

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DEL PROCESO DE MANTENIMIENTO REDES DE DISTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA DE ENERGÍA DE ARAUCA.

*CAMEJO, Nair; MANTILLA, Jhovanny; MARTINEZ, Eduar; MEJIA, Luisa; RODRIGUEZ, Lereys***

PALABRAS CLAVE

Diagnóstico, Psicosocial, Bienestar, Salud, Desempeño.

DESCRIPCIÓN

La presente investigación centro su interés en dar respuesta al siguiente interrogante: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaboral asociados al personal operativo del proceso de mantenimiento redes de distribución de la Empresa de Energía de Arauca? En el entorno donde se lleva a cabo la actividad laboral intervienen diversos factores organizacionales del puesto de trabajo tales como; ambientales, sociales, psicológicos y biológicos del empleado entre otras. La combinación de estas variables, puede afectar al trabajador y la organización de forma positiva o negativa, por esto se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo.

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos, Partiendo de los procesos de implementación y el desarrollo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Cuestionario de datos sociodemográficos (elaborado por la empresa). Batería de riesgos psicosocial, En este caso se utiliza el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y forma B. Los resultados se analizan desde la estadística descriptiva para identificar niveles de riesgo (Muy alto, Alto, medio, bajo y sin riesgo)

FUENTES

Para el desarrollo de la investigación se realizó la búsqueda en las bases de datos y buscadores Science Direct, Scopus, Ebsco, Redalyc, Scielo y Google Book. El tema de búsqueda fue: Identificación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, con un total de 59 referencias, distribuidas así: Revistas de síndrome de Burnout 2,

Libros de investigación 3, Artículos sobre riesgo psicosocial 17, Artículos sobre Burnout 11, Ley 1, Artículo de metodología de la investigación 2, Revistas de metodología de la investigación 2, Resolución 1, Revista de Psicología 4, Tesis sobre factores psicosociales 7,(dos Iberoamericana, dos Sergio Arboleda, una Universidad CES, una Universidad Católica de Manizales, una Universidad del Rosario) Artículo sobre desarrollo y familia 1, Artículo sobre seguridad y salud en el trabajo 5, Libro sobre seguridad y salud en el trabajo 3, Artículo sobre declaración de Helsinki 1.

CONTENIDO

En la presente investigación el marco teórico se abordó desde los factores psicosociales intralaborales en el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización, y las capacidades del trabajador, ya que estos pueden influir en la salud, en el rendimiento” (OIT, 1986, p.3, citado por Moreno Jiménez, UAM, 2010). De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), los factores psicosociales se definen como “interacciones entre el trabajo, ambiente, satisfacción en el trabajo y condiciones de la entidad, así como las capacidades del colaborador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo”. Para que estos factores se entiendan como de riesgo, las interacciones entre el trabajo y el colaborador en condiciones específicas de intensidad y tiempo de exposición producen efectos negativos en el colaborador. Clima Organizacional. Está dado por la percepción de la práctica organizativa expresada por los individuos que trabajan en un lugar determinado. Los factores que intervienen en el clima son variados, como: el tipo de comunicación, la resolución de conflictos (constructivo o disfuncional), El clima organizacional es, por lo

tanto, la descripción del entorno de trabajo por parte de aquellos que son protagonistas activos en él. Rousseau, (2012). *La calidad del trabajo* es otro componente importante de los factores laborales y entre ellos, el nivel de autonomía-control es un asunto que diariamente toma mayor significancia. Según la Real Academia Española, autonomía tiene como definición: potestad... para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios. Condición de quien, para ciertas cosas, no depende de nadie. Gánster (2012). El problema de investigación surge de identificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal operativo del proceso de mantenimiento redes de distribución de la Empresa de Energía de Arauca, con el propósito de dar respuesta al interrogante de investigación y alcanzar el objetivo general, se plantearon unos objetivos específicos; Evaluar mediante un instrumento (batería de riesgo psicosocial), Recoger la información, cuantificando los factores de riesgo psicosocial. La hipótesis planteada bajo evidencias empíricas hace referencia a que la aparición de los factores psicosociales se debe a las responsabilidades en las maniobras de alto riesgo, retroalimentación del desempeño e incentivos por parte de la empresa.

METODOLOGÍA

Para el presente proyecto de investigación se utilizó un diseño tipo cuantitativo de carácter descriptivo. Se utilizan instrumentos como encuesta socioeconómica (documento propio de la empresa) y la batería evaluación de riesgo psicosocial. Para la recolección de datos, análisis de la información y la identificación de los factores de riesgos psicosocial. El universo o población del área de mantenimiento forman parte 80 trabajadores, para la cual se seleccionó una muestra de manera aleatoria quien tuvo una representación significativa del 31.25%. La recolección de datos se generó a través de la aplicación de la batería de instrumentos de riesgos psicosociales que en su software trae un cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y forma B, el primero para personal profesional y el segundo para personal bachiller, técnico, tecnólogo.

CONCLUSIONES

Para el análisis se observaron variables como género, estado civil, nivel educativo, antigüedad en la institución, antigüedad en el cargo entre otras, las cuales modulan la percepción y el efecto de los factores de riesgo psicosocial. La tendencia de

género da cuenta sobre posibles formas de relación y manejo de situaciones del estrés en el entorno de trabajo. El grupo al que se le aplicó la batería corresponde en un 100% (25 personas). Para evaluar los riesgos intralaborales en los trabajadores de ENELAR E.S.P., se aplicaron los cuestionarios forma B, en cargos de auxiliares y operativos.

Teniendo en cuenta que los factores de riesgos intralaborales son valorados a partir de cuestionarios que integran cuatro dominios (Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control sobre el trabajo, Demandas del trabajo y Recompensas) y que cada uno de estos dominios están a su vez constituidos por una serie de dimensiones, se presentará el resultado general obtenido por la población evaluada, visibilizando el estado global y el nivel de riesgo. Según el análisis realizado el 18% se sitúa en un nivel sin riesgo o riesgo despreciable; el 16% en riesgo bajo, el 24% en un nivel de riesgo medio; el 24% en riesgo alto y el 18% en riesgo muy alto, frente a los factores intralaborales evaluados. se evidencia que el 16% se ubica en un nivel sin riesgo o riesgo despreciable; el 16% en riesgo bajo; el 23% en riesgo medio; el 26% en riesgo alto y el 19% en riesgo muy alto, en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, los resultados reflejan que, el 23% en un nivel sin riesgo o riesgo despreciable, el 31% en nivel de riesgo bajo; el 19% en riesgo medio; el 6% en riesgo alto y el 21% en riesgo muy alto, en el dominio demandas del trabajo. La sintomatología de estrés reportada por los trabajadores evaluados, refleja que el 38% de la población presenta sintomatología asociada al estrés en niveles Alto (11%;) y Muy Alto (27%;), lo cual puede tener un efecto negativo en su salud y en el entorno laboral, por lo que es pertinente desarrollar acciones de intervención.

ANEXOS

La investigación incluye los siguientes anexos:

- Anexo 1 Encuesta de perfil sociodemográfico y morbilidad sentida.
- Anexo 2 Consentimiento informado.
- Carta de autorización.

**IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
INTRALABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DEL PROCESO DE
MANTENIMIENTO REDES DE DISTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA DE
ENERGÍA DE ARAUCA.**

**CAMEJO NAIR, MANTILLA JHOVANNY, MARTÍNEZ EDUAR, MEJÍA
LUISA, RODRÍGUEZ LEREYS.**

AUTORES

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

BOGOTÁ, D.C., DICIEMBRE DE 2019

**IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
INTRALABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DEL PROCESO DE
MANTENIMIENTO REDES DE DISTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA DE
ENERGÍA DE ARAUCA.**

GONZÁLEZ EDGAR.

DIRECTOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

BOGOTÁ, D.C., DICIEMBRE DE 2019

Tabla de contenido

Introducción	1
Identificación del Problema	2
Formulación del problema	3
Justificación	3
Objetivos	4
Objetivos generales	4
Objetivos específicos	4
Antecedentes	5
Marco legal	11
Marco Conceptual	15
Conceptos generales	15
Condiciones Individuales	18
Condiciones de trabajo	18
Condiciones intralaborales	19
Factores intralaborales	20
Condiciones extralaborales	21
Factores extralaborales	22

Marco Teórico	22
Factores de Riesgo Psicosocial	22
Factores Organizacionales	23
Factores laborales	24
Factores personales	25
Factores Extralaborales	26
Efecto de los Riesgos Psicosociales	27
Prevención de Riesgos	34
Planteamiento de la Hipótesis	35
Hipótesis general	36
Hipótesis alternativa o complementaria	36
Hipótesis de nulidad	37
Marco Metodológico	37
Resultados	60
Conclusiones	68
Discusiones	71
Recomendaciones	76
Referencias	79

Apéndices	91
Apéndice A: Modelo de encuesta	91
Apéndice B: Consentimientos informados	96
Apéndice C: Carta de Autorización	121

Lista de tablas

Tabla 1: Marco Legal	11
Tabla 2: Efectos del estrés	27
Tabla 3: Desarrollo por objetivos	49
Tabla 4: Resumen de datos sociodemográficos	58

Lista de gráficas

Gráfica 1: Factores intralaborales	21
Gráfica 2: Factores extralaborales	22
Gráfica 3: Organigrama	23
Gráfica 4: Distribución por género	51
Gráfica 5: Distribución por edad	52
Gráfica 6: Nivel de escolaridad	53
Gráfica 7: Estado civil	54
Gráfica 8: Tipo de vivienda	55
Gráfica 9: Número de personas a cargo	55
Gráfica 10: Nivel socioeconómico	56
Gráfica 11: Tipo de cargo	57
Gráfica 12: Tipo de contrato	57
Gráfica 13: Antigüedad	58
Gráfica 14: Factores de riesgo intralaboral	61
Gráfica 15: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	65
Gráfica 16: Control sobre el trabajo	63
Gráfica 17: Demandas del trabajo	64

Gràfica 18: Recompensa

65

Gràfica 19: Distribución de dimensiones por nivel de riesgo alto y muy alto

67

Resumen

En la actualidad en el mundo del trabajo, se han presentado riesgos psicosociales que impactan no solo a la salud física sino también la salud mental de los trabajadores. En el presente proyecto de investigación conocer los resultados obtenidos de la investigación cuyo objeto fue Identificar cuáles de los factores de riesgos psicosocial intralaboral afecta a los trabajadores del proceso de mantenimiento redes de distribución de la Empresa de Energía de Arauca, es una empresa del sector público del departamento de Arauca, Colombia. Donde participaron 25 trabajadores, utilizamos La investigación de tipo descriptivo, con un diseño transversal, en que aplicamos la forma A y B del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral (Ministerio de Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, 2010); donde se concluyó que ciertos aspectos son propios de la organización del trabajo tales como : sobrecarga laboral , falta de tiempo, remuneración que compense los esfuerzos, son algunas de las principales fuentes de riesgo psicosociales que coadyuvan al posterior desarrollo y prevalencia de enfermedades psicológicas en el proceso de mantenimiento redes de distribución de ENELAR E.S.P.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, riesgo laboral, factores intralaborales, factores extralaborales.

Abstract

At present in the world of work, psychosocial risks have been presented that impact not only physical health but also the mental health of workers. In this research project we describe the results obtained from the research whose purpose was to identify which of the factors of intra-occupational psychosocial risks affects the workers of the maintenance process distribution networks of the Energy Company of Arauca, is a public sector company from the department of Arauca, Colombia. 25 workers participated, we used the descriptive research, with a cross-sectional design, in which we applied form A and B of the Questionnaire of Intra-labor Psychosocial Risk Factors and the Questionnaire of intra-labor Psychosocial Risk Factors Questionnaire (Ministry of Social Protection & Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, 2010); where it was concluded that certain aspects are specific to the organization of work such as: work overload, lack of time, compensation that compensates for the efforts, are some of the main sources of psychosocial risk that contribute to the subsequent development and prevalence of psychological diseases in the ENELAR ESP maintenance and distribution process.

Key words: Psychosocial risk, Occupational risk, intra-occupational risk, extra-occupational risk.

Introducción

El siguiente proyecto nace del interés de describir los factores de riesgo psicosociales intralaborales, extralaborales y medir el nivel de estrés que se encuentran los trabajadores de mantenimiento de redes de distribución de energía en la empresa de Energía de Arauca Enelar E.S.P, el cual tratamos de buscar las falencias existentes para crear estrategias de intervención. La preocupación por el bienestar de los colaboradores ha sido motivo de interés a las personas ya que se puede desenvolverse mejor en cualquier ámbito; esto ha ido evolucionando con los años con diferentes contextos históricos, culturales y niveles de conocimiento; actualmente, enmarcado en los avances científicos y tecnológicos y sus consecuencias, se hace indispensable indagar e intervenir sobre las falencias encontradas, que van en detrimento del bienestar de los colaboradores de las empresas, configurándose estos eventos como factores de riesgo psicosocial.

La seguridad y salud laboral ha tenido un gran recorrido histórico ya que se ha venido trabajando desde tiempos atrás, cada día se va ampliando el concepto de bienestar y salud ya que las empresas, las compañías o/u organizaciones se van a enfrentando a nuevos retos, responsabilidades y necesidades relacionadas a recursos ya sean materiales, humanos o tecnológicos.

Se ha puesto gran interés en las condiciones sobre las cuales las personas desarrollan sus actividades laborales, así mismo se van desarrollando nuevas herramientas, para promover y fomentar la salud en los ambientes de trabajo. Sin embargo, las personas nunca están exentas de estar expuestas a cualquier tipo de riesgo, ya que muchas veces no todos los factores son controlables sobre todo los factores de riesgos psicosociales, los que

se definen según la resolución 2646 de 2008 como condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

De igual forma Sánchez-Gómez, Dorado, & Ramírez (2015), consideran los riesgos psicosociales como “un fenómeno multifactorial que afectan tanto la salud física y mental de los trabajadores, así como su desempeño” es decir la exposición a estos en el lugar de trabajo está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud.

Para esta investigación nos centraremos en la empresa de energía de Arauca en un sector específico, en el que se quiere identificar los factores de riesgos psicosocial intralaboral y el grado de estrés a los que están expuestos algunos trabajadores. Se recurre a los aspectos psicosociales porque además de estar relacionados a las situaciones y/o elementos sociales y psicológicos del trabajo también están relacionados a la subjetividad individual.

Identificación del problema

La Empresa de Energía Eléctrica de Arauca – ENELAR, es una empresa institucional para la prestación del servicio de distribución y comercialización de energía a la región araucana. Es una empresa de energía en la cual los trabajadores tienen una determinada carga laboral, en el que se manejan turnos y ritmos de trabajo complejos, esto de alguna manera los expone a determinados riesgos laborales y psicosociales.

Dentro de los procesos de implementación y el desarrollo del plan de gestión de salud y seguridad en esta empresa y la aplicación de la batería de riesgos han dejado evidencia de estrés e insatisfacción en el personal, es desde allí donde surge la necesidad

de identificar factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes, y de la misma manera minimizar sus efectos.

Los factores psicosociales en el trabajo están relacionados con los aspectos de la subjetividad individual y los eventos multifactoriales que se producen en las organizaciones de trabajo, así como lo plantea Gil & Castillo (2014). Es por esto que se considera importante hacerse planteamientos y preguntas sobre las estrategias de control o de manejo de estos eventos.

Dado lo anterior se plantea *la identificación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en el personal operativo y de mantenimiento redes de distribución de la empresa de energía de Arauca.*

Formulación del problema

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal operativo del proceso de mantenimiento redes de distribución de la Empresa de Energía de Arauca?

Justificación

Como es de conocimiento, en el entorno donde se lleva a cabo la actividad laboral intervienen diversos factores organizacionales del puesto de trabajo tales como; ambientales, sociales, psicológicos y biológicos del empleado entre otras. La combinación de estas variables, puede afectar al trabajador y la organización de forma positiva o negativa, por esto se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo.

En este contexto los factores de riesgos psicosociales extra laborales son una importante fuente de estrés que afecta la esfera individual, familiar y social-comunitaria de

un individuo, estos pueden potencialmente causar fatiga, síndrome de Burnout y estrés ocupacional.

El burnout es considerado en la actualidad como uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importantes, es por ello que la identificación de los factores de riesgo psicosocial es clave para entender el fenómeno y al mismo tiempo poder controlar y prevenir las consecuencias de este síndrome asociado a factores psicosociales.

Esperamos que esta investigación, sea un complemento teórico y práctico el cual fundamente las decisiones de la Organización, y los resultados permitan adoptar medidas preventivas para poder eliminar y/o minimizar los factores de riesgo psicosociales intralaborales presentes en los trabajadores de La Empresa de Energía Eléctrica de Arauca ENELAR.

Objetivos

Objetivo General

Identificar cuáles de los factores de riesgos psicosocial intralaboral afecta a los trabajadores del proceso de mantenimiento redes de distribución de la Empresa de Energía de Arauca.

Objetivos Específicos

1. Evaluar mediante un instrumento (batería de riesgo psicosocial) a trabajadores del proceso de mantenimiento redes de distribución (PMRD) de ENELAR E.S.P.
2. Recoger la información, cuantificando los factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en el puesto de trabajo de los trabajadores del PMRD de Enelar E.S.P.

3. Diseñar propuesta de intervención de riesgo psicosocial intralaboral para los trabajadores del PMRD de Enelar, con el fin de mantener y mejorar los factores protectores y reducir los factores de riesgo.

Antecedentes Investigativos

Bobadilla-Suarez, Garzón-González & Charria-Ortiz (2018), realizaron una investigación en Cali - Colombia cuyo objetivo fue identificar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales en los trabajadores de una institución del sector salud que presta servicios de alta complejidad (nivel III) , dicha La investigación fue de tipo descriptivo, con un diseño transversal, en que aplicamos la forma A y B del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral (Ministerio de Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, 2010) a una muestra de 183 trabajadores. Los resultados de la investigación indican que los dominios donde se presenta mayor riesgo psicosocial son demandas del trabajo y control sobre el trabajo. A nivel extralaboral, las condiciones que presentan mayor riesgo son: tiempo fuera del trabajo, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, y desplazamiento vivienda-trabajo. Concluimos a nivel general que la empresa se encuentra en un nivel de riesgo psicosocial alto, por lo cual se requiere la implementación de un Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial para prevenir respuestas de estrés y enfermedades asociadas. (Bobadilla-Suárez et al, 2018)

Por otro lado Rosero & Álvarez (2012), realizan un investigación similar donde se identifican algunos de los riesgos psicosociales intralaborales a los que se encuentran

expuestos los docentes universitarios, a partir de la evaluación objetiva en las siete dimensiones establecidas por el Ministerio de la Protección Social Colombiano en la Resolución 2646 del 2008: gestión organizacional, características de la organización del trabajo y del grupo social de trabajo, interface persona-tarea, condiciones de la tarea, condiciones del medio ambiente de trabajo y jornada laboral. Estos llegan a la conclusión que, aspectos propios de la gestión y organización del trabajo como la no participación y conocimiento de programas de bienestar al interior de la institución, las altas demandas cuantitativas y cualitativas de trabajo, la elevada carga mental derivada de las responsabilidades propias del cargo y la duración de la jornada laboral que no permite la realización de pausas activas, son elementos generadores de estrés que impactan la calidad de vida laboral y el desempeño de estos profesionales.

Continuando con investigaciones relevantes se encontró también otra investigación interesante realizada por Abello-Bolívar & Lozano-Torres (2013), sobre Factores Asociados al Síndrome de Burnout en Docentes de Colegios de la Ciudad de Cali , un estudio con una muestra de 82 docentes de colegios públicos y privados de la ciudad de Cali donde evidenciaron que Los factores organizacionales presentan una relación significativa con el Síndrome de Burnout, esto es, en lo referente a los niveles de enseñanza asociados con la dimensión de agotamiento emocional con presencia de una mayor incidencia entre los docentes que imparten clases en secundaria, seguido por los que imparten clases en ambos niveles.

Lo anterior se asocia con la etapa de la adolescencia por la que cruzan los estudiantes de dicho nivel, lo que implica que los docentes estén enfrentados a altos niveles

de estrés y cuestionamientos sobre su labor; también se encuentra relación significativa con el síndrome en cuanto al estilo de dirección y apoyo recibido por parte del supervisor, pues dicha relación puede desencadenar estrés laboral.

Carrión-García, Gutiérrez-Strauss & López-Barón (2014), realizaron una investigación llamada *Condiciones de Trabajo Psicosociales y Desgaste Psíquico en Trabajadores de Diversos Sectores Empresariales de Centro-Oriente, Suroccidente y Región Caribe en Colombia*. En el que el objetivo principal era determinar la percepción de trabajadores de distintos sectores empresariales de Colombia sobre los factores psicosociales presentes en su entorno laboral y la relación entre los factores psicosociales nocivos y los síntomas subjetivos y alteraciones de la salud. Realizaron un estudio no experimental, transversal y cuantitativo. Participaron 370 trabajadores, de diferentes sectores empresariales de Colombia (Centro-Oriente, Suroccidente y región Caribe). Se utilizó el Instrumento denominado *batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial* (CTCPS-MAC), validada para población iberoamericana, permite evaluar cuatro dimensiones: Contexto de trabajo, Contenido de trabajo, Factores individuales y Desgaste psíquico e incluye catorce factores psicosociales. Dicha investigación arrojó que los factores formación, baja médica, contexto de trabajo, contenido de trabajo y factores individuales están asociados en este estudio con desgaste psíquico. El contexto de trabajo es la variable que infiere mayor riesgo ($p=0.000$; Exp (B)= 5.355) para provocar desgaste psíquico, seguida de la formación técnica o superior y del contenido del trabajo. También concluyen que si bien aquellos trabajadores cuya percepción nociva del contexto de trabajo (interrelación trabajo-vida familiar/personal, cultura de la organización, gestión de la empresa, etc.), del contenido de trabajo

(concepción tareas, carga y ritmo de trabajo, etc.) y los que tienen formación técnica o superior tienen mayor probabilidad de padecer desgaste psíquico, se observan aspectos positivos de las condiciones de trabajo psicosocial y su influencia en los trabajadores y en las organizaciones.

Siguiendo con estos estudios, en la ciudad de Lima Perú, Pando-Moreno, Varillas, Aranda-Beltrán & Elizalde-Núñez (2016), realizaron un Análisis Factorial Exploratorio del 'Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, con el objetivo de validar un instrumento evaluación de factores psicosociales para su aplicación en trabajadores en Perú. Diseño, Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo con una población de trabajadores peruanos de Lima, Arequipa y Trujillo. La población se constituyó con 542 sujetos que laboran en la construcción, industria textil, servicios de educación, de salud, minería, pesca y agroindustria, entre otros. El análisis estadístico se basó en la determinación del coeficiente alfa de Cronbach, porcentaje de varianza explicado y los valores que exigen de cada ítem de la escala, principales medidas de resultados, validación del instrumento y resultados, El coeficiente α de cronbach del cuestionario en general fue de 0,9, lo que indica una fiabilidad excelente y por encima de los resultados de otras escalas similares, De manera individual la mayoría de los 7 reactivos del cuestionario obtuvieron valores satisfactorios; los que presentaron alfa de cronbach por debajo de 0,7 fueron 'Carga de trabajo' $\alpha = ,5$, que calificaría como 'Inadecuada' y 'Contenido y características de la tarea' con $\alpha = ,6$, calificando como 'Adecuada pero con déficits'. Las conclusiones señalan que es posible utilizar el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo con fines de investigación y de evaluación en las empresas del Perú.

Relacionado al anterior estudio, el en mismo país, Tuesta-Roldán (2017), realizó un proyecto de investigación llamado *Factores Socio-Laborales Relacionados al Síndrome de Burnout en Trabajadores Portuarios del Callao*. Dicho estudio se planteó con el propósito de determinar los factores socio-laborales relacionados al Síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao. Se utilizó como metodología el estudio observacional, descriptivo relacional, prospectivo y transversal. Participaron 167 trabajadores. El análisis de las variables cualitativas utilizó las frecuencias absolutas y relativas; y de las variables cuantitativas, las medidas de tendencia central y de dispersión. El análisis bivariado utilizó la prueba Chi-cuadrado con un nivel de confianza del 95%., en dicho estudio se arrojaron los siguientes resultados: La edad promedio fue 40,8 años. El 95.8% presentó bajo Síndrome de Burnout. Se observó que las prácticas deportivas frecuentes ($p=0.011$), las relaciones interpersonales ($p=0.001$), salario adecuado ($p<0.001$) y ambiente laboral adecuado ($p=0.002$) se relaciona a un bajo desgaste emocional; en comparación a la mayor antigüedad ($p=0.016$), interferencia con la vida laboral ($p<0.001$) y la sobrecarga ($p<0.001$) que se relacionaron a un mayor desgaste emocional. El tiempo de desplazamiento \leq a 1 hora ($p=0.018$), el tipo de contrato ($p=0.037$) y el salario adecuado ($p=0.004$) se relacionó a bajo nivel de cinismo. Las relaciones interpersonales ($p=0.007$) y el reconocimiento laboral ($p=0.040$) se relacionaron a la eficacia en el trabajo. En conclusión: El turno de trabajo y el salario son factores laborales relacionados significativamente al síndrome de Burnout global.

Gil & Castillo (2014), realizaron un estudio llamado *Aspectos psicosociales en el análisis del trabajo Aproximación a un modelo explicativo*, el estudio se desarrolló en pequeñas, medianas y grandes empresas de cuatro sectores económicos de España. Se

constituyó una muestra de 259 trabajadores para la evaluación y análisis de los aspectos psicosociales. Se empleó el cuestionario psicosocial de Copenhague (Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSQ). La comparación entre los puntajes se realizó utilizando una transformación del puntaje directo (conteo de puntos obtenidos en cada ítem) a un puntaje típico, lo cual se llevó a cabo con base en las medias y desviaciones típicas. Los resultados arrojan que en todos los sectores aparece presente la estabilidad en el trabajo asociada a las condiciones de flexibilidad laboral; el control de tiempos de trabajo, relacionado con las jornadas semanales (entre 60 y 80 horas semanales); los síntomas somáticos de estrés, que es el factor con más alto nivel; la falta de sentido de pertenencia y la falta de consistencia del rol de parte del trabajador en sus contextos de trabajo, que aparecen como las de mayor problemática.

Por último, Velásquez & García-López (2017), realizaron una investigación en Manizales, Colombia. El objetivo planteado fue identificar los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa electrificadora Electro López de la Ciudad de Manizales, a través de la aplicación de los cuestionarios de riesgo psicosocial diseñados por el Ministerio de Protección Social Colombiano; su diseño es Descriptivo ya que busca utilizar los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de la prueba batería de riesgo psicosocial, para describir los factores de riesgo a los que está expuesta la población trabajadora de la organización, su enfoque es cuantitativo ya que recolecta y analiza datos para responder al problema de investigación y su corte es transversal ya que analiza el comportamiento de los dominios y dimensiones de los cuestionarios, en un tiempo determinado que es el segundo semestre del año 2017.

Marco legal

En nuestro país todo lo que concierne al área laboral, la salud y seguridad en el trabajo esta cobijada por un amplio compendio legislativo que se preocupa por salvaguardar los derechos de los trabajadores en el desempeño de sus labores. La presente investigación toma como referencia algunas de las principales normas vigentes.

Tabla No 1. *Marco legal*

<i>Disposición Legal</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Correlación de la norma con la investigación</i>
OIT - ILO-OSH 2001	Proteger a los trabajadores contra los peligros y a eliminar las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo	La OIT nos define los factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales), en términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden – en función de las percepciones y la experiencia – tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”.
ISO 45001	Está orientada a habilitar a las organizaciones a Gestionar los riesgos de salud y seguridad en el trabajo. Norma internacional de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	La norma ISO 45001, nos dice, que debemos Mejorar las condiciones de trabajo, buscando eliminar los peligros, eliminando los efectos psicosociales, sociales, entre ellos la victimización

Decreto 1072 De 2015	Definir las directrices obligatorias de cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia	El decreto 1072 de 2015 nos menciona criterios para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales, dentro de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables.
Resolución 2646 de 2008	Establecer las disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupación.	Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora
Ley 1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.	En el ámbito que interesa a las empresas, se previene a las mismas para recordar incluir dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades laborales.	Determinar en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales, para lo cual los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo, deben realizar una actualización de la tabla de enfermedades laborales, por lo menos

cada tres (3) años, atendiendo los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales

Decreto 1507 de 2014	Expedir manual único para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional	Determinación de los grados de incapacidad permanente parcial, invalidez o invalidez total, originadas por lesiones debidas a riesgos profesionales, se hará de acuerdo con el “Manual de Invalidez” y la “Tabla de Valuación de Incapacidades” y que esta Tabla deberá ser revisada y actualizada por el Gobierno Nacional, como mínimo una vez cada cinco años.
Ley 1751 de 2015	Regular el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.	El mejoramiento y la promoción de la salud. Para asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a las actividades de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación para todas las personas.
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas	Establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, el cual nos ayuda a la aplicación de Baterías.

y se dictan otras disposiciones.

**Ley 1566 de
2012**

Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional “entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias” psicoactivas

Toda persona que sufra trastornos mentales o cualquier otra patología derivada del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas lícitas o ilícitas, tendrá derecho a ser atendida en forma integral por las Entidades que conforman el Sistema General de Seguridad Social en Salud y las instituciones públicas o privadas especializadas para el tratamiento de dichos trastornos.

Marco conceptual

Conceptos generales

Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte (Angulo, 2015).

Acción correctiva. Es una actuación o efecto implementado a eliminar las causas de una no conformidad, defecto, o situación indeseable detectada con el fin de evitar su repetición (Angulo, 2015).

Acción de mejora. Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política (Angulo, 2015).

Acción preventiva. Acción tomada para eliminar o mitigar la causa de una situación a mejorar, una situación potencialmente no deseable o un riesgo (Angulo, 2015).

Actividad no rutinaria. Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria " por su baja frecuencia de ejecución (Angulo, 2015).

Actividad rutinaria. Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es posible su estandarización (Angulo, 2015).

Auditoría. Proceso sistemático independiente y documentado para obtener evidencias de la auditoría y evaluarlas objetivamente a fin de determinar hasta qué punto se cumple los criterios de auditoría (Angulo, 2015).

Ciclo PHVA. Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de cuatro pasos planificar, hacer, verificar y actuar (Angulo, 2015).

Condiciones de trabajo y de salud. Son el conjunto de factores relacionados con las personas y sus acciones, los materiales utilizados, el equipo o herramienta empleados y las condiciones ambientales, que pueden afectar la salud de los trabajadores (Angulo, 2015).

Enfermedad Laboral. Condición física o mental adversa, identificable, originada y/o agravada por una actividad y/o situación relacionada con el trabajo (Angulo, 2015).

Evaluación del riesgo. Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción (Angulo, 2015).

Grado de riesgo (peligrosidad). Es un dato cuantitativo obtenido para cada factor de riesgo detectado, que permite determinar y comparar la agresividad de un factor de riesgo con respecto a los demás (Angulo, 2015).

Higiene industrial. Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores (Angulo, 2015).

Identificación del peligro. Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste (Angulo, 2015).

Indicadores de proceso. Medidas verificables del grado de desarrollo e

implementación del SG-SST (Angulo, 2015).

Indicadores de resultado. Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión (Angulo, 2015).

Lugar de trabajo. Cualquier espacio físico donde se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo control de la organización (Angulo, 2015).

Matriz legal. Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables (Angulo, 2015).

Mejora continua. Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización (Angulo, 2015).

Peligro. Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones (Angulo, 2015).

Política de Salud y Seguridad en el trabajo. Son los lineamientos generales establecidos por la dirección de la empresa, que orientan el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Angulo, 2015).

Procedimiento. Forma específica para llevar a cabo una actividad o un proceso (Angulo, 2015).

Riesgo. Combinación de la probabilidad y las consecuencias de que ocurra un evento peligroso específico. Las medidas de prevención y control tales como protección de maquinaria, estandarización de procesos, sustitución de sustancias, suministro de elementos de protección personal, tienen como objetivo reducir el grado de riesgo (Angulo, 2015).

Condiciones Individuales

Se refiere a la forma en que el individuo reacciona a las situaciones que le rodean teniendo en cuenta sus características personales; relacionadas con su edad, género, estado de salud, labor, personalidad (capacidad de afrontamiento), vulnerabilidad, habilidades, motivaciones y autoconcepto (Angulo, 2015).

Condiciones De Trabajo

En este aspecto se tienen en cuenta los factores o condiciones físicas que rodean al colaborador en su ambiente laboral; entre ellas se encuentran: (Fernández, 1987)

Físicos. Se refieren a las condiciones relacionadas con la energía térmica, la luz visible, el ruido y las vibraciones. Es importante anotar que estas condiciones en niveles de exposición prolongada, en condiciones inadecuadas o en niveles superiores a los límites permisibles, afectan la salud física del colaborador y así mismo conlleva a manifestaciones psicológicas negativas.

Químicos. Una exposición a agentes químicos con efectos tóxicos genera

alteraciones a nivel del sistema nervioso, tales como la falta de coordinación sensorio motriz, alteraciones afectivas, entre otros. Lo que hace significativo este aspecto en los factores psicosociales es los efectos psicológicos que estas condiciones crean en el colaborador viéndose expresadas en ansiedad derivada de las manifestaciones que le ocurren.

Biológicos. Esta condición está directamente relacionada con la percepción del colaborador frente al riesgo al que se expone.

Condiciones ergonómicas. Se refieren al esfuerzo físico involucrado en lo laboral los hábitos posturales asumidos por el colaborador o dados por las características de los elementos de trabajo. Este generalmente se vislumbra en reacciones de desmotivación, disgusto y fatiga.

Condiciones de seguridad. Se relaciona con las condiciones locativas en las que se desarrolla la labor, de las cuales se deriva el peligro de accidente, que afectan la confianza del colaborador y su tranquilidad para realizar el trabajo. (Gracia-Camón, 2003)

Condiciones intralaborales

Aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Es decir, los que se generan con motivo de la labor que se desempeña y por las características propias de la organización se clasifican en:

Contenido de la tarea. Comprende todas las exigencias involucradas en la labor a realizar, tales como trabajo repetitivo, monotonía de la labor, identificación con la

tarea, conocimiento de la tarea, ambigüedad del rol, identificación del producto, cantidad de trabajo y el nivel de responsabilidad. (Villalobos, 2005)

Organización del tiempo de trabajo. Comprende los aspectos relacionados con la forma de realizar el trabajo; incluye las siguientes condiciones: autonomía e iniciativa, ritmo laboral, jornada laboral, turnos, pausas y descansos.

Relaciones humanas. Comprende aspectos relacionados con la interacción con otros, la comunicación, el trabajo en equipo y demás aspectos relativos a las relaciones con otros; se clasifican en: comunicación, niveles de participación y cohesión en el grupo.

Gestión. Comprende las políticas y esquemas de la Entidad, la claridad en que se den y la existencia o ausencia de programas a favor del colaborador, se involucra perfiles ocupacionales, estilo de liderazgo, manejo de cambio, sistemas de evaluación de desempeño, planes de inducción. Capacitación y ascensos, políticas de contratación y estabilidad, sistemas y condiciones de remuneración, servicios de bienestar social.

Clima laboral. Este elemento adquiere importancia dentro de los factores psicosociales, en la medida de ser un resultado de la percepción del colaborador frente a la realidad laboral, en donde se involucran los valores, creencias y motivaciones (Rodríguez & Sánchez-Gómez, 2015).

Factores intralaborales

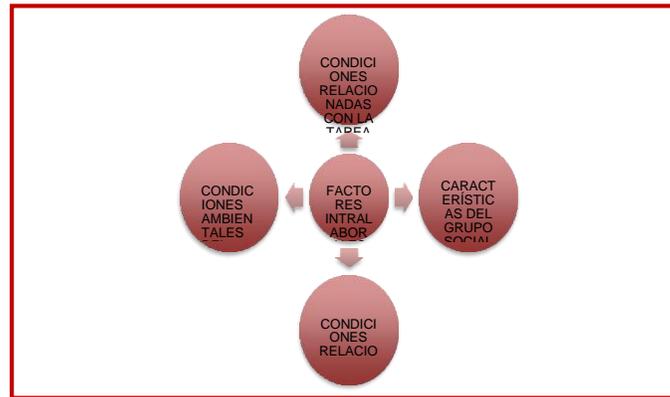


Gráfico No.1: Factores intralaborales

Condiciones extralaborales

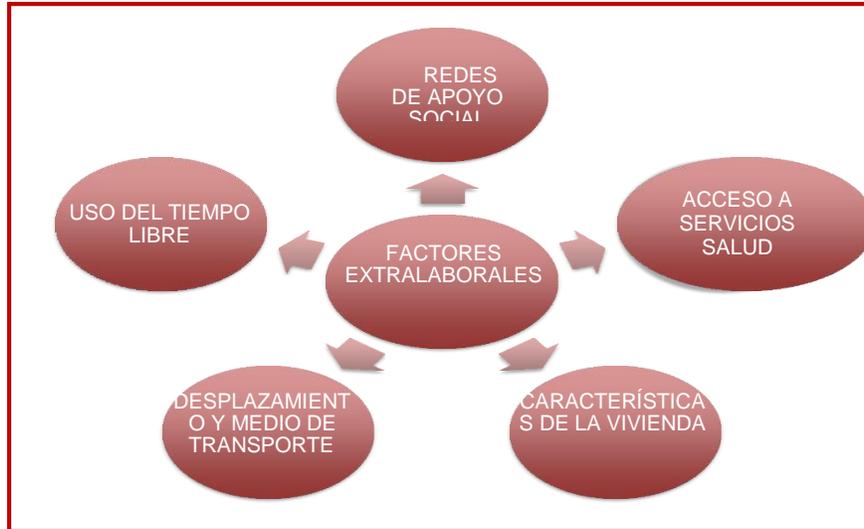
Tiene que ver con los elementos que inciden de manera diferente en la vida de los individuos, según el entorno familiar, social y cultural, tales como:

Situación socioeconómica del grupo familiar. Los ámbitos laboral y familiar se retroalimentan mutuamente, lo que significa que las tensiones o situaciones adversas que se presenten en cualquiera de los dos, se manifiesta en el otro. Lo que tiene que ver con la situación socioeconómica se refiere a la cultura, raza y por supuesto responsabilidades de tipo económico.

Situación política, económica y social del País. Este aspecto se traduce en aquello que se relacione con el contexto de un país, en cuanto a condiciones económicas, es decir escalas salariales, costos de vida; también las situaciones de violencia del medio laboral. (Echemendía, 2011).

Factores extralaborales

Gráfico No.2: Factores extralaborales



Marco Teórico

Factores de riesgo psicosocial

La globalización empresarial del siglo XXI, ha hecho que las organizaciones profundicen en el tema de salud laboral y específicamente de los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran diariamente expuestos los trabajadores. Según la definición de la OIT en 1986: “Los factores psicosociales en el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p.3, citado por Moreno-Jiménez, 2010). Este enunciado evidencia la importancia dada por parte de la OIT al

trabajador de acuerdo a las necesidades propias del mismo según su cultura, ocupación y medio ambiente.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), los factores psicosociales se definen como “interacciones entre el trabajo, ambiente, satisfacción en el trabajo y condiciones de la Entidad, así como las capacidades del colaborador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo”. Para que estos factores se entiendan como de riesgo, las interacciones entre el trabajo y el colaborador en condiciones específicas de intensidad y tiempo de exposición producen efectos negativos en el colaborador.

Los factores de riesgo psicosocial puntualmente constituyen las percepciones y experiencias que el colaborador ha vivido con relación a sí mismo, su trabajo y su ambiente laboral.

Factores organizacionales

En los últimos años, las políticas empresariales han tenido un auge sorprendente pues cada día las organizaciones pretenden sobresalir por sus peculiaridades y fortalezas, eso conlleva a una evolución continua en el ámbito intralaboral e interpersonal. (Rousseau, 2012).

Clima Organizacional

Está dado por la percepción de la práctica organizativa expresada por los individuos que trabajan en un lugar determinado. Los factores que intervienen en el clima son variados, como: el tipo de comunicación, la resolución de conflictos

(constructivo o disfuncional), el tipo de liderazgo, la importancia dada a las recompensas, entre otros. El clima organizacional es, por lo tanto, la descripción del entorno de trabajo por parte de aquellos que son protagonistas activos en él (Rousseau, 2012).

Cultura Organizacional

Por otra parte, la cultura organizacional en términos generales depende en gran parte en el enfoque dado por los dueños o los líderes de la empresa, y esta cultura varía según la visión que ellos tengan. La estructura organizativa es lo concerniente a la distribución de los cargos, roles y funciones que coordina a los diversos departamentos de una empresa, integrándola de tal manera que sea posible lograr los objetivos propuestos.

Relaciones Interpersonales

Todo lo anterior hace que se conjuguen una serie de variables en las relaciones interpersonales de los trabajadores que influirán de manera positiva o negativa en la salud y bienestar de los mismos

Factores laborales

Los factores laborales son todos aquellos generados por las condiciones intrínsecas de una labor en particular, por lo cual cada uno de los cargos ejercidos en una empresa tendrá unos factores específicos. Sin embargo, dentro de la diversidad de variables se encuentran: El ambiente laboral, la carga de trabajo, el número de horas y la distribución del horario, los factores ergonómicos, la autonomía y el control, la estimulación en el

trabajo, los roles intralaborales, los equipos o maquinaria que debe utilizar y el estado de estos, el diseño del medio ambiente ocupacional (Echemendía, 2011).

Esto quiere decir que diseño del puesto de trabajo, el rol y la carga laboral, requiere que sean comprendidos claramente por parte del empleado desde el momento de su inducción a la entidad. Esta información debe estar diseñada para expresar las expectativas que tiene la organización con el nuevo trabajador y de esta manera tener claridad en su desempeño laboral.

Calidad del trabajo. Este es otro componente importante de los factores laborales y entre ellos, el nivel de autonomía-control es un asunto que diariamente toma mayor significancia. Según la Real Academia Española, autonomía tiene como definición: potestad para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios. Condición de quien, para ciertas cosas, no depende de nadie (Gánster, 2012).

Factores personales

La conducta o comportamiento es la forma característica de reaccionar de una persona frente a una situación determinada. Puede darse como una conducta hostil y agresiva, o alegre y dispuesta. Cada persona tiene su estilo propio para enfrentar las diversas situaciones de la vida laboral. Dicha conducta está tremendamente influida por factores intrínsecos del individuo, como su edad, género, escolaridad, ocupación, convivencia de pareja, área de trabajo, características de personalidad y temperamento. Marulanda (2007)

El aspecto biológico-fisiológico, es también llamado primario, innato o físico. Son los que impulsan el comportamiento de manera natural y están orientados a la supervivencia del individuo como organismo físico. La mayor parte de estos procesos corporales que actúan para satisfacer estos motivos, son automáticos, regulándose el cuerpo a sí mismo para tratar de mantener el equilibrio interno (homeóstasis). Estos motivos primarios son la base la adquisición (por aprendizaje) de los motivos secundarios que, una vez establecidos, modifican frecuente y profundamente a los primeros (Soto, 2001).

Factores extralaborales

Los estresores laborales externos son aquellos que influyen en los trabajadores, mas no tienen una relación directa con la actividad laboral, pero sí con la vida cotidiana de una persona. Entre ellos se encuentran: la utilización del tiempo libre, las actividades domésticas, los gustos en recreación y deporte, interés en la educación, tiempo de desplazamiento y medio de transporte, red de apoyo diversa (familia, iglesia, comunidad), características de la vivienda, estado civil, estado laboral de su pareja, acceso a servicios públicos, acceso a servicio de atención en salud, carga de trabajo, responsabilidad de menores de edad o adultos mayores, entre otros. (Barnet, 2012). Estos factores juegan un papel primordial en cuanto a estado anímico del trabajador e incluso frente a su manera de enfrentar la realidad.

El hombre moderno constantemente se encuentra sometido a tensiones nerviosas y psicoemocionales debidas a la permanente confrontación en un entorno cambiante

dominado por la competitividad. Teniendo en cuenta que esta evolución no ha sido siempre armónica resulta en un menoscabo del equilibrio familiar y social, originando conflictos que a su vez producen trastornos psicoemocionales, fatiga mental, desmotivación y deterioro de la productividad. Así como la situación social, política y financiera de un país interviene en la calidad de vida y la forma de manejar el estrés al que se ven enfrentados los trabajadores. (Jenkins, 2012).

Si estos factores extralaborales no se encuentran en un equilibrio saludable, el bienestar del trabajador se va a ver afectado y mucho más aún si a esto le sumamos factores negativos de riesgo laboral y psicosocial de estrés generados en su lugar de trabajo. El estudio de los factores psicosociales se hace más importante en la medida que hay un reconocimiento de las consecuencias negativas en la salud de los colaboradores por parte de los riesgos derivados de estos factores, consecuencias que contempla daños psicológicos, físicos, sociales y familiares.

El principal daño derivado del riesgo psicosocial es el estrés este se puede definir como una respuesta psicofisiológica, que da un individuo ante un determinado estímulo, la manera en que la persona se adapte a los estímulos determina las tensiones manejadas, y la intensidad de las mismas. Cuando estas tensiones se prolongan traen consecuencias como las que se observan en el siguiente cuadro:

Efectos de los riesgos psicosociales

Tabla No. 2. *Efectos del estrés*

<i>Clase de efectos</i>	<i>Manifestaciones</i>
-------------------------	------------------------

Subjetivos	Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad, baja autoestima, amenaza, tensión, nerviosismo y soledad.
Conductuales	Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, aumento o pérdida de apetito, alcoholismo, tabaquismo, excitabilidad, conducta impulsiva, inquietud, temblor.
Cognoscitivos	Incapacidad para tomar decisiones, baja concentración, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica, bloqueo mental y de capacidad creativa, bajo nivel de atención y percepción.
Fisiológicos	Aumento de catecolaminas y corticoides en sangre y orina, elevación de los niveles de glucosa en sangre, incremento del ritmo cardiaco y de la tensión arterial, resequedad de la cavidad bucal, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, entumecimiento de las extremidades, suspensión de la función digestiva. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.
Organizacionales	Ausentismo, baja productividad, accidentalidad laboral, aumento de la rotación de personal, clima laboral pobre, insatisfacción en el trabajo, cambios en la morbilidad.

Fuente: (Moreno,
2010)

En este sentido, Moreno (2010) afirma “ambiente de trabajo saludable y seguro es la mejor garantía del rendimiento laboral, de la salud de sus empleados y de la motivación

e implicación organizacional. La pérdida de calidad del trabajo entraña costes a veces difíciles de observar a corto plazo, pero siempre presentes a mediano y largo plazo” (p. 21), así mismo menciona que:

Datos de los últimos años reflejan que el 22% de los trabajadores de los 27 países de la EU (IV encuesta europea de condiciones de trabajo, 2005) y el 27,9% de trabajadores españoles que consideran que el trabajo afecta a su salud consideran al estrés como un efecto del mismo. (VI encuesta nacional de condiciones de trabajo, 2007). Su repercusión a nivel social y económico es importante, estimando que lo experimentan unos 40 millones de europeos con un coste estimado de 20.000 millones al año. (Moreno, 2010, p. 21)

Físicos o Biológicos. Se han descrito cambios biológicos por exposición a factores biopsicosociales de estrés como lo muestra un meta-análisis realizado en EEUU por Burke (2005), del departamento de Psiquiatría de la Universidad de California, con el objetivo de evaluar la asociación entre la respuesta del cortisol al estrés psicológico. Se revisaron 7 estudios que compararon las respuestas de cortisol en plasma en individuos deprimidos y no deprimidos. Los pacientes con trastorno depresivo mayor (TDM) y los no depresivos (ND), tenían niveles basales similares, luego fueron sometidos a algún tipo de estrés durante 25 min. Se encontró que los individuos con TDM, tenían niveles mucho más altos de cortisol en la fase de recuperación que sus contrapartes que no eran depresivos (Burke, 2005).

En términos generales, el mal estado de salud ha sido asociado a diversos niveles de estrés por ejemplo el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa de un trabajador, puede ser un asunto que afecte la salud física de los individuos, ya que, si recibiera una recompensa similar al esfuerzo realizado en una labor, no se observarían tantos efectos secundarios como se ven actualmente.

Mentales y Emocionales. Gran parte de los trastornos mentales registrados en los últimos años, tienen su origen en los altos niveles de estrés laboral o de disfunción en las relaciones interpersonales de los trabajadores y por lo tanto son motivo de preocupación organizacional. Según un meta análisis realizado por Stansfeld & Candy (2006), muestra que el apoyo social es un factor protector que actúa como un amortiguador en circunstancias de crisis tensionales y psicolaborales mientras que el poco apoyo social esta notablemente relacionado con síntomas de trastornos mentales.

El estrés laboral es una complicación de salud más grave de lo que se ha considerado, está afectando cada vez más a la población trabajadora provocando discapacidad mental o física y alteración del desarrollo normal de sus actividades. El estrés laboral es causado por un desequilibrio entre las demandas ocupacionales y la capacidad del individuo para llevarlas a cabo (Moreno, 2010).

Con el paso del tiempo, el estrés laboral produce un agotamiento continuo de las capacidades del individuo, conduciéndolo a estados de frustración, apatía y desinterés que le impiden una realización adecuada en su perspectiva profesional. Ya que el trabajo ocupa gran parte de la vida de una persona, los trabajadores se angustian tratando de

obtener la perfección en su tarea descuidando de esta manera otros aspectos importantes de la vida como la familia, los amigos, la salud y la recreación. Los factores estresores se pueden dar por cargas de trabajo excesivas, horarios extenuantes o relaciones interpersonales deficientes (Moreno, 2010).

La ansiedad causada por asuntos laborales es otro de los efectos frecuentes de estar expuesto a factores psicosociales de riesgo en el ambiente laboral, sin un seguimiento correctivo y preventivo adecuado. Esta entidad al igual que cualquier otro problema orgánico requiere evaluación y seguimiento especializado (Moreno, 2010).

La Asociación Americana de Psiquiatría ha publicado el DSM IV (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders), en su cuarta edición, este manual incluye la nomenclatura diagnóstica oficial que se usa actualmente para todas las alteraciones mentales. Este manual se basa en un sistema multiaxial logrando una valoración completa y organizada acerca de dichos diagnósticos. Los trastornos por ansiedad son cuadros donde predomina la aprensión, temores y preocupación excesiva en la vida psicológica del individuo, desproporcionando los peligros o amenazas reales.

Por lo anterior, hallar un trabajo que sea agradable, donde una persona se sienta cómoda es algo muy importante y más aún si se padece de ansiedad laboral. Es trascendental perseverar en una terapia continua y pertinente que permita superar exitosamente los síntomas de ansiedad.

La depresión es una de las manifestaciones del estrés o el discomfort laboral, el signo principal está dado por disforia (tristeza) persistente o pérdida

global del interés en las actividades habituales. Así mismo se acompaña de un sentimiento de culpa por sucesos pasados, autorreproche, sensación de desesperanza, o ideas recurrentes de muerte o suicidio. Los síntomas vegetativos incluyen pérdida de apetito y peso, alteraciones del sueño, fatiga, incapacidad de concentración y agitación psicomotora (Douglas, 2010, p.23).

Por lo general cuando la depresión se manifiesta con todos sus síntomas y el paciente decide consultar pidiendo ayuda al respecto, este inconveniente ya lleva varias semanas o incluso meses de evolución, lo que hace más complicado el tratamiento.

Según (Moreno, 2010) El Síndrome de Burnout o desgaste profesional, no consiste en una situación o hecho que acontece en exclusivamente laboral, aunque inevitablemente tenga consecuencias más amplias fuera del ámbito laboral.

Efectos Organizacionales. Las secuelas negativas de los riesgos psicosociales no afectan sólo la salud física y emocional de los trabajadores, también redundan en resultados adversos para la empresa y su funcionamiento, la productividad, eficiencia y eficacia. Por lo tanto, la salud de los trabajadores, es parte de la salud organizacional, incluido el bienestar económico de una entidad (Moreno, 2010).

Uno de los efectos más dispendiosos para las compañías y la sociedad, son las bajas laborales secundarias a enfermedad, estas bajas o retiros laborales corresponden a múltiples causas, como la contratación deficiente o carente de garantías, la violencia en

el trabajo, el síndrome de Burnout, el acoso sexual, los horarios extremos o la remuneración deficiente (Moreno, 2010).

Por otro lado, la violencia en el trabajo es algo inaceptable pero real en nuestra sociedad. En teoría, el trabajo es un sitio protegido y exento de crueldad, donde un ser humano puede desarrollarse profesionalmente incrementando sus habilidades mientras presta un servicio o realiza una labor determinada. Citando nuevamente a Moreno (2012), quien dice en uno de sus estudios que la violencia en el contexto laboral puede tener repercusiones más complicadas que lo que se piensa. Los incidentes violentos pueden causar daños tanto físicos como psicológicos, pero en muchas ocasiones es complicado para las víctimas declarar ante las autoridades pertinentes su situación, por la misma coerción de la cual son víctimas y por temor a perder su trabajo o a empeorar la situación. Esto produce un ambiente laboral cada vez más tenso y preocupante. Lo que finalmente desencadenará en ausentismo laboral, incapacidades o baja laboral definitiva.

Los términos usados más recientemente son “mobbing” o “bullying” identificados en la cultura norteamericana como el abuso y el maltrato. Estos términos muestran dos enfoques, uno en la víctima y otro en el autor (Einarsen, Zapf & Cooper, 2011).

La productividad empresarial se ve notablemente perturbada cuando los trabajadores son expuestos a alguno o varios de los factores que hemos venido mencionando, el hecho de ser víctima de estrés laboral, acoso o violencia en el trabajo,

inseguridad contractual, o cualquiera de los factores señalados, hacen que la persona llegue a un punto de total desmotivación que tiene como resultado un pésimo rendimiento laboral lo que provoca una afectación económica en la organización. (Barling, 2012).

Una organización que en su ambiente interno facilita o permite este tipo de comportamientos ya sea entre compañeros de trabajo o por parte de los superiores, es una compañía que está destinada a cargar con el peso de sus consecuencias, ya que el ambiente laboral se deteriora progresivamente afectando directamente el rendimiento laboral así como su buen nombre ante sus pares ,es importante tener en cuenta que los efectos personales y organizacionales a los que lleva esta situación, son múltiples y complicados de manejar.

Prevención de riesgos.

Los Sistema de Vigilancia Epidemiológica busca disminuir todas las consecuencias negativas de un riesgo para los colaboradores. Se enmarcan en el Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, que da las pautas del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG - SST). Es necesario en una valoración de riesgos psicosociales tener en cuenta el diagnóstico de salud, como sistema de información se tiene el concepto de aptitud, el cual incluye la valoración del estrés (si se tiene contemplado) los antecedentes laborales en cuanto a incapacidades por enfermedad común y los exámenes periódicos.

Específicamente, se contempla la evaluación a través de pruebas técnicas referidas a las características individuales y/o colectivas de los colaboradores y aquellas pruebas, cuestionarios, talleres con enfoque netamente psicosocial en el que se rescaten las condiciones o características situacionales del cargo o Entidad en la que se labora, que generalmente están en términos de frecuencia o de exposición. Así mismo para lograr una evaluación integral de los factores psicosociales se tienen evaluaciones dirigidas a los aspectos extra-laborales que rodean a un colaborador.

Todo lo expuesto anteriormente ha sido con el fin de esclarecer los términos, factores de riesgo y efectos sobre el individuo, la sociedad y la organización, con el propósito de analizar y recopilar medidas de gestión y prevención de riesgos. La información disponible indica que los costos de los efectos psicosociales en el trabajo, son muy elevados, pero también es importante tener en cuenta que la gestión y prevención de estos riesgos. Deben participar los trabajadores, los empresarios, los sindicatos y los legisladores.

Al hacer énfasis en el aspecto preventivo, es importante resaltar los aspectos más relevantes de la aplicación organizacional de los programas, teniendo en cuenta que debe promover un ciclo de mejora continuo que permita un análisis periódico por parte de las áreas interesadas de la compañía. Hacer un programa preventivo al cual se pueda aplicar el PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) es una estrategia interesante y práctica en todos los niveles.

Planteamiento de hipótesis de investigación

La hipótesis se puede definir como un intento de explicación o una respuesta "provisional" a un fenómeno, su función consiste en delimitar el problema que se va a investigar según algunos elementos tales como el tiempo, el lugar, las características de los sujetos (Básico & Guerrero, 2004). Es decir, las hipótesis son consideradas como explicaciones tentativas respecto al problema planteado, estas se muestran a manera de proposiciones.

A continuación, se plantean para este estudio varias hipótesis, partiendo de hipótesis generales, alternativas y de nulidad. Los criterios para el planteamiento de estas hipótesis son a partir de una referencia empírica, estas se derivan del marco teórico, inician con la deducción, e investigación de información recolectada a través de la observación, selección, análisis y estudio de la información:

Hipótesis generales.

Estas se basan en evidencia empírica y para este caso se plantea de así:

Los factores psicosociales presentes en los trabajadores del proceso de mantenimiento redes de distribución de la Empresa de Energía de Arauca se encuentran asociados a las responsabilidades en las maniobras de alto riesgo, retroalimentación del desempeño e incentivos por parte de la empresa.

Hipótesis alternativa o complementaria.

Están constituidas por proposiciones que relacionan una de las variables básicas de la hipótesis general, para este caso se plantea de así:

La presencia de los factores psicosociales en los trabajadores del proceso de mantenimiento redes de distribución de la Empresa de Energía de Arauca está estrictamente relacionada a las personas expuestas a turnos rotativos y nocturnos que aquellas que laboran en jornada ordinaria diurna.

Hipótesis de nulidad

La hipótesis nula es aquella que nos dice que no existen diferencias significativas entre los grupos. Para este caso se plantea de la siguiente manera:

No existe ningún tipo de causalidad entre los comportamientos y conductas de los trabajadores del proceso de mantenimiento redes de distribución de la Empresa de Energía de Arauca y el estrés como factor de riesgo psicosocial.

Marco Metodológico

El marco metodológico o diseño de la investigación, puede ser definido como el plan, estructura o estrategia que será utilizada para obtener respuestas a las preguntas de investigación planteadas controlando y minimizando el error experimental (Reidl, 2011).

En este sentido, Sánchez-Lara y Méndez- Sánchez (2008), plantean que la selección del diseño de investigación (marco metodológico) es uno de los pasos más importantes y decisivos en la elaboración del proyecto, ya que de esto depende que en la investigación se obtengan resultados válidos y confiables que respondan a los objetivos inicialmente planteados.

Finalmente, Plencovich (2008), expresa que el diseño metodológico dentro del proyecto de investigación, señala que debe hacerse para obtener la información deseada y este proceso de diseño es imprescindible tanto en el caso de abordajes cuantitativos,

cualitativos o mixtos y debe establecerse al inicio de la investigación, más allá de que puedan presentarse modificaciones durante el desarrollo del proyecto.

Paradigma y tipo de estudio.

La metodología de este proyecto de investigación es de tipo cuantitativo de carácter descriptivo. Se utilizan instrumentos como encuesta socioeconómica (documento propio de la empresa) y la batería evaluación de riesgo psicosocial, para la recolección de datos, análisis de la información y la identificación de los factores de riesgos psicosocial Intralaboral en los trabajadores del proceso de mantenimiento redes de distribución de la Empresa de Energía de Arauca.

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería de riesgos psicosocial ayuda recoger los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores y establecer la presencia o ausencia de los factores de riesgos psicosocial intralaboral para nuestra investigación.

Según Resolución 2646 de 2008 indica que experto es un “psicólogo con posgrado en gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional quien debe aplicar y calificar esta batería. Si en un departamento no existe un psicólogo que cumpla estrictamente con este perfil, la norma señala que se podrá considerar experto el psicólogo que “tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación. En este caso como es un proyecto académico meramente investigativo quienes realizarán el análisis del instrumento aplicado a la muestra seleccionada serán dos profesionales de

psicología próximos a recibir título de especialistas en gestión de la seguridad y salud en el trabajo miembros del equipo de investigación que desarrolla este proyecto.

El manejo de la información se desarrollará de manera anónima y confidencial, con el fin de respetar las directrices de la declaración de Helsinki. La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines académicos.

Alcance

La presente investigación permitió identificar características, factores, y variables, relacionadas con el riesgo psicosocial en el personal operativo del proceso de mantenimiento de redes de distribución de la empresa de energía de Arauca. Según Byrne (1991), Maslach y Jackson (1981) & Schaw & Iwanicki, (1982). Además de condiciones intra y extra laborales, personales, y familiares. Debido a que constantemente deben someterse a cargas de trabajo excesivas, horarios extenuantes o relaciones interpersonales deficientes los cuales pueden ser detonantes y convertirse en factores estresores.

Diseño o método previsto.

La recolección de datos para esta investigación, se basa en la técnica descriptiva tipo cualitativa, De acuerdo con Albert (2007:231) "en el enfoque cualitativo, la

recolección de datos ocurre completamente en los ambientes naturales y cotidianos de los sujetos e implica dos fases o etapas: (a) inmersión inicial en el campo y (b) recolección de los datos para el análisis"

Para recuperar datos de manera eficiente se hará bajo los siguientes instrumentos:

Observación participante

Albert (2003:232) añade que "su propósito es la obtención de datos acerca de la conducta a través de un contacto directo y en situaciones específicas. Es la técnica más empleada para analizar la vida social de los grupos humanos" (p. 2).

El autor explica que este instrumento exige la presencia de un observador que participe con el grupo en el que va a llevar a cabo la investigación.

La entrevista. Denzin (1991), citado en Rojas (2010:85) la define como "un encuentro en el cual el entrevistador intenta obtener información, opiniones o creencias de una o varias personas" (p.3)

Valles (1999) citado en Rojas (2010:87) distingue dos tipos de entrevistas: individuales y grupales denominadas grupos focales.

Entrevistas individuales. Taylor y Bogdan (2000:74) la definen como "una conversación, verbal, cara a cara y tiene como propósito conocer lo que piensa o siente una persona con respecto un tema en particular" (p.3)

Entrevistas a grupos focales.

Albert (2007:250) indica que "se les puede definir como una conversación de un grupo con un propósito". Tiene como finalidad poner en contacto y confrontar diferentes puntos de vista a través de un proceso abierto y emergente centrado en el tema objeto de la investigación.

Los fundamentos teóricos de la construcción de la batería están fundamentados en Karasek, Theorel y Jonson (1990), Siegrist (1996, 2008) y Villalobos (2005) (citados en Min protección, 2010); son cuatro categorías en su aparte de riesgos intralaborales: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa; en los riesgos extra laborales son: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda.

Contexto de la empresa.

Nombre de la empresa.

Empresa de Energía Eléctrica de Arauca - ENELAR

Ubicación y contacto

Carrera. 22 número 22 – 46, Barrio 7 de agosto. Teléfono: +57 (7) 8852495 |
+57(7) 8858008 | Línea Gratuita 115, E-mail: Informacion@enelar.com.co

La Empresa de Energía Eléctrica de Arauca - ENELAR-, fue creada mediante Acuerdo 004 de 1985 del Consejo Intendencial de Arauca, como una entidad descentralizada con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, como soporte institucional para la prestación del servicio de energía eléctrica a los araucanos, teniendo como referente el inicio en la explotación del complejo petrolífero de Caño Limón y la interconexión al Sistema Interconectado Nacional -SIN- a través de la Línea Bucaramanga – Caño Limón - Arauca, aprobada por el Consejo de Ministros el 3 de diciembre de ese año, ante la necesidad de garantizar el suministro de energía necesario para la actividad petrolífera que en gran escala se iniciaba en la entonces Intendencia Nacional de Arauca. ENELAR E.S.P. es una empresa que presta el servicio de distribución y comercialización de energía aportando al desarrollo económico y social de la región araucana

Operativos oficiales	25	31,25	Forma B
----------------------	----	-------	---------

Instrumentos materiales y equipos.

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizan los siguientes instrumentos.

- 1) Cuestionario de datos sociodemográficos elaborado por la empresa
- 2) Cuestionario de consentimiento informado por parte del personal a participar en la investigación
- 3) **Batería de Riesgo Psicosocial** – Resolución 2646 de 2008. La batería de Riesgo psicosocial es una herramienta para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual es de obligatoria aplicación para todas las empresas colombianas, sin importar su número de trabajadores ni sector económico. Es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador. Para mejorar los factores de riesgo psicosocial y por ende la productividad La batería para evaluar el riesgo psicosocial está compuesta por ocho instrumentos:
 - ✓ Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador)
 - ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para jefes y directivos

- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para profesionales, técnicos y operarios
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- ✓ Cuestionario para la evaluación del estrés
- ✓ Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo
- ✓ Guía para entrevistas semiestructuradas
- ✓ Guía para grupos focales

En este caso se utiliza el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y forma B. Los resultados se analizan desde la estadística descriptiva para identificar niveles de riesgo (Muy alto, Alto, medio, bajo y sin riesgo)

Procedimiento o fases de desarrollo.

Se realiza la investigación a través de diferentes fases:

Técnicas

- 1) Revisión de datos del comité de convivencia
- 2) Revisión de datos de ausentismo y morbilidad
- 3) Se realiza reunión con personal directivo para solicitar permiso y consentimiento para el desarrollo del proyecto.
- 4) El personal fue reunido en un salón en las instalaciones de la empresa, para socializar el proyecto, así mismo les entrego un formulario de consentimiento informado de carácter confidencial necesario para la investigación.
- 5) Aplicación de encuesta de datos sociodemográficos

- 6) Aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y forma B
- 7) Interpretación de niveles de Riesgo.

La interpretación de resultados se realizó bajo los criterios de la herramienta utilizada. Para los aspectos intra y extralaborales, los criterios son:

Sin riesgo o riesgo despreciable. Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención.

Riesgo bajo. No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas de estrés significativos. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Riesgo medio. Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto. Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto. Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Por su parte, los criterios de interpretación de la escala de estrés son los siguientes:

Muy bajo. Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

Bajo. Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto es poca afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

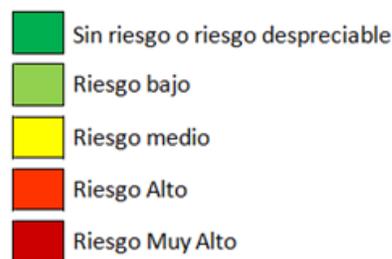
Medio. La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Alto. La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran

tener alguna relación con los efectos identificados.

Muy alto. La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia Epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Para facilitar la comprensión se graficarán los resultados usando la siguiente escala de colores:



Recolección y sistematización de datos

La recolección de datos se genera a través de la aplicación de la batería de instrumentos de riesgos psicosociales que en su software trae un cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y forma B, el primero para personal profesional y el segundo para personal bachiller, técnico y tecnólogo.

Análisis estadístico y de resultados

Una vez aplicados y resuelto los cuestionarios por parte del personal en estudio, la batería arroja datos en hojas Excel para posterior análisis y sistematización a través de un

editor de datos. Así mismo se procede al análisis de los formularios A y B, se procesan variables sociodemográficas y el total de la puntuación de los factores de riesgo psicosociales, presentados a través de gráficas y tablas.

Desarrollo por objetivos

Tabla No 3. *Desarrollo por objetivos*

<i>Objetivos</i>	<i>Metodología</i>	<i>Resultados</i>	<i>Presentación</i>
Identificar cuáles de los factores de riesgos psicosocial intralaboral afecta a los trabajadores del proceso de mantenimiento redes de distribución de la Empresa de Energía de Arauca.	Reunión con personal directivo para solicitar permiso y consentimiento para el desarrollo del proyecto, aplicación cuestionario de aspectos socio demográficos	Aspectos sociodemográficos	Encuesta Datos estadísticos
Evaluar mediante un instrumento (batería de riesgo psicosocial) a trabajadores del proceso de mantenimiento redes de distribución (PMRD) de ENELAR E.S.P.	Firma de consentimiento informado. Aplicación de cuestionario de Riesgo psicosocial intralaboral evaluado forma A Riesgo psicosocial intralaboral evaluado forma B	Calificación Riesgo psicosocial intralaboral	Informe

Recoger la información, cuantificando los factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en el puesto de trabajo de los trabajadores del PMRD de Enelar E.S.P.

Cuestionario de aspectos demográficos. Aplicación de cuestionario de Riesgo psicosocial intralaboral evaluado forma A

Riesgo psicosocial intralaboral evaluado forma B

Calificación de Riesgo psicosocial intralaboral, resultados estadísticos

Informe, Trabajo de grado

Diseñar propuesta de intervención de riesgo psicosocial intralaboral para los trabajadores del PMRD de Enelar, con el fin de mantener y mejorar los factores protectores y reducir los factores de riesgo.

Análisis de datos estadísticos y de resultados

Conclusiones y Recomendaciones. Presentación de propuestas

Informe, Trabajo de grado

Nota: Análisis estadístico y de resultados

Caracterización de aspectos sociodemográficos

Para el análisis del perfil sociodemográfico se observaron variables como género, estado civil, nivel educativo, antigüedad en la institución, antigüedad en el cargo entre otras, las cuales modulan la percepción y el efecto de los factores de riesgo psicosocial, obteniendo los siguientes resultados:

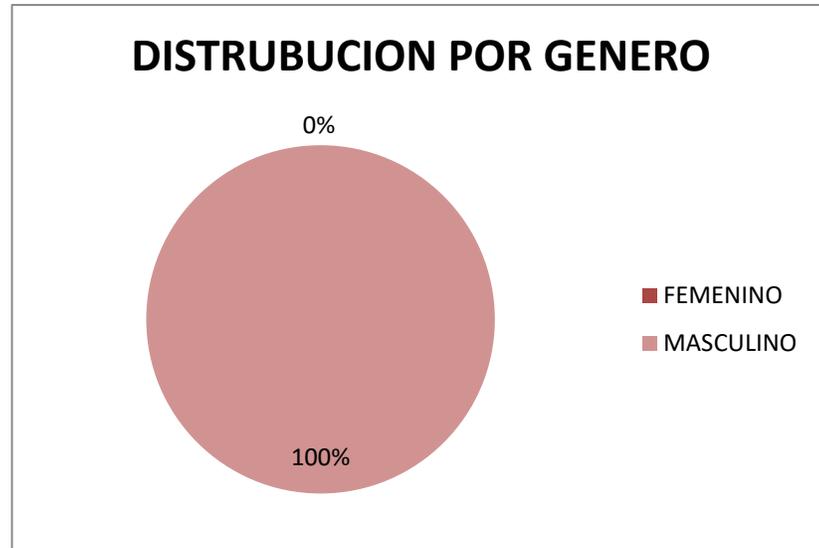
Distribución por género

Gráfico No.4: Distribución por género

La tendencia de género da cuenta sobre posibles formas de relación y manejo de situaciones del estrés en el entorno de trabajo. El grupo al que se le aplicó la batería corresponde en un 100% (25 personas) al género masculino. los distintos modos de afrontamiento del estrés, se ha encontrado que el reconocimiento de las estructuras sociales que marcan a los hombres en el contexto de género, sociológicamente observa posturas de poder frente a sus referentes, en las que las manifestaciones de emociones o muestras de sensibilidad quedan relegadas por muestras de dureza frente a las situaciones estresantes, lo cual probablemente conlleva a manejar las situaciones de estrés en forma de agresión y choque, respecto al agente estresor, como respuesta cultural a situaciones aversivas o que representen amenaza para la estabilidad de los individuos. También es usual que los hombres empleen estrategias como ignorar el problema o buscar distracción.

Distribución por edad

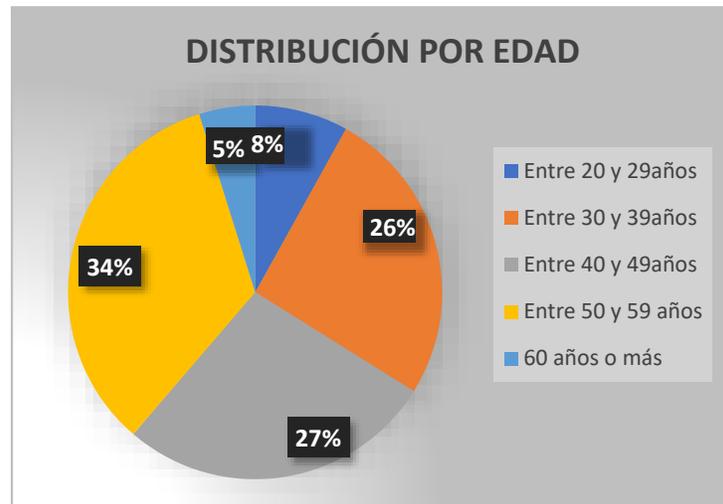


Gráfico No.5: Distribución por edad

La edad influye en la manera como las personas manejan el estrés y las dificultades de la vida. A medida que las personas envejecen se vuelven más pasivas en la aplicación de las estrategias de afrontamiento, es decir, pasan de un estilo de afrontamiento centrado en el problema a uno centrado en la emoción.

Se puede observar que, en las personas más jóvenes, cuyo desarrollo se produce generalmente en contextos cambiantes, el patrón de afrontamiento es más activo y se caracteriza por un énfasis en los modos centrados en el problema. Por el contrario, en las personas mayores, en contextos menos cambiantes, sus patrones de afrontamiento, se caracterizan por un énfasis en los modos centrados en las emociones. Teniendo en cuenta que a medida que avanza la edad, las personas se exponen a más situaciones que pueden valorarse como daño o pérdida, es posible que una persona mayor sea más vulnerable al estrés y a la depresión. (Folkman y Lazarus, 1980).

Nivel de Escolaridad

De acuerdo con la información recolectada, el 1,6% no cuenta con estudios, el 1,6% alcanzó un nivel educativo de primaria completa; el 3% alcanzó un nivel educativo de bachillerato completo; el 6,5% técnico / tecnológico incompleto; el 26% técnico / tecnológico completo; 3% profesional incompleto; el 23% profesional completo; el 3% postgrado incompleto y el 32% post-gradado completo. La condición académica, puede influir en la forma en que se observa y conceptualiza la condición del estrés como enfermedad, así como el desarrollo de las estrategias y formas de control en situaciones de riesgo frente al escenario psicosocial.

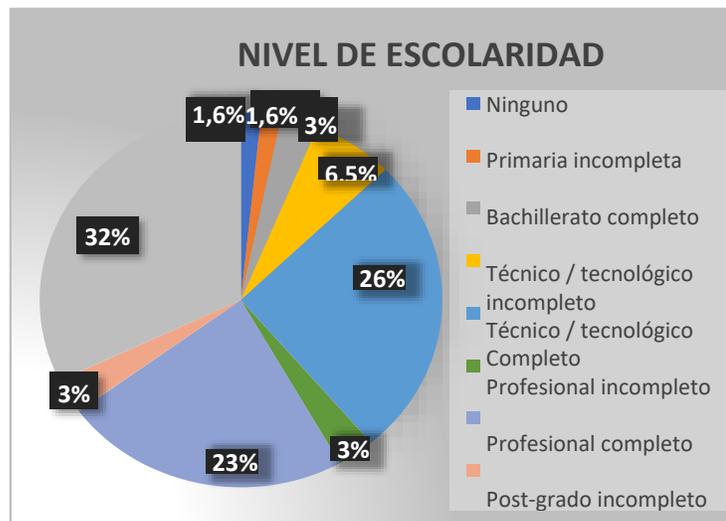


Gráfico No.6: Nivel de escolaridad

Estado Civil

En lo que respecta al estado civil, en la población evaluada el 34% son personas casadas, el 3% separados(as), el 23% son personas solteras; el 39% conviven con su

pareja en unión libre y el 1,6% viudo(a). Las diferencias en el afrontamiento, en relación con el estado civil no son significativas entre un estado u otro, por lo tanto, para este ítem la presencia o no de riesgo se asocia al concepto de bienestar subjetivo.

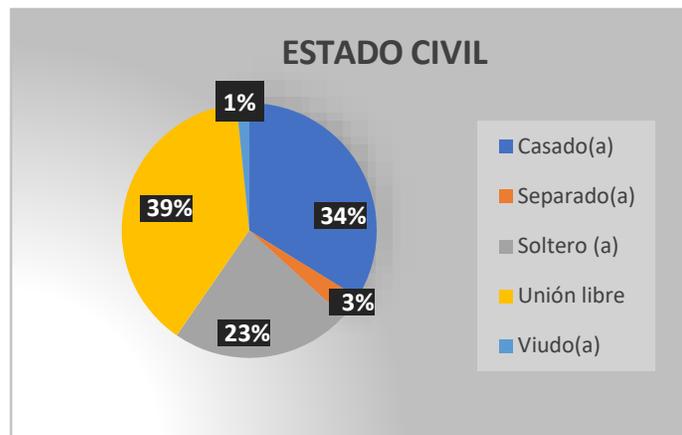


Gráfico No.7: Estado civil

Tipo de Vivienda

El 49% de la población evaluada cuenta con vivienda propia, mientras que un 29% refiere que vive en arriendo y el 22% en vivienda familiar. Las condiciones de vivienda pueden generar percepción de estabilidad que estructura las condiciones económicas y el manejo del estrés frente a escenarios de este nivel, las condiciones presentadas dan cuenta de un escenario que ofrece seguridad y estabilidad a gran parte del grupo evaluado.

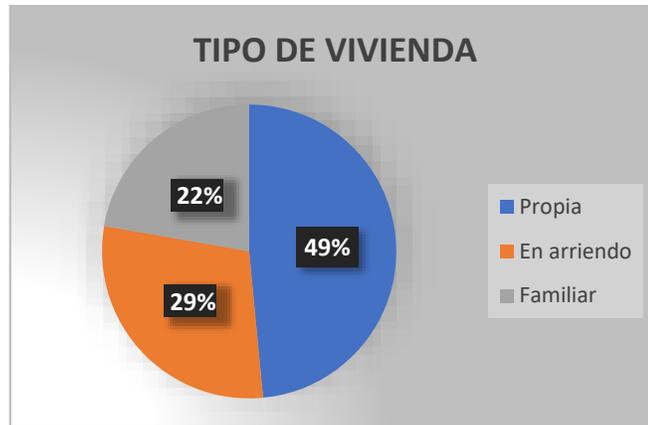


Gráfico No.8: Tipo de vivienda

Número de personas a cargo

El 1% no tiene personas a cargo, el 68% tiene entre 1 y 3 personas a cargo, el 29% tiene entre 4 y 6 personas a cargo; el 2% tiene entre 7 o más personas que dependen económicamente del evaluado. Cuanto mayor es el número de personas económicamente a cargo, mayores serán las exigencias en términos de recursos, lo que puede generar mayor riesgo de estrés.

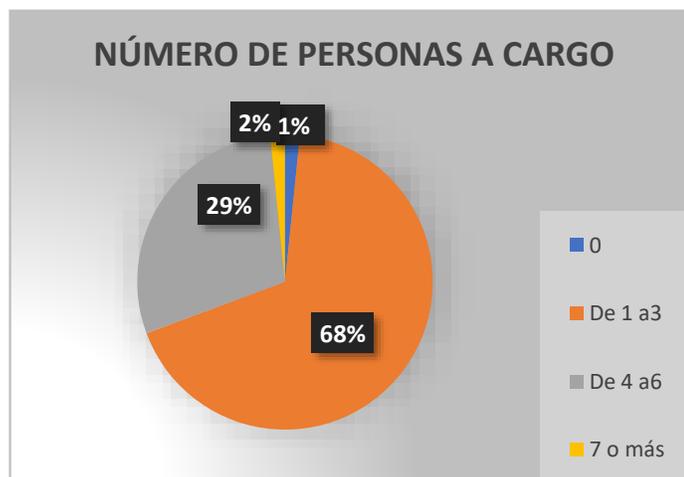


Gráfico No.9: Número de personas a cargo

Estrato Socioeconómico

La relación de estrato de servicios públicos permite evidenciar unas condiciones de vivienda en que más de la mitad de la población se ubica en estrato 1 y 2.

Lo anterior puede ser un factor de riesgo debido a que la mayor parte de la población se expone a condiciones de vivienda que pueden afectar negativamente el bienestar del trabajador y en la forma en que se maneja el estrés.

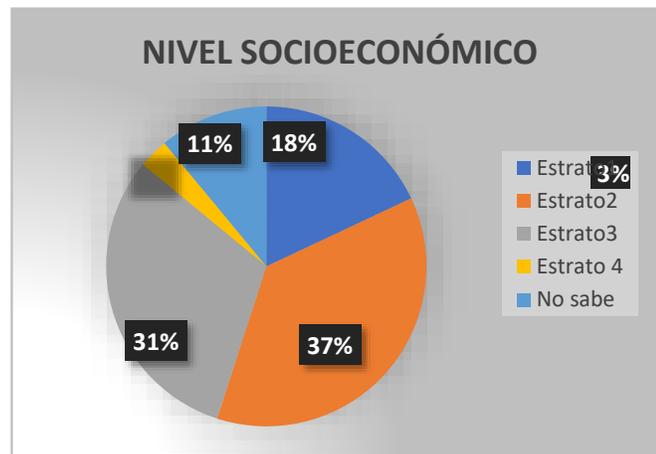


Gráfico No.10: Nivel socioeconómico

Tipo de cargo

El 32% de los trabajadores ocupa cargos de Jefatura o tiene personal a cargo; un 39% ocupa cargos de profesional o técnico especializado; el 14% ocupa cargos de asistencia técnica, auxiliares, asistentes administrativos y un 14% ocupa cargos operativos.

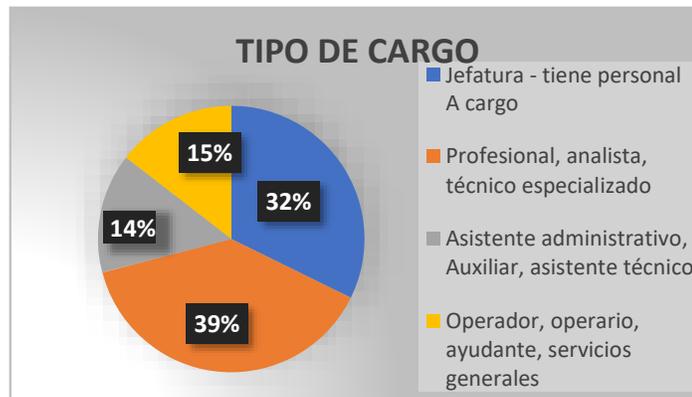


Gráfico No.11: Tipo de cargo

Tipo de Contrato

De acuerdo con los resultados, más de la mitad de la población evaluada está vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido.

La modalidad contractual influye en la percepción de estabilidad del individuo, lo cual genera un impacto en el bienestar de las personas y en la capacidad para trascender en su proyecto de vida.



Gráfico No.12: Tipo de contrato

Antigüedad de la empresa

Según los resultados el 6% han estado vinculados con la empresa desde hace menos de un año, 40% de 5 años; 18% de 6 a 10 años; el 18% de 11 a 20 años; el 5% de 20 años o más y el 13% no reportó su antigüedad en la empresa. Es importante resaltar que la percepción de estabilidad del individuo puede influir en su bienestar y en la capacidad para trascender en su proyecto de vida

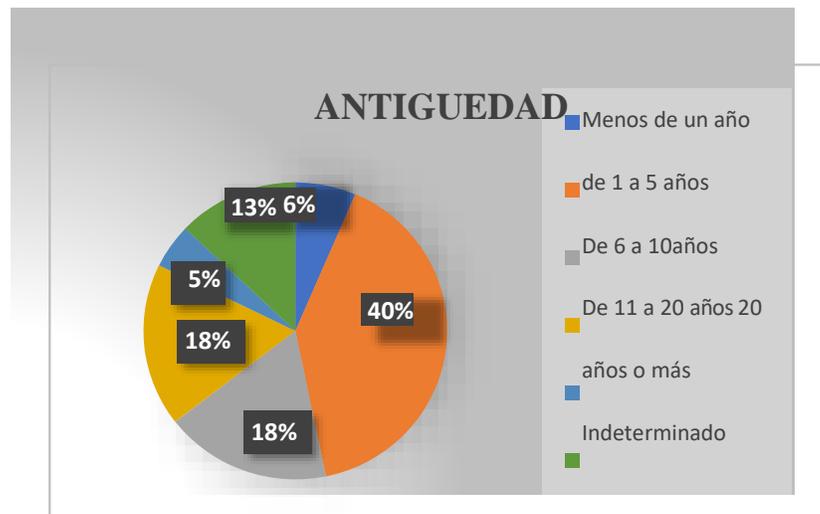


Gráfico No.13: Antigüedad

Tabla resumen de datos Sociodemográficos.

Tabla No 4. Resumen de datos sociodemográficos.

<i>Variable</i>	<i>Distribución</i>
Género	El 100% de los evaluados (25 personas) corresponde al género Masculino.

Edad	El 8% tiene entre 20 y 29 años; el 26% tiene entre 30 y 39 años; el 27% tiene entre 40 y 49 años, el 34% entre 50 y 59 años, el 5% tiene 60 años o más.
Estado Civil	El 34% son personas casadas, el 3% separados(as), el 23% son personas solteras; el 39% conviven con su pareja en unión libre y el 1,6% viudo(a).
Estrato	El 18% de los evaluados reside en una vivienda que se ubica en Estrato 1; el 37% en estrato 2; el 31% en estrato 3; el 3% en estrato 4 y el 11% no sabe la estratificación de su vivienda
Número de personas a cargo	El 1% no tiene personas a cargo, el 68% tiene entre 1 y 3 personas a cargo, el 29% tiene entre 4 y 6 personas a cargo; el 2% tiene entre 7 o más
Escolaridad	El 1,6% no cuenta con estudios, el 1,6% alcanzó un nivel educativo de primaria completa; el 3% alcanzó un nivel educativo de bachillerato completo; el 6,5% técnico / tecnológico incompleto; el 26% técnico / tecnológico completo; 3% profesional incompleto; el 23% profesional completo el 3% postgrado incompleto y el 32% post-grado completo.
Antigüedad en la empresa	El 6% han estado vinculados con la empresa desde hace menos de un año, 40% de 1 a 5 años; 18% de 6 a 10 años; el 18% de 11 a 20 años; el 5% de 20 años o más y el 13% No reportó su antigüedad en la empresa.
Tipo de cargo	El 32% de los trabajadores ocupa cargos de Jefatura o tiene personal a cargo; un 39% ocupa cargos de profesional o técnico especializado; el 14% ocupa cargos de asistencia técnica, auxiliares, asistentes administrativos y un 14% ocupa cargos operativos.

Tipo de contrato	El 7% está vinculado con la empresa mediante un contrato de trabajo temporal de menos de un año, el 3% contrato temporal de un año o más, 69% a término indefinido y 15% está vinculado mediante un contrato por prestación de servicios y el 6% no sabe cuál es su tipo de contrato.
Horas de trabajo	100% manifestó laborar con una intensidad de ocho horas diarias.

Nota: Resumen de los datos sociodemográficos de la empresa Enelar E.S.P

Resultados

Resultados factores de riesgo intralaboral

Para evaluar los riesgos intralaborales en los trabajadores de ENELAR E.S.P., se aplicaron los cuestionarios forma B, 25 trabajadores en cargos de auxiliares y operativos.

Teniendo en cuenta que los factores de riesgos intralaborales son valorados a partir de cuestionarios que integran cuatro dominios (Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control sobre el trabajo, Demandas del trabajo y Recompensas) y que cada uno de estos dominios están a su vez constituidos por una serie de dimensiones, se presentará el resultado general obtenido por la población evaluada, visibilizando el estado global y el nivel de riesgo. Seguidamente se expondrán los resultados discriminados por cada dimensión. Este resultado indica exposición a factores de riesgos intralaborales, por lo tanto, se revisará cada dominio para analizar las tendencias a riesgo.

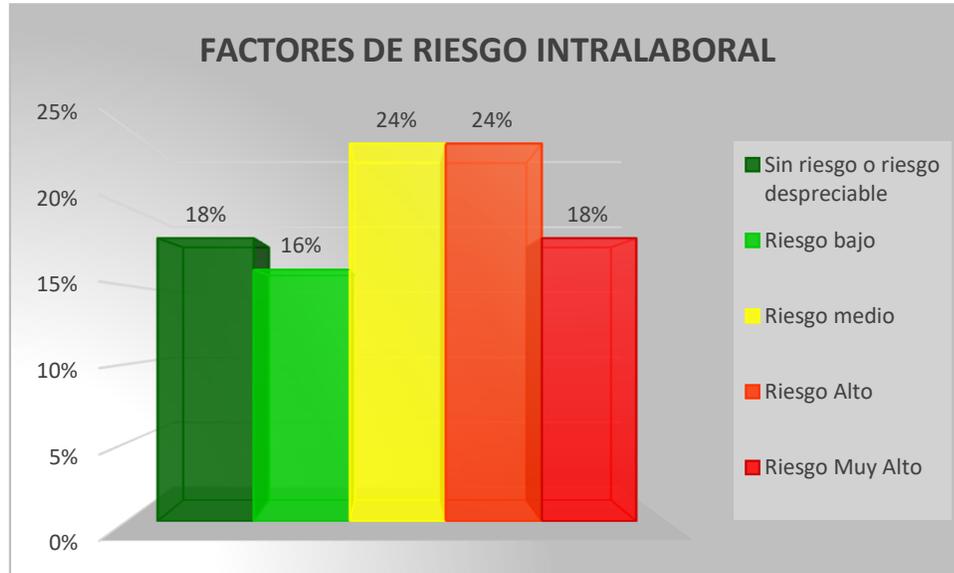


Gráfico No.14: Factores de riesgos intralaboral

De acuerdo con la gráfica, el 18% se sitúa en un nivel sin riesgo o riesgo despreciable; el 16% en riesgo bajo, el 24% en un nivel de riesgo medio; el 24% en riesgo alto y el 18% en riesgo muy alto, frente a los factores intralaborales evaluados.

Resultados por dominios (factores intralaborales)

Liderazgo relaciones sociales en el trabajo

El dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo aluden a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. También, indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social. Este dominio está compuesto por cuatro dimensiones: características del liderazgo; Relaciones

sociales en el trabajo; Retroalimentación del desempeño y Relación con los colaboradores (subordinados para el caso de los funcionarios con personal.



Gráfico No.15: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Según los resultados, se evidencia que el 16% se ubica en un nivel sin riesgo o riesgo despreciable; el 16% en riesgo bajo; el 23% en riesgo medio; el 26% en riesgo alto y el 19% en riesgo muy alto, en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

De acuerdo con los hallazgos, los factores de riesgo están asociados a las dimensiones:

- I. Características del liderazgo
- II. Relaciones sociales en el trabajo
- III. Retroalimentación del desempeño

Control sobre el trabajo

El Control sobre el trabajo está orientado a evaluar la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. Este dominio evalúa las dimensiones: control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad de rol y capacitación.

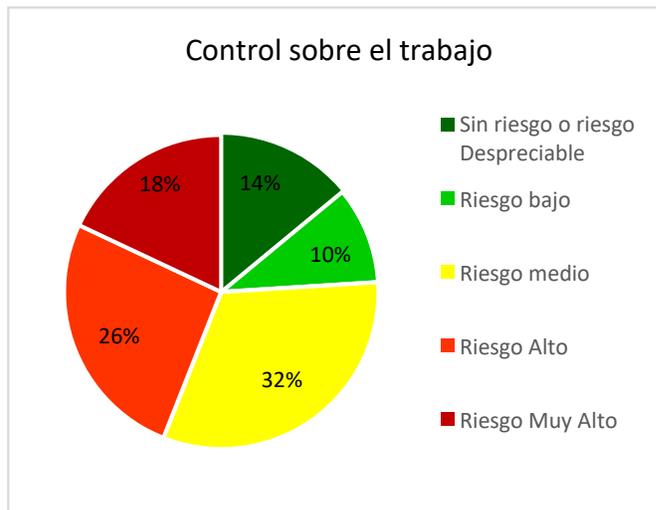


Gráfico No.16: Control sobre el trabajo

De acuerdo con los resultados, el 14% se ubica en un nivel sin riesgo o riesgo despreciable; el 10% en riesgo bajo; el 32% en nivel medio; el 26% en riesgo alto y el 18% en riesgo muy alto, en el dominio control sobre el trabajo.

- I. De acuerdo con los hallazgos, los factores de riesgo están asociados a las dimensiones:
- II. Claridad de rol.
- III. Capacitación.

IV. Participación y manejo del cambio.

V. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

Demandas del Trabajo

Las demandas del trabajo hacen referencia a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas, emocionales, de responsabilidad, del ambiente laboral y de la jornada de trabajo.

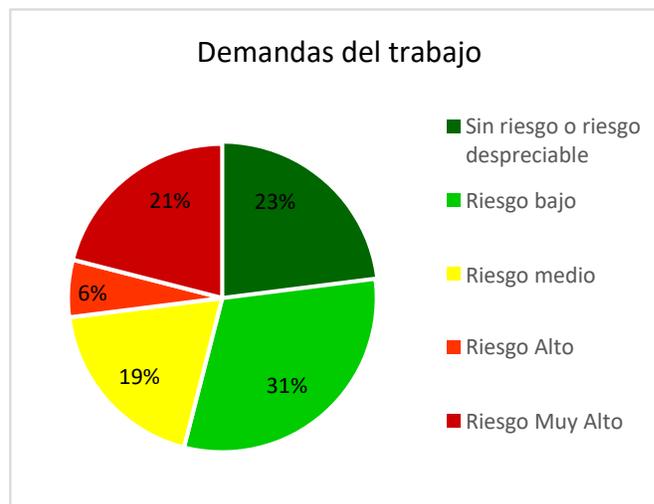


Gráfico No.17: Demandas del trabajo

Los resultados reflejan que, el 23% en un nivel sin riesgo o riesgo despreciable, el 31% en nivel de riesgo bajo; el 19% en riesgo medio; el 6% en riesgo alto y el 21% en riesgo muy alto, en el dominio demandas del trabajo.

De acuerdo con los hallazgos, los factores de riesgo están asociados a las dimensiones:

I. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.

II. Demandas cuantitativas.

III. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

IV. Demandas de carga mental.

V. Demandas de la jornada de trabajo

Recompensas.

Este dominio trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende diversos tipos de retribución: financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. También las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

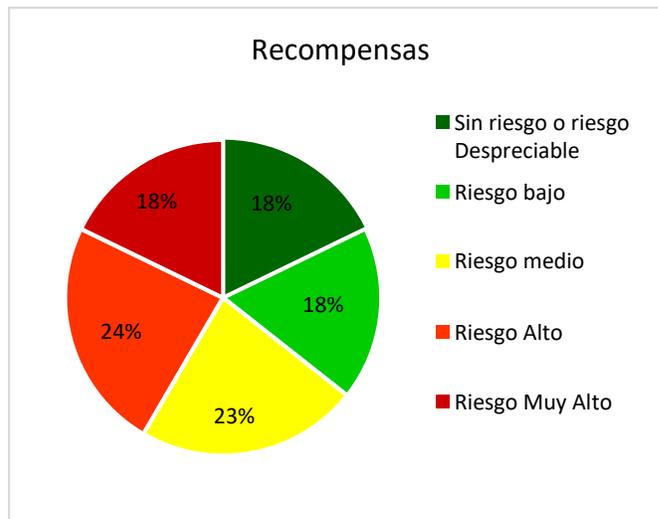


Gráfico No.18: Recompensas

Según los resultados, el 18% en un nivel sin riesgo o riesgo despreciable; el 18% en nivel de riesgo bajo; el 23% en nivel de riesgo medio; el 24% en nivel de riesgo alto y el 18% en riesgo muy alto, en el dominio recompensas.

De acuerdo con los hallazgos, los factores de riesgo están asociados a la dimensión:

I. Reconocimiento y compensación.

En el apartado conclusiones se describirá el significado de cada una de las dimensiones identificadas en riesgo.

Dimensiones identificadas en riesgo alto y muy alto

La siguiente gráfica refleja las dimensiones identificadas en niveles de riesgo alto y muy alto, con el fin de comprender mejor los resultados expuestos en los ítems anteriores, determinando dónde se presenta mayor riesgo intralaboral.

De acuerdo con lo identificado, la dimensión en que se registra el mayor número de trabajadores en riesgo es “Capacitación” con 10 trabajadores en riesgo alto y muy alto, seguida de las dimensiones “claridad de rol” con 6; “retroalimentación del desempeño” con 5; y “reconocimiento y compensación” con 4 trabajadores en riesgo. También se observan resultados importantes en las dimensiones demandas de la jornada de trabajo, demandas de carga mental y características del liderazgo.

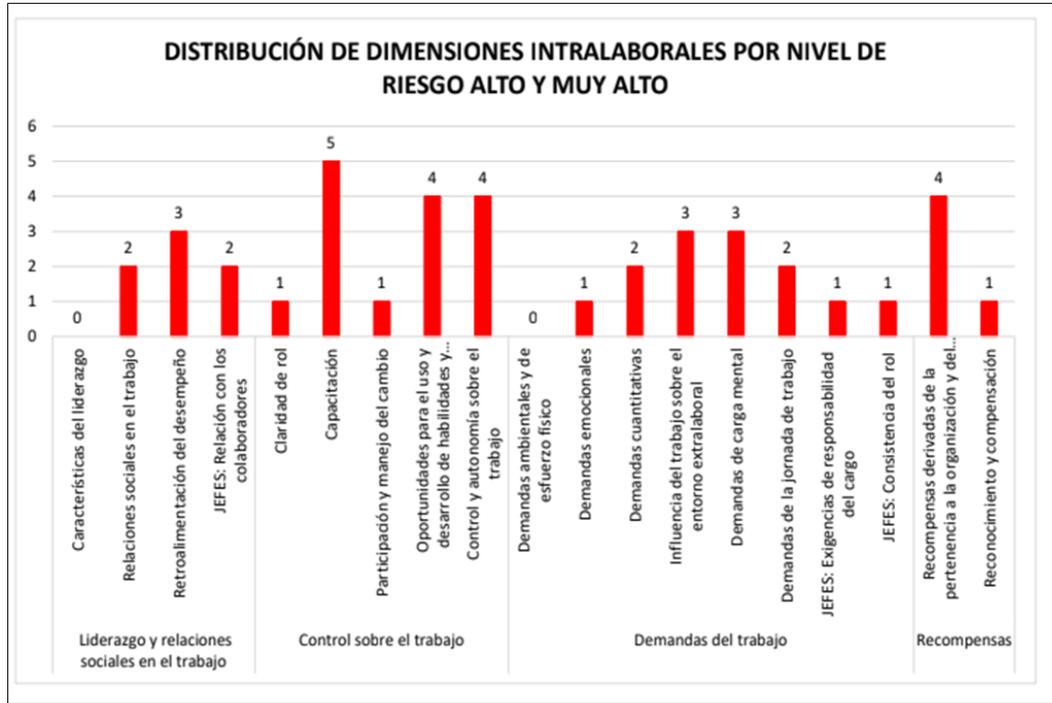


Gráfico No.19: Distribución de dimensiones intralaborales por nivel de riesgo alto y muy alto.

Conclusiones

La sintomatología de estrés reportada por los trabajadores evaluados, refleja que el 38% de la población presenta sintomatología asociada al estrés en niveles Alto (11%;) y Muy Alto (27%;), lo cual puede tener un efecto negativo en su salud y en el entorno laboral, por lo que es pertinente desarrollar acciones de intervención. Entre los factores psicosociales intralaborales, las dimensiones identificadas en riesgo, son:

Capacitación

“El acceso a las actividades de capacitación es limitado o las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo”. (Dominio control sobre el trabajo, p. 24)

Claridad de rol

“La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa”. (Dominio control sobre el trabajo, p. 24)

Retroalimentación del desempeño

“La información que el trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo es inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.” (Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, p. 39)

Reconocimiento y compensación

“El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros; el salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización o la organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.” (Dominio recompensas, p. 41).

Demandas de la jornada de trabajo

“Se trabaja en horarios nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso”. (Dominio demandas del trabajo, p. 35).

Demandas de carga mental

“La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes o la información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.” (Dominio demandas del trabajo, p. 32)

Características del liderazgo

La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas; el jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores o el apoyo social que

proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escasa. (Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, p. 38)

Demandas cuantitativas

“El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados. (Dominio demandas del trabajo, p. 32).

Relaciones sociales en el trabajo

“Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones o se presenta una limitada posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz; es posible que existan dificultades para desarrollar trabajo en equipo o el grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.” (Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo).

Participación y manejo del cambio

“El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio o en el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.” (Dominio control sobre el trabajo).

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

“El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.” (Dominio Control sobre el trabajo).

Demandas ambientales y de esfuerzo físico

“Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.” (Dominio demandas del trabajo).

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

“Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.” (Dominio demandas del trabajo).

Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica un alto compromiso de la dirección y de los trabajadores. Por lo tanto, la socialización de los resultados del presente diagnóstico es fundamental para generar conciencia sobre el riesgo y una actitud apertura hacia las acciones de mejora que se implementen al interior de la organización. Con base a esto, es necesario diseñar o actualizar el programa de vigilancia epidemiológica para la prevención y control de los riesgos psicosociales. Esto permitirá la planificación ordenada de las actividades, así como su ejecución y un adecuado seguimiento.

Discusiones

El objetivo preliminar de esta investigación se ha centrado en describir los factores psicosociales intralaborales, extralaborales y el nivel de estrés de los colaboradores del

proceso de mantenimiento y distribución de energía en la empresa de Energía de Arauca ENELAR E.S.P. Encontrándose en las condiciones intralaborales, oportunidades de desarrollo, exigencias de responsabilidad del cargo o rol, características de liderazgo y reconocimiento y compensación; los riesgos psicosociales que están afectando a los colaboradores. Por su parte en la medición de los niveles de estrés, se encontraron niveles altos, severos y perjudiciales. (Yarmely Patiño y Maritza Alvaran 2017)

En lo referente a los niveles de estrés, se coincide con los resultados obtenidos por Juárez (2007), donde el grupo ocupacional de las enfermeras reportó mayores problemas de salud y de estrés en comparación con lo demás grupos, resultando para el caso de la empresa de Energía de Arauca Enelar E.S.P, niveles de estrés superiores en los colaboradores asistenciales. En lo que respecta con el estudio realizado por Cervantes y González (2007), se observa igualmente coincidencia al evidenciarse resultados que apuntan a la insatisfacción en la organización del trabajo, ritmo excesivo, insuficiente colaboración de equipo, control insuficiente del trabajo, pocas posibilidades de formación continua y/o promoción, relaciones insatisfactorias con supervisores y compañeras; las cuales se encuentran relacionadas con los hallados en la presente investigación.

Cabe resaltar, ante los resultados similares hallados en la empresa de Energía de Arauca, el estudio de Sarmiento (2012), quien en la Dimensión características de Liderazgo, determina que más del 40% se encuentra en riesgo muy alto, seguido de un 24% para riesgo Alto; en claridad del Rol, un poco más del 15% de los encuestados perciben situaciones que se consideran como riesgo muy alto, seguido de casi un 25% de

personas encontrándose en riesgo Alto; en reconocimiento y compensación, el 48% de los profesionales encuestados se encuentran en riesgo Muy Alto, seguidos de un 40% en riesgo Alto. Similar a la investigación referenciada, Hernández (2014) encontró que, en la dimensión, características del liderazgo, un porcentaje correspondiente al 70% lo perciben como riesgo; igual sucede en la dimensión claridad del rol, donde el 50% lo perciben como riesgo muy alto y el 20% alto; y en recompensas se observa que el 80% lo perciben como factor de riesgo.

La investigación de Arenas y Andrade (2013), en la cual las dimensiones que indican un nivel de riesgo alto son: Demandas emocionales en el trabajo y Retroalimentación del desempeño; se coincide con la segunda iterada, por cuanto en la primera mencionada, se diferencia del resultado obtenido en la empresa de ENERGÍA de Arauca, donde la retroalimentación se percibe como factor protector. Igual circunstancia de resultados análogos se encuentra en la investigación adelantada por Peláez y Cuellar (2014), donde las puntuaciones de las dimensiones demandas en el trabajo forma A y forma B es Medio y Muy Alto, respectivamente. Se identifican diferencias estadísticas significativas en los dominios de factores de riesgo intralaboral más elevados en la forma B que en la forma A. La característica de liderazgo en forma A esta en menor riesgo que en forma B, las puntuaciones de la forma A dan cuenta de menor nivel de riesgo (factores protectores); por el contrario, en forma B. En las formas A y B en la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral existe riesgo.

De igual manera el estudio realizado por Guzmán, Jackson, y Orozco (2013) en el cual se determinó que de 112 personas (parte administrativa) encuestadas el 17% obtuvo un estrés calificado como muy alto, el 28% obtuvo un estrés alto, el 25% obtuvo un estrés medio, el 17% obtuvo un estrés bajo y el 13% obtuvo un estrés muy bajo; difiere de los resultados del presente estudio, donde el grupo de Jefes, Profesionales y Técnicos, solo puntuaron el 25% con niveles alto y muy alto; y de igual manera difiere de las diferentes dimensiones intralaborales de riesgo encontradas, por cuanto en este estudio se determinaron como de riesgo retroalimentación del desempeño, relaciones sociales en el trabajo, capacitación, demandas cuantitativas, Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza; que en la Empresa de Energía de Arauca , se encontraron como protectores o riesgo medio.

Por su parte el estudio adelantado por Betancur (2014), que tuvo como objetivo describir e interpretar los sentidos que se derivan a partir de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, específicamente demandas de carga mental y consistencia del rol, y su relación con el estrés, en los trabajadores de algunas empresas de producción de la región centro occidente de Colombia, determinó que la consistencia del rol para este grupo de personas se corresponde con un 18% para riesgo alto y 11% para muy alto; resultado éste, que es disímil con el encontrado en la empresa de Energía de Arauca.

En este mismo orden y dirección se encuentran otros estudios con resultados diferentes, tal como el adelantado por Paz (2011), quien tuvo como objetivo diagnosticar los riesgos psicosociales que están inmersos en los trabajadores de la corporación

Sirviendo Con Amor y plantear un modelo metodológico de prevención e intervención; encontrando resultados como que en la claridad del rol el 94 %, de los trabajadores consideran que tienen autonomía, claridad en sus tareas y objetivos, saben que tareas son de su responsabilidad y qué se espera de ellos en el trabajo; en posibilidades de Desarrollo en el Trabajo, un 92% que requieren tener iniciativa, aprender cosas nuevas, aplicar sus habilidades y conocimientos, lo cual indica que la mayoría de los trabajadores se sienten que en la corporación hay posibilidades de desarrollar sus potencialidades; en lo referente a la Calidad de liderazgo de los directivos en la Corporación, están dados por las respuestas de los trabajadores: donde un 87% respondieron que siempre y casi siempre; y en lo concerniente a los síntomas Somático de Estrés, el 81% consideran que solo algunas vez o nunca, un 16% algunas veces vez han presentado los síntomas mencionados y solo el 3% han tenido Dolor en el pecho y tensión en los músculos.

Los resultados de orden dispar con respecto a otros estudios realizados en el campo de los factores psicosociales en el ámbito laboral, permite evidenciar que los sentires y afrontamientos de los colaboradores de una empresa a otra, son diferentes, entendiéndose desde este hallazgo que las características particulares de cada organización, mediadas por las interacciones con y entre colaboradores, confluye en la consolidación de factores psicosociales disimiles entre empresas; lo cual se puede leer entre líneas en la definición aportada por la Resolución 2646 (2008):

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al

trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Recomendaciones

- Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica un alto compromiso de la gerencia y de los trabajadores. Por lo tanto, la socialización de los resultados del presente diagnóstico es fundamental para generar conciencia sobre el riesgo y una actitud de apertura hacia las acciones de mejora que se implementen al interior de la organización.
- Teniendo en cuenta las recomendaciones que se presentan a continuación, se debe establecer un programa de vigilancia epidemiológica para la prevención y control de los riesgos psicosociales. Esto permitirá la planificación ordenada de las actividades, así como su ejecución y adecuado seguimiento.
- Las medidas de intervención del estrés deberán vincular al personal, priorizando a los trabajadores clasificados como operativos en la presente investigación, donde se presenta mayor sintomatología de estrés.
- Desarrollar y fortalecer los recursos que los trabajadores tienen para manejar la ansiedad y el estrés y de esta forma reducir los efectos negativos sobre la salud; numeral 3.33 del *Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de*

los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.

- Realizar actividades para promover hábitos de vida saludables (adecuada alimentación, higiene del sueño, actividad física, reducción del tabaquismo, reducción del consumo de alcohol y de la cafeína, entre otros), todo orientado a la reducción de los efectos del estrés sobre la salud de los trabajadores.

- Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación, numeral 3.24 del *Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.*

- Fortalecer el plan de formación de los trabajadores, adoptando las indicaciones realizadas en el numeral 3.2 del *Protocolo de acciones de promoción, Prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.*

Se recomienda que las actividades de capacitación no se limiten a temas de SST, sino que involucren temas técnicos o que permitan al trabajador desarrollar nuevas habilidades o conocimientos para el desempeño efectivo de sus labores.

- Garantizar que periódicamente se realizan evaluaciones de desempeño del personal con el fin de retroalimentar al trabajador sobre los resultados y el impacto que tiene

el ejercicio su cargo en la empresa. Instruir a los líderes a mantener esta retroalimentación constante con el trabajador, ayudándolo a mejorar continuamente y reforzándolo de manera positiva (compensación psicológica).

- Promover el equilibrio y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y reducir la interferencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, con base en las pautas del numeral 3.18, Conciliación de entornos intra y extralaboral, del Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
- Establecer directrices que permitan disminuir los efectos del trabajo sobre la vida extralaboral de los trabajadores. Por ejemplo, evitar el uso de Whatsapp y/o correos con asuntos corporativos fuera del horario laboral.
- Fomentar la realización de pausas activas como hábito diario adoptando las estrategias propuestas en el ítem Gestión de pausas en el trabajo, numeral 3.13 del Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
- Realizar un taller de educación financiera, orientado a mejorar los conocimientos y habilidades de los trabajadores en el manejo de sus recursos económicos; y de ser

posible, establecer convenios con bancos o instituciones que faciliten los créditos por libranza Trabajadores, de tal modo que puedan organizarse mejor respecto a su situación económica.

- Realizar actividad o taller para el desarrollo de habilidades de resolución de conflictos y comunicación asertiva, orientado a disminuir el nivel de riesgo de la dimensión extralaboral “comunicación y relaciones interpersonales

REFERENCIAS

- Angulo, M. M. (2015). Educación en salud y seguridad para los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo. *Avances en Enfermería*, 33(3), 343-351.
- Abello-Bolivar, A. J., & Lozano Torres, D. M. (2013). Importancia de los factores de riesgo Psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario). Consultado el 29 de mayo de 2019. Extraído de la página:<http://repository.urosario.edu.co/flexpaper/handle/10336/4693/AbelloBolivarAngelaJohanna-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- A. Appels.; Schouten, E. (1991). Burnout as a Risk Factor for Coronary Heart Disease Behavioral Medicine Vol. 17, No. 2. Disponible en: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/08964289.1991.9935158>.
- Andersen, I., Borrita, M., Christensen, K.B. & Diderichsen, F. (2010). Changing job-related burnout after intervention. A quasi-experimental study in six human service organizations. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 52, 318-323
- Aranda, C. (2006). Diferencias por sexo, síndrome de Burnout y manifestaciones clínicas en los médicos familiares de dos instituciones de salud, Guadalajara, México. En: *Revista Costarricense de Salud Pública*. Vol. 15, No. 29. ISSN:1409-1429
- Arenas Ortiz, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). Psychosocial Risk Factors in a Food Industry in the City of Cali. *Pensamiento Psicológico*, 11(1), 99-113. Consultado

el 30 de mayo de 2019. Disponible en:

<http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S165789612013000100007&script=sciarttext&tlng=en>

Awa, W.L., Plaumann, M. & Walter, U. (2010). Burnout prevention: a review of intervention programs. *Patient Education and Counselling*, 78,184-90

Báez, C. (2008). Incivismo entre compañeros de trabajo: el inicio de la violencia. *Revista ROL de enfermería*, 3, 28-32

Burns, N., Grove, S. K., & Gray, J. (2012). *Investigación en enfermería: desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia*. España: Elsevier

Barling, J (2012) La violencia en el lugar de trabajo.: MAGER, Jeanne Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2012. p.34.32-34.33.

. Básico, B., & Guerrero, A. M. G. F. (2004). *Metodología de la Investigación*

Benavides, F., Gimeno, D., Benach.J., Martinez, J. M., Jarque, S., & Berra, A. (2002).

Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta*

Sanitaria, 16, 222-229. Beswick, J., Gore, J. & Palferman, D. (2006) Bullying at work: a review of the literature.

Bernat, A. & Caso, C. (2010). Procedimiento en materia de prevención, resolución y

seguimiento Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.

- Byrne, B. M. (1991). The Maslach Burnout Inventory: Validating factorial structure and invariance across intermediate, secondary, and university educators. *Multivariate Behavioral Research*, 26(4), 583-605.
- Blandin, J; Martínez, D. (2005). Estrés Laboral y Mecanismos de afrontamiento: su relación en la aparición del Síndrome de Burnout en médicos residentes del Hospital Militar "Dr. Carlos Arvelo". *En: Archivos Venezolanos de Psiquiatría y Neurología*. Vol. 51, No. 104 p.12-15.
- Beswick, J., Gore, J. &Palferman, D. (2006) Bullying at work: a review of the literature.
- Carrión García, M., Gutiérrez Strauss, A. M., & López Barón, F. (2014). Condiciones de trabajo psicosociales y desgaste psíquico en trabajadores de diversos sectores empresariales de Centro-Oriente, Suroccidente y región Caribe en Colombia. Consultado el 30 de mayo de 2019. Disponible en:
http://dspace.uvic.cat/xmlui/bitstream/handle/10854/4085/artconlli_a2014_lopez_francisco_condiciones_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras; Barbosa. D; Juárez. F; Uribe, A.; Mejía. C. (2009); Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud: Un estudio comparativo. *En: Acta Colombiana de Psicología*. Vol. 12, No. 2. p. 13-26. ISSN: 0123-9155.
- Constitucional, C. (2006). Ley 1090 de 2006. Recuperado de [http://www. Psicología prospectiva. Com/introley1090. Html](http://www.Psicología.prospectiva.Com/introley1090.Html).

Díaz, B. F., López, S. A. & Varela, A. M. (2012). Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. Consultado el 29 de mayo de 2019. Disponible en:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64723234018>

Del Canto, E., & Silva, A. S. (2013). Metodología cuantitativa: abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales. *Revista de Ciencias Sociales*, (141

De la Protección Social, M. (2008). Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. *Diario Oficial* 47059.

Duro, A. (2005a). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Fundamentos teóricos. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Serie Economía y Sociología*, 56, 15-56.

Duro, A. (2005). Modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral del trabajador: estructura factorial y valor explicativo de sus escalas, y bondad de ajuste del modelo. Universidad Rey Juan Carlos.

Duro, A. (2006) Modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental.

Einarsen, S; Hoel, H; Zapf, D; Cooper, (2011) Cary. *Bullying and Harrassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*. USA: Taylor and Francis Group, LLC. 489 p. ISBN13:978-1-4398-0490-2.

Flórez Tobar, C. M. (2014). *Estrés laboral en empresas de producción*. Consultado el 30 de mayo de 2019. Disponible en:

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1240/ESTR%C3%89S%2bNormas%20APA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fidalgo Vega, M. (2006). Síndrome de estar quemado por el trabajo o "Burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención (NTP 705). Madrid: INSHT

Frone, M; Yardley, J; Markel, K. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work- Family Interface.: *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 50, No. 2.

Gil, E. J. G., & Castillo, J. A. (2014). Aspectos psicosociales en el análisis del trabajo Aproximación a un modelo explicativo. *Revista Ciencias de la Salud*, 12(esp), 55-67.

Gil-Monte, P. R., García Jueas, J.A. & Caro Hernández, M. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo

(burnout) en profesionales de enfermería. *Interamerican Journal of Psychology*, 42, 113-118.

Gowing, M (2012) Factores Macro-organizativos: Cuestiones de personal.: MAGER, Jeanne. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo,. p.34.44.

Guevara. C; Henao. D; Herrera. J. (2004). Síndrome de desgaste profesional en médicos internos y residentes. *Hospital Universitario del Valle, Cali.: Colombia Médica*. Vol. 35, No. 4 p.173-178

Gracia Camón, D. A. (2003) Criterios objetivos para la evaluación de la carga de trabajo derivada de factores psicosociales y organizacionales. *Mapfre seguridad*, 2º TRIMESTRE; 23 (90): 29-37

Gracia Camón, D. A. (2006) Método del Instituto de ergonomia MAPFRE (INERMAP)

Guardia, J., Pero, M. y Barrios, M. (2008) Propiedades psicometricas de la betería de evaluación de riesgos psicosociales en la mediana y pequeña empresa. *Psicothema*, 20,939-944

Hernández, J (2003);. Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. En: *Revista cubana de salud pública*. Vol. 29, No. 2. p.103-110.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. XXVI Mc. Graw Hill. Koenigsberger O. (1977). *Viviendas y edificios en zonas cálidas y tropicales*. Madrid, Paraninfo. Mazria E. (1983). *El libro de la energía solar pasiva*. Ed. G. Gili. México. Normas IRAM, 11601.investigación (Vol.4). México

Illera, D. (2006) Síndrome de Burnout, aproximaciones teóricas. Resultado de algunos estudios en Popayán

<<http://www.facultadsalud.unicauca.edu.co/fcs//septiembre/bournot.pdf>>

López, C., & Chacón, S. (2012). *Identificación factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en cargos operativos de una entidad financiera a partir del instrumento de Villalobos*. Consultado el 30 de mayo de 2019. Disponible en:

<http://repositorio.iberamericana.edu.co/bitstream/001/469/1/Identificaci%C3%B3n%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20intralaboral%20y%20extralaboral%20en%20cargos%20operativos%20de%20una%20entidad%20financiera%20a%20partir%20del%20instrumento%20de%20Villalobos.pdf>

Martínez, P.A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia. n° 112. Consultado 30 de noviembre del 2017.

Disponible en:

<http://webs.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/PDFs/Anbelacop.pdf>

Martínez Plaza, C. A. (2007). *Estrés. Aspectos Médicos*. Madrid: INSHT.

Martín, F. & Pérez, J. (1997). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. (NTP443). Barcelona.: INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Martínez Iñigo, D. (2001). Evolución del concepto de Trabajo Emocional: dimensiones antecedentes y consecuencias. Una revisión teórica. *Revista de psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17, 131-153.

Martínez, F; Ruíz, J (2001). *Manual de Gestión de Riesgos Sanitarios*. Madrid: 284 p. ISBN:9788479784683. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56, 124-131.

Meliá, J.L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J.M., Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., de Bona, J.M., Bajo, J.C. y Martínez-Losa, F: (2010) *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. (pp. 184- 209)

Moncada, S. & Llorens, C. (2006) *El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21) de evaluación de riesgos psicosociales*. (NTP 703). Madrid: INSHT

Moreno-Jiménez, B., Gálvez Herrer, M., Rodríguez-Carvajal, R., & Garrosa Hernández, E. (2010). Emociones y salud en el trabajo: análisis del constructo "trabajo emocional" y propuesta de evaluación. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42, 63-73.

Moreno B; Gálvez, M; Garrosa, E; Mingote C (2006). Nuevos planteamientos en la evaluación del Burnout: La evaluación específica del desgaste profesional médico. Vol.38, No.10. Disponible en:

<http://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Salud%20Laboral/2006nuevos->

Módulo, II. La Historia de Vida: Definición, elementos, características.

Mundial, A. M. (2019). Declaración de Helsinki de la AMM-Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Nogareda, C. (2008). Tratamiento y evaluación de los riesgos psicosociales. Revista de Seguridad y Salud en el Trabajo, 49, 21-25.

Ospina Fonnegra, S., Gómez Tabares, N. A., Vergara Contreras, M. A., Rivas Remolina, L. E., & Rojas Rojas, C. P. (2016). *Identificación temprana de los factores de riesgo psicosociales intralaborales para la prevención de los trastornos mentales* (Doctoral dissertation). Consultado el 30 de mayo de 2019. Disponible en:

http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4274/1/Trabajo_de_grado.pdf

Pando Moreno, M., Varillas, W., Aranda Beltrán, C., & Elizalde Núñez, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. In Anales de la Facultad de Medicina (Vol. 77, No. 4, pp. 365-371).

UNMSM. Facultad de Medicina. Consultado el 30 de mayo de 2019.

Disponible en:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S102555832016000400008&script=sci_arttext&tlng=en

Quiceno, J.M, & Vinaccia, A.S. (2007). Burnout: “Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)”. Acta Colombiana de Psicología. Consultado 30 de noviembre de 2017.

Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552007000200012&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Reig-Ferrer, A. (2006). LA PREVALENCIA DEL ESTRÉS LABORAL ASISTENCIAL. Análisis y Modificación de Conducta, 32(146).

<https://dps.ua.es/es/documentos/pdf/2006/la-prevalencia-del-estres-laboral-asistencial-entre-los-profesores-universitarios-analisis-y-modifi.pdf>

Rodríguez, E., Sánchez-Gómez, J., Dorado, H. A., & Ramírez, J. M. (2015). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(2), 12-17.

Rosero, A. C. T., & Álvarez, C. C. B. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista iberoamericana de psicología: Ciencia y tecnología*, 5(2), 95-106.

Consultado el 29 de mayo de 2019. Disponible

en <https://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/250/218>

Resolución 002626 de 17 de junio empresa. Cuadernos de Trabajo. Escuela Universitaria de Estadística. CT02/2010

Rodríguez, M; Vera, S. (2011). La salud ocupacional como estrategia de competitividad y productividad en las organizaciones. Universidad de la Sabana. Facultad de Derecho

Quiceno, J.M, & Vinaccia, A.S. (2007). Burnout: “Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)”. Acta Colombiana de Psicología. Consultado el 29 de mayo de 2019. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552007000200012&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Suárez, B., Garzón González, C. A., Charria Ortiz, L. M., & H, V. (2018). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta COMPLEJIDAD. *Psicología desde el Caribe*, 35(2). Consultado el 29 de mayo de 2019. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v35n2/2011-7485-psdc-35-02-131.pdf>

Tuesta Roldan, P. M. (2017). Factores socio-laborales relacionados al síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del callao en el periodo febrero de 2017. Consultado el 30 de mayo de 2019. Disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/1267/T-TPMC-Patricia%20Magaly%20Tuesta%20Rold%C3%A1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Velásquez, A. P., & García López, N. (2017). Identificación de los factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de una empresa electrificadora de la ciudad de Manizales a partir de la aplicación de los cuestionarios de riesgo psicosociales del Ministerio de la Protección Social colombiano.

Vanegas, B. C. (2011). La investigación cualitativa: un importante abordaje del conocimiento para enfermería. *Revista colombiana de enfermería*, 6, 128

Zwetsloot. G; Pot. F (2004) The Business Value of Health Management. En: *Journal of Business Ethics*. Vol. 55, No. 2. p. 115-124

Patiño, y; Alvaran E.M; (2017) Factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención

Apéndices

Apéndice A. Modelo de encuesta.

ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y MORBILIDAD SENTIDA		Código: SST-FMT-21						
		Versión: 01						
		Fecha: Abril de 2019						
		Página 1 de 4						
Esta encuesta hace parte de la estructura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el contenido de la misma es información clasificada.								
Nombre								
N° de identificación								
Cargo								
Grupo sanguíneo								
Fecha								
Encierre en un círculo:								
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>1. EDAD</p> <p>a. Menor de 18 años</p> <p>b. 18 - 27 años</p> <p>c. 28 - 37 años</p> <p>d. 38 - 47 años</p> <p>e. 48 años o mas</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>2. ESTADO CIVIL</p> <p>a. Soltero (a)</p> <p>b. Casado (a)/unión libre</p> <p>c. Separado (a)/Divorciado</p> <p>d. Viudo (a)</p> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>3. GÉNERO</p> <p>a. Masculino</p> <p>b. Femenino</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>4. PERSONAS A CARGO</p> <p>a. Ninguna</p> <p>b. 1 - 3 personas</p> <p>c. 4 - 6 personas</p> <p>d. Más de 6 personas</p> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>5. NIVEL DE ESCOLARIDAD</p> <p>a. Primaria</p> <p>b. Secundaria</p> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>6. TENENCIA DE VIVIENDA</p> <p>a. Propia</p> <p>b. Arrendada</p> </td> </tr> </table>			<p>1. EDAD</p> <p>a. Menor de 18 años</p> <p>b. 18 - 27 años</p> <p>c. 28 - 37 años</p> <p>d. 38 - 47 años</p> <p>e. 48 años o mas</p>	<p>2. ESTADO CIVIL</p> <p>a. Soltero (a)</p> <p>b. Casado (a)/unión libre</p> <p>c. Separado (a)/Divorciado</p> <p>d. Viudo (a)</p>	<p>3. GÉNERO</p> <p>a. Masculino</p> <p>b. Femenino</p>	<p>4. PERSONAS A CARGO</p> <p>a. Ninguna</p> <p>b. 1 - 3 personas</p> <p>c. 4 - 6 personas</p> <p>d. Más de 6 personas</p>	<p>5. NIVEL DE ESCOLARIDAD</p> <p>a. Primaria</p> <p>b. Secundaria</p>	<p>6. TENENCIA DE VIVIENDA</p> <p>a. Propia</p> <p>b. Arrendada</p>
<p>1. EDAD</p> <p>a. Menor de 18 años</p> <p>b. 18 - 27 años</p> <p>c. 28 - 37 años</p> <p>d. 38 - 47 años</p> <p>e. 48 años o mas</p>	<p>2. ESTADO CIVIL</p> <p>a. Soltero (a)</p> <p>b. Casado (a)/unión libre</p> <p>c. Separado (a)/Divorciado</p> <p>d. Viudo (a)</p>							
<p>3. GÉNERO</p> <p>a. Masculino</p> <p>b. Femenino</p>	<p>4. PERSONAS A CARGO</p> <p>a. Ninguna</p> <p>b. 1 - 3 personas</p> <p>c. 4 - 6 personas</p> <p>d. Más de 6 personas</p>							
<p>5. NIVEL DE ESCOLARIDAD</p> <p>a. Primaria</p> <p>b. Secundaria</p>	<p>6. TENENCIA DE VIVIENDA</p> <p>a. Propia</p> <p>b. Arrendada</p>							

- c. Técnico / Tecnólogo
- d. Universitario
- e. Especialista / Maestro

7. ESTRATO SOCIOECONÓMICO

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5

- c. Familiar
- d. Compartida con otra familia

8. PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.L.)

- a. Mínimo Legal (S.M.L.)
- b. Entre 1 a 3 S.M.L.
- c. Entre 4 a 5 S.M.L.
- d. Entre 5 y 6 S.M.L.
- e. Más de 7 S.M.L.

9. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

- a. Menos de 1 año
- b. De 1 a 5 años
- c. De 5 a 10 años
- d. De 10 a 15 años
- e. Más de 15 años

10. ANTIGÜEDAD EN EL CARGO

- a. Menos de 1 año
- b. De 1 a 5 años
- c. De 5 a 10 años
- d. De 10 a 15 años
- e. Más de 15 años

11. LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD

- a. Si
 - b. No
- CUÁL: _____

12. HA PARTICIPADO EN ACTIVIDADES DE SALUD REALIZADAS POR LA EMPRESA

- a. Vacunación
- b. Salud oral
- c. Exámenes de ocupacionales
- f. Capacitaciones
- g. Ninguna

13. TURNO DE TRABAJO

- a. Diurno
- b. Nocturno
- c. Festivos
- d. Dominicales

14. FUMA

- a. Si
 - b. No
- Promedio diario _____

15. CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS

- a. Si
- b. No

16. PRACTICA ALGUN DEPORTE

- a. Si
- b. No

Semanal _____	Diario _____	
Mensual _____	Semanal _____	
Quincenal _____	Quincenal _____	
Ocasional _____	Mensual _____	
	Ocasional _____	
17. EL HORARIO DE SU TRABAJO ES VARIABLE	18. PRESENTA DOLOR, MOLESTIA EN ALGUNA PARTE DEL CUERPO	
a. Si	a. Si	
b. No	b. No	
	CUAL _____	
19. HA CONSULTADO A MEDICO PARTICULAR A CAUSA DE ESTAS MOLESTIAS?	20. ALGUNA VEZ LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD LABORAL?	
a. Si	a. Si	
b. No	b. No	
	CUAL: _____	
21. HA TENIDO INCAPACIDADES EXPEDIDA POR SU EPS A CAUSA DE LAS MOLESTIA NOMBRADAS ANTERIORMENTE?	22. HA TENIDO ALGUNA VEZ UN ACCIDENTE DE TRABAJO?	
a. Sí	a. Si	
b. No	b. No	
23. INDIQUE CUALES DE LAS SIGUIENTES MOLESTIAS HA EXPERIMENTADO CON FRECUENCIA EN LOS ÚLTIMOS SEIS (6) MESES		
SÍNTOMA	SI/NO	EXPLIQUE
Dolor de cabeza		
Dolor de cuello, cintura y espalda		
Dolores musculares		
Dificultad para algún movimiento		

Tos frecuente		
Dificultad respiratoria		
Gastritis, ulcera		
Alteraciones de sueño		
Mal genio		
Nerviosismo		
Cansancio mental		
Palpitaciones		
Dolor en el pecho		
Cambios visuales		
Cansancio, fatiga o discomfort visual		
Pitos o ruidos en los oídos		
Dificultad para oír		
Alteraciones en la piel		
24. EN EL DESARROLLO DE SU LABOR ENCUENTRA LAS SIGUIENTES CONDICIONES:		
PREGUNTAS	SI/NO	OBSERVACIÓN
a. Conoce bien los riesgos a los que está sometido en su puesto de trabajo y las consecuencias que pueden acarrear para su salud?		
b. Ha recibido capacitación sobre el manejo de los riesgos a los que está expuesto?		
c. La empresa cuenta con agua potable?		
d. Existe en su sitio de trabajo riesgos de incendio o explosión?		
e. Considera que los pisos, techos, paredes, escaleras, presentan riesgo para su salud?		
f. Las tareas que desarrolla le exigen realizar movimientos repetitivos?		
g. Permanece en una misma posición (sentado o de pie) durante más del 60% de la jornada de trabajo?		
h. Existen baños suficientes en número y se les realiza un adecuado mantenimiento, dotación y aseo?		
i. Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente podría calificarse de “normal”?		

Apéndice B. Consentimientos informados.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la **EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3**, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Batería para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Fecha: 24 Julio 2019

Nombre: Jadys E Orrego S.

Firma: Jadys E Orrego S.

No. de Cédula: 68245256

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Batería para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Fecha: 24/07/2019

Nombre: Daniel Suarez

Firma: Daniel Suarez

No. de Cédula: 17594638

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la **EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP**, NIT 892 099 499 - 3, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Bateria para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

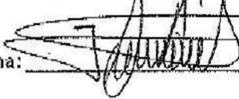
Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Fecha: 24 de Julio de 2019

Nombre: Juan Arley Alvarez S

Firma: 

No. de Cédula: 1.116.781.430

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la **EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3**, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Bateria para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Fecha: 23 de Julio 2014

Nombre: Edwin Digno Sepulveda R

Firma: Edwin Digno Sepulveda R

No. de Cédula: 17592065

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Batería para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

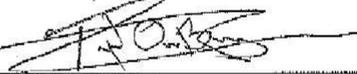
Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Fecha: 23-07-2019

Nombre Rafael O. Bermudez J.

Firma: 

No. de Cédula: 88034067

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Bateria para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

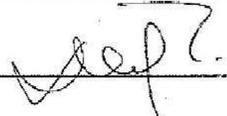
Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: ARAUCA Fecha: 23 JULIO 2019

Nombre MANUEL ANTONIO RINCÓN VARGAS

Firma: 

No. de Cédula: 4.120.799

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la **EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3**, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Batería para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

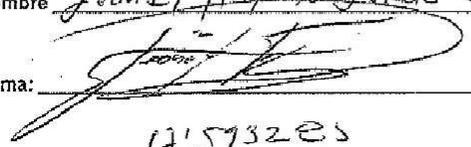
Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que desco PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Fecha: 24-10-2019

Nombre Leonel Antonio Jurado C

Firma: 

No. de Cédula: 171573285

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Batería para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Fecha: Julio 24 de 2019

Nombre: Fabio Arturo León L

Firma: 

No. de Cédula: 13.467108

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Batería para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intrafaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Fecha: 29-07-19.

Nombre: José Danilo Rodríguez Quiroz

Firma: [Firma manuscrita]

No. de Cédula: 17584277

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la **EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP**, NIT 892 099 499 - 3, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Bateria para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Fecha: 24-07-19

Nombre JOSÉ EGBERIO CARRO

Firma: 

No. de Cédula: 17 586 167

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Batería para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Fecha: 24-07-2019.

Nombre Wilson Angel Bofello Alvarez

Firma: 

No. de Cédula: 17.587.778

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Batería para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

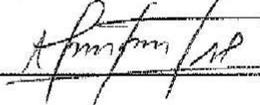
Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Fecha: 24-07-2019

Nombre José Villamil Angarita V.

Firma: 

No. de Cédula: 11.590.864

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la **EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3**, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Batería para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2846 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Fecha: 24 Julio 2019

Nombre Jose Rodrigo Sepúlveda Gómez

Firma: [Firma manuscrita]

No. de Cédula: 17548363

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Batería para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Fecha: 23 de Julio 2019

Nombre: Juan Carlos Herrera

Firma: 

No. de Cédula: 17 592 319

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Bateria para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR X NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Fecha: 29 Julio 2019

Nombre Victor Manuel Pezuela Becerra

Firma: 

No. de Cédula: H586282

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Bateria para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intra laboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR X NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Fecha: 23/07/2019

Nombre Victor yube Marin

Firma: 

No. de Cédula: 1116.776.886

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, Intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la **EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3**, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Batería para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad; según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2648 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo **PARTICIPAR** **NO PARTICIPAR** en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca - Arauca Fecha: 23-07-2019

Nombre: Sergio Luis Castro Al

Firma: Sergio Luis Castro Al

No. de Cédula: 88034566

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Bateria para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2008. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2648 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

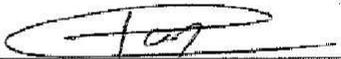
Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: ARAUCA - ARAUCA Fecha: 23/07/2019

Nombre DAFNEI HUMBERTO LOPEZ SANTOS

Firma: 

No. de Cédula: 13462.024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la **EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP**, NIT 892 099 499 - 3, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Bateria para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

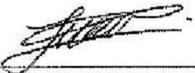
Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca - Arauca Fecha: 23-07-2019

Nombre José CRISTÓBAL RANDEZ

Firma: 

No. de Cédula: 17'596.664

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la **EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3**, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Bateria para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

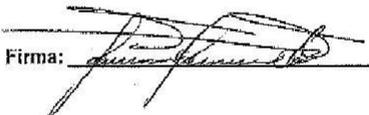
Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo **PARTICIPAR** **NO PARTICIPAR** en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Arauca Fecha: 23-07-2019

Nombre Jasme Guandua

Firma: 

No. de Cédula: 77101585

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la **EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3**, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Bateria para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca 23 - 2019. Fecha: Arauca

Nombre Laura Eliacer Lozodov

Firma: 

No. de Cédula: 88152201 p/m

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la **EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3**, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Bateria para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

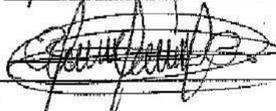
Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Fecha: 23/07/19

Nombre: Fernando Gómez

Firma: 

No. de Cédula: 10990802

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Bateria para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1913 de 2009).

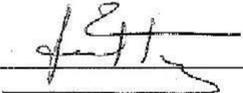
Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me he dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: ARAUCA Fecha: 28 JUL 19.

Nombre FRED PEREZ G.

Firma: 

No. de Cédula: 9.528.429

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Batería para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2008. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2648 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Arauca Fecha: 23 Julio 2014

Nombre: Fredy Urquijo Torrado

Firma: 

No. de Cédula: 88 141 014

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La prevención de los Riesgos Psicosociales, corresponde a un conjunto de actividades a realizar en el ámbito del trabajo y que tiene como objetivo principal, contribuir en el diseño de estrategias para la prevención, intervención y control de los Riesgos Psicosociales asociados a la presencia de enfermedades derivadas del estrés.

Por lo anterior, la EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA - ENELAR ESP, NIT 892 099 499 - 3, busca analizar las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora y proceder a priorizar las áreas de mayor riesgo.

La identificación se realizará siguiendo la normatividad legal vigente y utilizando la Bateria para la Evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, validada en el país. Por lo tanto, los cuestionarios que requieren su diligenciamiento son:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral FORMA A o B.
- Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de datos Generales

El proceso de evaluación, de acuerdo con los formatos anteriormente mencionados, NO representa ningún riesgo para la salud, ya que los métodos de evaluación utilizados no involucran condiciones que puedan afectar su integridad personal.

La información proporcionada por usted, tendrá el manejo confidencial exigido por la legislación vigente y solamente se utilizará con fines preventivos; su manejo y custodia se realizará por personal idóneo, garantizando su confidencialidad, según lo establece la Ley 1090 de 2006. En el caso de la custodia, entrega y demás disposiciones de las evaluaciones, se considerará lo estipulado por el Ministerio de la Protección Social actual Ministerio de Trabajo (Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009).

Su participación en este diagnóstico ayudará a definir estrategias de prevención de los factores de riesgo psicosocial y a establecer un plan de acción que propicie el mejoramiento de los mismos en beneficio de la salud de la población laboral de la empresa.

En caso de aceptar y participar, es necesario que se comprometa a brindar información veraz, que garantice la calidad de los datos recolectados, condición necesaria para proyectar los controles requeridos.

Certifico que deseo PARTICIPAR NO PARTICIPAR en este proceso evaluativo de factores de riesgo psicosocial y doy constancia que he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación que se va a realizar; que estoy satisfecho(a) con la información entregada sobre el proceso de evaluación, que la he recibido en un lenguaje claro y sencillo, y me han dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas, a satisfacción.

Ciudad: Arauca Fecha: 23/07/2019.

Nombre Wilson H. Aldana Carranza.

Firma: 

No. de Cédula: 17588155 Arauca

Apéndice C. Carta de autorización.



Arauca, 10 de Abril de 2019

Doctora,
BEATRIZ HELENA VAGEON
Gerente

Empresa de Energía de Arauca ENELAR E.S.P.

Asunto: Solicitud de autorización para realización de investigación sobre "ANÁLISIS DE RIESGO PSICOSOCIALES DERIVADOS POR CARGA LABORAL, AL PERSONAL OPERATIVO DEL PROCESO DE MANTENIMIENTO Y REDES DE DISTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA DE ENERGÍA DE ARAUCA ENELAR E.S.P."

Cordial Saludo,

Dentro de la formación de postgrado de la Especialización de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, en la corporación universitaria UNITEC, se es necesario realizar investigación de seminario de grado, debido a esto nos acudimos a la empresa de energía de Arauca ENELAR E.S.P.

Es de nuestro interés que esta investigación se pueda desarrollar con los operarios de redes a nivel departamental donde se tomara una muestra para realizar el análisis, el objetivo de esta investigación es medir los riesgos psicosociales que pueden afectar a los trabajadores en sus actividades diarias, esto se llevara a una recolección de información con consentimiento informado a los trabajadores.

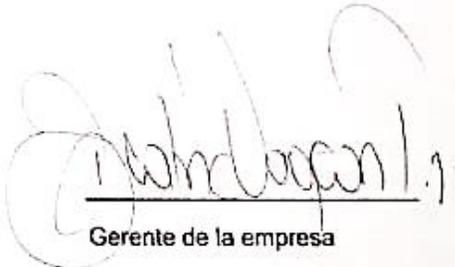
Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para la empresa y que se tomarán los tiempos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la Enelar E.S.P. De igual manera, se entregará a los operarios un consentimiento informado donde se les explicara en qué consistirá la investigación.

Los Estudiantes que llevarian a cabo esta investigación son:

NAIR ASTRID CAMEJO OROZCO	INGENIERA INDUSTRIAL
JHOVANNY MANTILLA	INGENIERO INDUSTRIAL
LUISA FERNANDA MEJIA	INGENIERA INDUSTRIAL
EDUAR MARTINEZ	PSICOLOGO
PATRICIA RODRIGUEZ	PSICOLOGA

Firma

NAIR ASTRID CAMEJO.
Representante del grupo de Estudiantes


Beatriz Helena Vageon
Gerente de la empresa

Arauca, 05 de diciembre de 2019

Sres.

EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA ENELAR E.S.P.

Ciudad

Estimado Sr.,

Como parte del proceso formativo de los profesionales: (*Nair Astrid Camejo, Jhovanny Mantilla, Eduar Martínez, Mejía Luisa Fernanda y Rodríguez Lereys investigación*) dentro de la Especialización de Gerencia en Seguridad y Salud en el trabajo de la Corporación Universitaria UNITEC, se realizó desde la materia de Seminario de Investigación I y II el ejercicio investigativo denominado: (**“Identificación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en el personal operativo del proceso de mantenimiento de redes de distribución de la Empresa de Energía de Arauca E.S.P” En el año 2019.**), bajo el seguimiento del Centro de Investigación de la Universidad y el cual es prerrequisito para acceder al título de Especialista en la materia descrita.

Permítame, en primer lugar y en nombre de la Universidad, agradecerle el tiempo que dedicó a los profesionales al contestar y/o facilitar los insumos requeridos para el análisis de resultados y consecución de conclusiones y recomendaciones en los aspectos investigados, lo que permitirá obtener datos de gran importancia sobre el estado de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas a nivel nacional y local.

La investigación que se llevó a cabo, tiene los siguientes objetivos generales y específicos:

- *Objetivo general: Identificar cuáles de los factores de riesgo psicosocial intralaboral afecta a los trabajadores del proceso de mantenimiento de redes de distribución de la empresa de energía de Arauca.*

- *Objetivos específicos: Evaluar mediante un instrumento de (batería de riesgo psicosocial) a trabajadores del proceso de mantenimiento de redes de distribución de la empresa de energía de Arauca.*

- Recoger la información, cuantificando los factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en el puesto de trabajo del proceso de mantenimiento de redes de distribución de ENELAR E.S.P.

- Diseñar propuesta de intervención de riesgo psicosocial intralaboral para los trabajadores del PMRD de ENELAR E.S.P., Con el fin de mantener y mejorar los factores protectores y reducir los factores de riesgo.

Sobra indicar que al ser un ejercicio académico estos datos sólo estarán en custodia de la Universidad, sólo podrán ser utilizados para fines educativos y que los profesionales mantendrán la autoría de la realización de la investigación, con la correspondiente confidencialidad de los datos de su organización.

Cualquier resultado y conclusiones a los que se pueda llegar en el desarrollo de la misma, quedarán en poder de su empresa y de considerarlo pertinente, los investigadores tienen la disposición de compartir los análisis y resultados para que Inversiones Support pueda beneficiarse en lo posible de su participación en este proceso.

Cualquier información adicional o inquietud del mismo puede remitirse al Centro Investigación de la Universidad al PBX: 743 4343 Ext: 7502 | Calle 73 # 20A-39 | Bogotá, Colombia.

Cordialmente,

Centro de Investigación

Corporación Universitaria UNITEC

www.unitec.edu.co

Autorizo en conformidad

Nombre: BEATRIZ HELENA VAGEON PABON

Cargo: GERENTE

Empresa: EMPRESA DE ENERGIA DE ARAUCA ENELAR E.S.P.

Fecha: 05/12/2019

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada “IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DEL PROCESO DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA DE ENERGÍA DE ARAUCA E.S.P”, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre Nair Astrid Camejo

CC. 1.094.276.021

Firma



Nombre Jhovanny mantilla

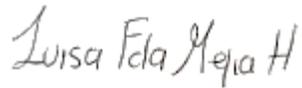
CC. 1.026.256.749

Firma



Nombre Eduar Martinez
CC. 1.027.999.891

Firma



Nombre Luisa Fernanda Mejía
CC. 1.098.738.777

Firma



Nombre Lereys Patricia Rodríguez Cardales
CC. 1047411448