este cuestionario en donde se incluyen las variables de respuesta: siempre, algunas veces, una sola vez y nunca, además se determinan exposición al factor y salvo puntaje inverso (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005, pág. 23).

## **Estrategia del análisis de datos**

Para lograr un correcto análisis de datos, se abordaron las múltiples variables del cuestionario de enfoque cuantitativo, es a través de un programa estadístico SPSS, el cual permitirá una adecuada graficación, interpretación y organización de cada uno de las variables abordadas en esta investigación y deben ser el resultado de múltiples valores estadísticos determinando así los factores de riesgo que incidieron en la calidad de vida de los médicos en la clínica EPS de Armenia.

## **Consideraciones éticas**

Para el método de aplicación de los instrumentos y desarrollar el proceso investigativo se tuvo en cuenta las recomendaciones dadas por la ley 1090 del 2006 “esta se encarga de reglamentar como se ejecuta la profesión de los psicólogos y menciona su código que los rige como profesionales, llamado: Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones” y la Resolución 8430 del 2003 “La cual se encarga de normatizar normas de carácter técnico y administrativo que involucran la investigación en salud mental”. De este modo se trabajara con la ley 1090 del 2006 reconociendo los límites de las competencias y técnicas utilizadas en el proyecto de investigación además, se tendrá en cuenta el principio de confidencialidad por el cual se genera un compromiso referente a los datos suministrados por los participantes del estudio, los médicos, donde se trataran con la reserva pertinente del caso, además se le entregará al participante el consentimiento informado en el cual se le informará el objetivo principal de la investigación que se realizará y que el presente trabajo es realizado exclusivamente para los fines exclusivos de una investigación de carácter académico. Finalmente, como un aspecto de carácter ético en la ejecución del presente trabajo investigativo está el porcentaje de turnitin que debe ser inferior al 10% lo que garantiza una autoría de los integrantes del equipo en el trabajo.

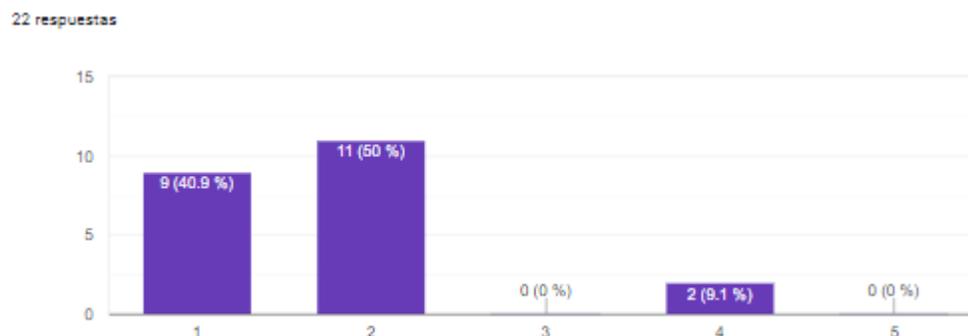
Con los resultados encontrados a través de la aplicación de la encuesta se crearon categorías para el análisis de datos y están orientadas a: satisfacción con capacidades propias del empleado, satisfacción con las condiciones laborales, satisfacción con los logros alcanzados en el puesto desempeñado, satisfacción con clima organizacional y medios físicos, satisfacción con calidad de vida en general asociada a bienestar.

Por lo anterior se encontraron los siguientes resultados graficados:

**Tabla 1.**

**Factor de riesgo asociado al desgaste personal del funcionario.**

Subescala	N°	%
<b>Participantes</b>		
<b>0 Nunca</b>	0	0%
<b>1 Solo alguna vez</b>	0	0%
<b>2 Algunas veces</b>	2	10%
<b>3 Muchas veces</b>	2	10%
<b>4 Siempre</b>	16	80%
<b>Total</b>	20	100%

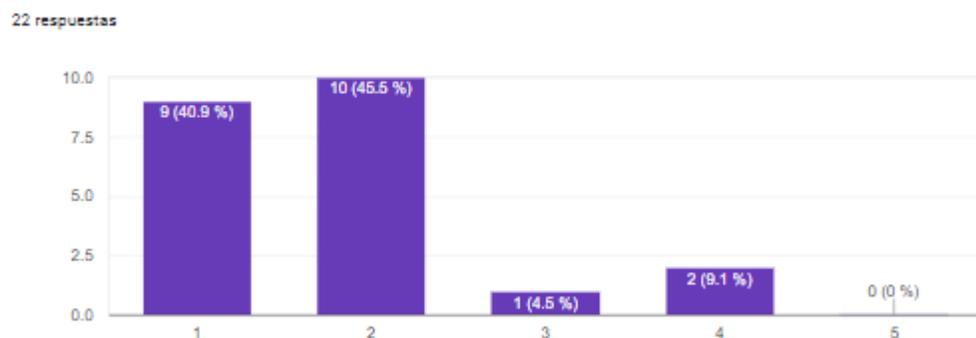


En las cinco preguntas relacionadas con los factores de riesgo asociados al desgaste personal del funcionario se conoció que 16 participantes equivalente a un 80% indican

siempre percibir que deben trabajar más rápido de lo normal, una distribución de tareas irregular lo cual provoca un acumulación y sobrecarga laboral, se evidencia que el trabajo emocionalmente es agotador y se deben reprimir los sentimientos y emociones en el área de ejecución de funciones; se conoció que los otros 2 participantes equivalentes a un 10% indican que muchas veces perciben un desgaste personal y en su vida íntima, así como 2 colaboradores más que mencionan que este suceso ocurre algunas veces.

**Tabla 2.**  
**Factores de riesgo asociados a la ejecución de funciones.**

Subescala	N°	%
<b>Participantes</b>		
<b>0 Nunca</b>	0	0%
<b>1 Solo alguna vez</b>	0	0%
<b>2 Algunas veces</b>	0	0%
<b>3 Muchas veces</b>	2	10%
<b>4 Siempre</b>	18	90%
<b>Total</b>	20	100%



En las diez preguntas relacionadas con los factores de riesgo asociados a la ejecución de funciones, se determina que 19 de los participantes equivalente a un 90% refieren que siempre se denota que no hay influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna, que no

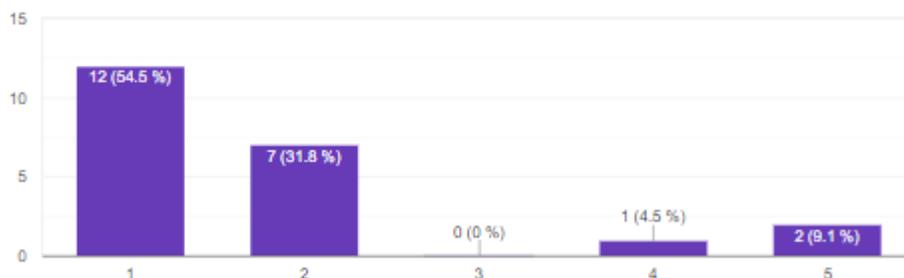
se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas, que no se puede solicitar o decidir un descanso cuando se considera que hay sobrecarga de obligaciones, el trabajo no permite que se aprendan cosas nuevas, así como no se ha generado por el trato de los superiores un compromiso total con la organización, así mismo 2 participantes equivalente a un 10% aseveran que esto sucede muchas veces.

**Tabla 3.**

**Factores de riesgo asociados a tiempo de prestación del servicio y remuneración salarial.**

Subescala	N°	%
<b>Participantes</b>		
<b>0 Nunca</b>	0	0%
<b>1 Solo alguna vez</b>	0	0%
<b>2 Algunas veces</b>	2	10%
<b>3 Muchas veces</b>	2	10%
<b>4 Siempre</b>	16	80%
<b>Total</b>	20	100%

22 respuestas



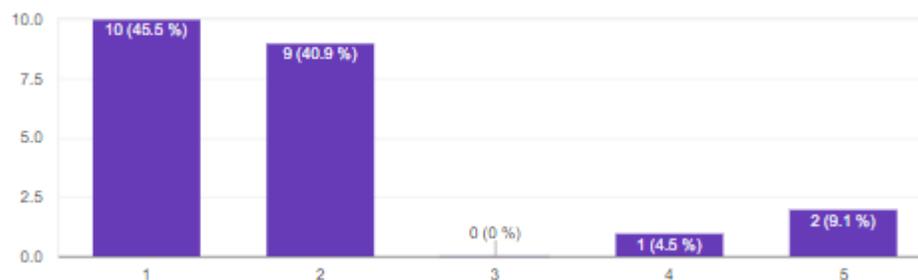
En las cinco preguntas relacionadas con los factores de riesgo asociados a tiempo de prestación y ejecución de funciones inherentes al cargo y remuneración salarial, se determina que 16 de los participantes equivalente a un 80% refieren que siempre se denota que no hay

horarios acorde a cada carga y que son vulnerados los tiempos de trabajo (en cuanto a la 17 horas trabajadas, las fechas y horarios) contra la voluntad del colaborador, así mismo en ocasiones han variado el salario (Debido a que no actualizan horas prestadas por turno, lo han bajado, han introducido un salario variable y así mismo han asignados funciones que no son del cargo, se precisa que 2 participantes equivalente a un 10% precisan que lo anterior ha ocurrido muchas veces, y 2 colaboradores equivalente a un 10% más precisan que ha pasado esta situación algunas veces.

**Tabla 4.**  
**Factores de riesgo asociados a funciones y apoyo del cargo.**

Subescala	N°	%
<b>Participantes</b>		
<b>0 Nunca</b>	0	0%
<b>1 Solo alguna vez</b>	2	10%
<b>2 Algunas veces</b>	2	10%
<b>3 Muchas veces</b>	2	10%
<b>4 Siempre</b>	14	70%
<b>Total</b>	20	100%

22 respuestas



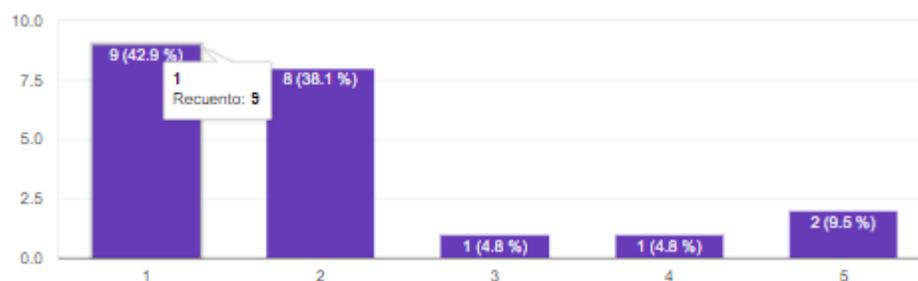
En las doce preguntas relacionadas con los factores de riesgo asociados a funciones y apoyo del cargo, se determina que 14 de los participantes equivalente a un 70% refieren que

siempre se denota que hay pocos recursos de apoyo para prestar los servicios, así mismo se debe realizar labores que no son propias del cargo, no se recibe apoyo de los compañeros por la gran sobrecarga laboral, además se precisa que 2 participantes equivalente a un 10% precisan que lo anterior ha ocurrido muchas veces, y 2 colaboradores equivalente a un 10% más precisan que ha pasado esta situación algunas veces, por último 2 funcionarios aseveran que esta situación solo paso una vez.

**Tabla 5.**

**Factores de riesgo asociados al reconocimiento laboral.**

Subescala	N°	%
<b>Participantes</b>		
<b>0 Nunca</b>	0	0%
<b>1 Solo alguna vez</b>	0	0%
<b>2 Algunas veces</b>	0	0%
<b>3 Muchas veces</b>	2	10%
<b>4 Siempre</b>	18	90%
<b>Total</b>	20	100%



En las cuatro preguntas relacionadas con los factores de riesgo asociados al reconocimiento laboral, se determina que 18 de los participantes equivalente a un 90% refieren que siempre sucede que sus jefes no les brindan un apoyo y reconocimiento a sus logros alcanzados, así mismo cuando presentan eventos no habituales no se recibe apoyo mutuo ni con jefes o compañeros, finalmente que si se piensa en las labores desempeñadas, el reconocimiento

que se ha recibido es poco adecuado, además se precisa que 2 participantes equivalente a un 10% precisan que lo anterior ha ocurrido muchas veces. 19

### **Discusión.**

Con base a la búsqueda bibliográfica desarrollada en los marcos, donde se realizó también una estipulación de variables, y un análisis de resultados se considera que esta investigación es un buen insumo para investigaciones futuras que quieran abordar el mismo tema o línea investigativa. Por lo cual, teniendo en cuenta el análisis de factores de riesgos a los que se han visto sometido los médicos de una clínica EPS en Armenia, se determinó que hay una gran insatisfacción laboral que incluyen factores de remuneración salarial, tiempos de ejecución de funciones, actividades que no son inherentes al cargo, falencia en reconocimiento y méritos, así como falta de apoyo en el cargo que se está ejerciendo e inadecuados horarios de trabajo que no son coherentes con el contrato laboral ni con el cargo desempeñado, siendo estos factores de riesgo generadores de una reducción del bienestar percibido y por ende una afectación a la calidad de vida estos funcionarios.

En las múltiples investigaciones encontradas se conocieron concordancias con este estudio, en la medida en que los resultados encontrados estaban orientados a una insatisfacción por parte de los médicos en extensas jornadas de trabajo, así como horarios inadecuados, lo cual genera poco tiempo para compartir en familia, ausencia de pares y redes de apoyo débiles, esta situación contribuyendo a una disminución de la calidad de vida de los médicos de una clínica Eps, siendo todos estos factores preocupantes para las organizaciones en la medida en que generan una alta rotación de personal y es el área de talento humano de cada empresa que está fallando en el área organizacional, así como en exigir los derechos que tienen los trabajadores y en prolongar un ambiente adecuado para que sea una calidad alta laboral la que se le esté ofreciendo a los trabajadores.

En consecuencia, se encontró concordancia en los estudios y marco empírico con los resultados de la investigación, en que hay una escasa probabilidad de crecer en el área profesional en la clínica, así mismo unos altos niveles de desmotivación por parte del personal porque se conoció que no hay los recursos suficientes para ocupar el cargo, no hay herramientas ni condiciones necesarias para ejecutar apropiadamente las funciones inherentes al cargo, todo lo anterior involucrando también una afectación en la salud mental de los

empleados mismos por la sobrecarga laboral, el estrés generado por esto que está generando 20 el síndrome de burnout y trabajadores altamente cansados y agotados.

No obstante, se determinó que hay una gran ausencia motivacionales en los escenarios del sector salud, la calidad de vida de los trabajadores está en total disminución, no se evidencia un bienestar laboral para los médicos, además que se conoció factores de riesgo en capacidades propias del empleado, insatisfacción en las condiciones laborales del funcionario, insatisfacción con las metas y logros en el puesto de trabajo, un clima organizacional afectados por malas relaciones interpersonales entre compañeros, falta de apoyo en las actividades y ausencia de recursos necesarios para ejecutar su cargo.

Finalmente, se conocieron diversas contradicciones con la búsqueda bibliográfica y con este estudio que están asociadas con la salud mental, en investigaciones se encontró poco relevante esta área de la salud mental y es en esta investigación donde se pretende que valore y aborde este factor de riesgo para los empleados como uno de los más importantes, debido a que la salud mental es fundamental en el área organización porque el síndrome de burnout, enfermedades psicosomáticas, ansiedad, estrés, entre otros se originan desde la salud mental y deben ser tratadas apartir del área de talento humano con sus profesionales interdisciplinarios que debe tener cada Clinica prestadora de salud.

### **Conclusiones.**

En este estudio se identificaron los factores de riesgo en pandemia que impactaron la calidad de vida laboral de los médicos de una clínica Eps y se concluyó que hay índices superiores a un 90% desfavorables para los médicos de esta entidad, debido a se percibe una gran afectación en los elementos que componen la calidad de vida por todos los riesgos que padecen en la entidad desde que se presentó pandemia, hasta la actualidad debido a que han estado en constante aumento.

Por lo anterior, se ha hecho evidente que los médicos presentan carencia en recursos y herramientas que contribuyan a prestar una atención idónea para los pacientes, así mismo las relaciones interpersonales se ven afectadas en sobre medida por un clima organizacional desmejorado, la sobrecarga laboral es excesiva porque no hay suficiente persona, ni recursos para contratar los colaboradores idóneos para atender a los pacientes por lo cual es servicio de salud en la Clinica está colapsado, no se evidencia un trato humanizado hacia los médicos, los

horarios de trabajo son excesivos y superiores a lo pactado en el contrato laboral pero como 21 se trata de atención humanizada no interrumpen la ejecución del cargo y desempeñar sus funciones con el objetivo de atender la cantidad de pacientes necesarias incumpliendo los tiempos estipulados, la remuneración salarial en ocasiones es demorada hasta por tres meses y en ocasiones es incompleta por ciertos turnos que no se cancelan debidamente.

Debido a lo expuesto anteriormente, se considera que en la clínica Eps se debe generar primeramente estrategias de identificación de las falencias que están teniendo como empresa y como entidad prestadora de salud, así mismo realizar una intervención en todas las áreas donde se evidencia una reducción en los elementos determinantes de la calidad de vida del médico con la finalidad de mejorar el bienestar laboral de dicho colaborador, es importante que se conozcan las altas cifras de insatisfacción que hay en la organización y que están afectando directamente a los colaboradores y en esta medida brindar capacitaciones, asesorías y apoyo psicológico y social de un grupo interdisciplinario que contrate el hospital para mejorar todos factores que están poniendo en riesgo el área de desempeño laboral del médico.

Para finalizar es de denotar que se encontraron índices superiores al 80% y 90% de factores de riesgo y, por ende, insatisfacción de los médicos en las áreas investigadas que afectan directamente las relaciones laborales, sociales y personales del empleado por la alta predisposición a estos riesgos y que producen gran afectación en la calidad de vida de los médicos de la clínica la Eps en Armenia.

### **Limitaciones.**

Es de relevancia mencionar la limitación que al realizar una sola medición en el tiempo no se cuenta con información previa ni posterior de cómo se comportó la variable.

Además, en este estudio se encontraron limitaciones asociadas a que los médicos por tener una sobrecarga laboral en cada turno, era muy complicado la aplicación de los instrumentos y el desarrollo idóneo de los mismos, por el tiempo fue un poco difícil desarrollar el instrumento y explicar con calma la finalidad del mismo en este trabajo investigativo. Además, que por el flujo de pacientes se considera que las respuestas fueron un poco contaminadas por el estrés del momento en atención que estaban viviendo los funcionarios.

En consecuencia, no se contó con un espacio adecuado e idóneo para la aplicación del instrumento donde la ventilación y la iluminación fueran apropiadas, así mismo no se utilizó un tiempo estricto para contestar el instrumento y de esta manera poder generar apreciaciones más precisas de lo que se estaba preguntando, se optó finalmente con algunos funcionarios por compartir un link donde estaba cargado el instrumento y de esta manera poder contestar más rápidamente el cuestionario de evaluación de factores de riesgo, versión corta del CoPsoQ de Moncada. 22

### **Recomendaciones.**

Se considera pertinente que en una próxima intervención a médicos se tenga un espacio dentro de la entidad prestadora de salud acorde con lo que se necesita para desarrollar el cuestionario, además contar con tiempo suficiente para que se aborden todas las preguntas de manera precisa y se solucionen dudas de preguntas que talvez no comprendan su finalidad.

Es importante que, en un estudio posterior, se cuente con horarios para la aplicación del instrumento y así no interrumpir la ejecución de funciones del médico y no generar traumatismos en servir a la comunidad en sus urgencias, además que de ser posible se desarrolle el instrumento en un día de descanso de los funcionarios para que se pueda recolectar toda la información posible y sin ningún tipo de sesgo de datos.

### Referencias bibliográficas

- Alba Pérez González (febrero 2021), Impacto psicológico de la covid-19 en profesionales en primera línea, Universitat Oberta de Catalunya. Recuperado de <https://theconversation.com/impacto-psicologico-de-la-covid-19-en-profesionales-en-primera-linea-154603>
- Adamini, M., & Fernández Massi, M. (2022). Avances y desafíos laborales frente a la nueva ley de teletrabajo: un análisis a partir de los discursos de actores políticos, empresariales y gremiales. *Opinión Jurídica*, 21(45), 125–152. <https://doi.org/10.22395/ojum.v21n45a6>
- Boada-Grau, J. (2013). Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales.. Editorial UOC. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/56620?page=53>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos* (Quinta edición ed.). Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Díaz-Victoria, A. R. (2020). Elementos para comprender la discriminación y agresiones en contra de personal sanitario durante la pandemia de COVID-19. *Salud UIS*, 52(3).

- Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus OMS (2020). Garantizar la seguridad de los trabajadores 24 de la salud para preservar la de los pacientes (comunicado de prensa). Recuperado de <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
- Dr. William Aristizabal (2020). EL Hospital (Las lecciones de la pandemia para el sistema de salud colombiano), Recuperado de <https://www.elhospital.com/temas/Lecciones-de-la-pandemia-para-el-sistema-de-salud-colombiano+136418?pagina=2>
- FIP Fundación ideas para la paz (2 Diciembre 2020), Así ha afectado el COVID -19, la salud mental de los trabajadores en Colombia. Recuperado de <http://ideaspaz.org/especiales/empresas-covid/derechos-humanos-andi.html>
- Genesca, E. (1997). *Motivación y enriquecimiento del trabajo*. (H. Europea, Editor) Obtenido de <https://www.emprendices.co/irving-frederick-herzberg-y-sus-teorias-de-motivacion-en-el-trabajo/>
- González, P., Peiró, J. M., & Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. Tratado de psicología del trabajo, 2, 161-186.
- Hernández Rodríguez, José. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro Electrónica*, 24(3), 578-594. Epub 01 de julio de 2020. Recuperado en 05 de abril del 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30432020000300578&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578&lng=es&tlng=es).
- Jiménez Barrero E, Caicedo Moreno S, Joven Arias RE, Pulido Gil JA. Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C. *Revista Salud UIS*. 2015;47(1):47-60. Accessed May 28, 2023. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=102322199&site=ehost-live>
- Jorge Rico (27 mayo 2020), coronavirus en Colombia y el impacto en el sistema de la salud, *Consultor Salud*, Recuperado de <https://consultorsalud.com/coronavirus-en-colombia-y-el-impacto-del-sistema-de-salud/>
- Kereus. (2011). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas Rumbos y*

- Sentidos de la Comunicación*, 17(33), 215 - 250. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/angr/v17n33/1692-2522-angr-17-33-215.pdf>
- La Cruz-Vargas, D., & Jhony, A. (2020). Protegiendo al personal de la salud en la pandemia Covid-19. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(2), 173-174.
- Londoño Castillo, J. M., Redondo Chinchilla, M. J. y Velázquez Muñoz, L. F. (2020). Ansiedad y depresión durante la emergencia sanitaria del COVID-19 en personal asistencial activo en instituciones de salud en Santander [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC.
- Marcos Marín, B. & Zaldívar Pérez, D. F. (2021). Teorías psicológicas actuales.. Universidad Abierta para Adultos (UAPA). <https://elibro.net/es/ereader/poligran/178521?page=150>
- Manjarréz Fuentes, N., Mendoza Vargas, E., & Boza Valle, J. (2020). <https://www.jstor.org/stable/40062668?origin=JSTOR-pdf&seq=1>. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359 - 365.
- Matabanchoy, S. (2012). *Salud en el trabajo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-71072012000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000100008)
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. (2005). *Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ)*. Obtenido de <http://istas.net/descargas/8n1orig1.pdf>
- Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)
- Muñoz-Fernández SI, Molina-Valdespino D, Ochoa-Palacios R, et al. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediatr Mex*. 2020;41(Suppl: 1):127-136.
- OPH Pan American Health Organization (17 May 2021), Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke WHO, ILO. Recovered from <https://www.paho.org/en/news/17-5-2021-long-working-hours-increasing-deaths-heart-disease-and-stroke-who-ilo>.

**Anexos.**

**Anexo 1. Consentimiento informado**

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA  
II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**Título del estudio:** \_\_\_\_\_

**Investigadores:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa  
\_\_\_\_\_. El objetivo general de el Plan de Mejora es  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

**Posibles beneficios**

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de<sup>27</sup> 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.

### **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 Grancolombiano, denominada “ \_\_\_\_\_ ”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: \_\_\_\_\_

## **Anexo 2. CUESTIONARIO PARA EVALUACION DE FACTORES DE RIESGOS**

La respuesta del siguiente cuestionario tiene como finalidad realizar la evaluación de riesgos psicosociales identificando las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo y que pueden representar un riesgo para la salud.

Este es un cuestionario anónimo, de respuesta voluntaria. Toda la información se utilizará exclusivamente para el objetivo descrito. La respuesta es individual. Por eso es necesario que se responda sinceramente a cada una de las preguntas, sin comentarlas con ningún compañero, y siguiendo las instrucciones de cada pregunta.

Las preguntas son de selección debes señalar con una “X” la respuesta que consideres que describe mejor tu situación actual en la compañía. Si se encuentra laborando en dos empresas solicitamos que las respuestas sean con base a la empresa que está realizando la evaluación de riesgos.

Fecha		Sexo		Edad	
DD/MM/AA		F ____	M ____	_____	Años
Tipo de contrato		Modalidad		Antigüedad laboral	
Indefinido ____	Fijo ____	Teletrabajo __	Presencial __	_____	Meses

**APARTADO 1. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas**

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	4	3	2	1	0
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0
<b>SUMA TOTAL</b>					

<b>APARTADO 2. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas</b>					
<b>PREGUNTAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0
<b>SUMA TOTAL</b>					

<b>APARTADO 3 Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas</b>					
<b>PREGUNTAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>				
<b>En estos momentos, estás preocupado/a...</b>	<b>Siempre</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Solo alguna vez</b>	<b>Nunca</b>
<b>por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?</b>	4	3	2	1	0
<b>por si te cambian de tareas contra tu voluntad?</b>	4	3	2	1	0
<b>por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?</b>	4	3	2	1	0
<b>por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?</b>	4	3	2	1	0
<b>SUMA TOTAL</b>					

<b>APARTADO 4 Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas</b>					
<b>PREGUNTAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	4	3	2	1	0
En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0
<b>SUMA TOTAL</b>					

<b>APARTADO 5. De la siguiente pregunta elige la respuesta que mejor describa tu situación.</b>	
<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTAS</b>

<b>¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?</b>	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4			
	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3			
	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2			
	Sólo hago tareas muy puntuales	1			
	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0			
<b>Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas</b>					
<b>PREGUNTAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
<b>Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?</b>	4	3	2	1	0
<b>Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?</b>	4	3	2	1	0
<b>¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?</b>	4	3	2	1	0
<b>SUMA TOTAL</b>					

<b>APARTADO 6 Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas</b>					
<b>PREGUNTAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
<b>Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco</b>	4	3	2	1	0
<b>En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario</b>	4	3	2	1	0
<b>En mi trabajo me tratan injustamente</b>	4	3	2	1	0
<b>Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado</b>	4	3	2	1	0
<b>SUMA TOTAL</b>					

### Anexo 3. Consentimientos informados

35

Yo Diana Mann identificado con C.C. 1029.890.092 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

“  
\_\_\_\_\_”

\_\_\_\_\_”, 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 grabadas en video o en audio o registradas 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: 1029.890.092

C.C.: Diana Mann

Yo Jeremy Paulina Ortiz - identificado con C.C. 1117472321 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

“\_\_\_\_\_”, 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 grabadas en video o en audio o registradas 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: Jeremy Paulina Ortiz

C.C.: 1117472321

Yo Miriam Ortiz Ortiz identificado con C.C. 29.914.853 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

“

\_\_\_\_\_”, 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 grabadas en video o en audio o registradas 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: Miriam Ortiz

NOMBRE: Miriam Ortiz Ortiz

C.C.: 29.914.853

Yo Albino López Ortiz identificado con C.C. 1.110.260.120 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

“\_\_\_\_\_”, 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 grabadas en video o en audio o registradas 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: Albino López

NOMBRE: Albino López

C.C.: 1.110.260.120

Yo Angelo Rendon identificado con C.C. 110532290 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

“

\_\_\_\_\_”, 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 grabadas en video o en audio o registradas 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: Angelo Rendon

NOMBRE: Angelo Rendon

C.C.: 110532290

Yo Carlos Mauricio Gutierrez identificado con C.C. 89.663.531 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

“\_\_\_\_\_”, 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 grabadas en video o en audio o registradas 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: Carlos Mauricio Gutierrez

C.C.: 89.663.531

Yo Cristian Camilo Rozo Rivera identificado con C.C. 49 054 239 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

“\_\_\_\_\_”, 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 grabadas en video o en audio o registradas 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: Cristian Camilo Rozo Rivera

C.C.: 49 054 239

Yo Juan Amaya Rojas identificado con C.C. 17.931.705 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

"

\_\_\_\_", 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 grabadas en video o en audio o registradas 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: Juan Amaya Rojas

NOMBRE: 17.931.705

C.C.: Juan Amaya Rojas

Yo Silvia Ortiz identificado con C.C. 1032 410 117 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

“\_\_\_\_\_”, 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 grabadas en video o en audio o registradas 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: Silvia Ortiz

C.C.: 1032 410 117