



Patologías causadas por riesgo psicosocial en el personal de

Joyería la Perlita

Iara Yuldana Vásquez Alzate

María Camila Patiño Montoya

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Noviembre de 2021

Patologías causadas por riesgo psicosocial en el personal de
Joyería la Perlita

Iara Yuldana Vásquez Alzate

María Camila Patiño Montoya

Trabajo de Grado Presentado como requisito para optar al título de Administrador en Salud
Ocupacional

Asesora

Stephanie García Mancilla

Ingeniera Industrial. Magister en Salud Ocupacional y Medio Ambiente

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Noviembre de 2021

Contenido

Lista de tablas	5
Lista de figuras	6
Lista de anexos.....	7
Resumen	8
Abstract.....	10
Introducción.....	12
CAPÍTULO I	13
1 Planteamiento del problema	13
1.1 Descripción del problema	13
2 Objetivos	13
2.1 Objetivo general.....	13
2.1.1 Objetivos específicos	13
3 Justificación.....	14
CAPÍTULO II	16
4 Marco referencial.....	16
4.1 Antecedentes.....	16
4.2 Marco legal	17
4.3 Marco teórico.....	18
4.3.1 Condiciones de la tarea.....	22
4.3.2 Carga y ritmo de trabajo	22
4.3.3 Tiempo de trabajo.....	22
4.3.4 Participación y control	23
4.3.5 Desempeño de rol.....	23
4.3.6 Desarrollo profesional.....	23
4.3.7 Relaciones interpersonales	24
4.3.8 Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos.....	24
4.3.9 Evaluación y recolección de datos	24
4.3.10 Batería de riesgos psicosociales.....	25
5 Metodología.....	27

5.1	Enfoque metodológico.....	27
5.2	Tipo de investigación	27
5.3	Población.....	28
5.4	Muestra.....	28
5.5	Técnicas de recolección de información.....	28
5.5.1	Técnica seleccionada.....	28
5.6	Diseño metodológico (cronograma)	29
5.6.1	Tabla 1 Cronograma de actividades.....	29
6	Hallazgos	30
7	Conclusiones y recomendaciones.....	33
8	Referencias.....	34
9	Anexos.....	37

Lista de tablas

TABLA 1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	-----29
-----------------------------------	---------

Lista de figuras

FIGURA 1 DIAGNÓSTICO DE ENFERMEDADES.....	31
FIGURA 2 SÍNDROME DE BURNOUT.....	31
FIGURA 3 HAN SIDO VIOLENTADOS	32
FIGURA 4 CONOCIMIENTO DEL MOBBING.....	32

Lista de anexos

ANEXO 1 CONSENTIMIENTO INFORMADO -----	37
ANEXO 2 CONSENTIMIENTO INFORMADO -----	38
ANEXO 3 CONSENTIMIENTO INFORMADO -----	39
ANEXO 4 PERFIL -----	40
ANEXO 5 PERFIL -----	42
ANEXO 6 PERFIL -----	44
ANEXO 7 PATOLOGÍAS -----	46
ANEXO 8 PATOLOGÍAS -----	48
ANEXO 9 PATOLOGÍAS -----	50
ANEXO 10 BASE DE DATOS JOYERÍA LA PERLITA-----	52

Resumen

La Joyería la Perlita es una empresa que existe desde el año 1944, en su gran trayectoria, no se han estudiado temas relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo, específicamente patologías laborales causadas por factores de riesgo psicosocial, que a largo plazo pueden generar problemas crónicos, ausentismo y/o presentismo laboral y disminuir la calidad en el servicio de la empresa.

El objetivo de ésta investigación es encontrar dichas patologías dentro de la Joyería por medio de encuestas a los trabajadores y con los resultados obtenidos establecer estrategias que les permita mitigar y eliminar problemas futuros y proporcionar una base de datos para tener el control de estas.

Además se pretende determinar los factores de riesgo psicosocial que pueden agravar las patologías y convertirlas en problemas crónicos. La investigación nos permitió conocer que dichos factores de riesgo psicosocial más presentes son la carga y el ritmo de trabajo por temporadas, el desarrollo profesional gracias a que ninguno tiene estudios en materia o afines, en el caso del joyero, los equipos de trabajo que interfieren con sus tiempos de entrega, lo cual repercute en estrés a él mismo y a la asesora de ventas, ya que es ella quién está la mayor parte del tiempo frente al cliente y por último, la exposición a otros riesgos, como el riesgo público por los robos, todos en algún momento han sido víctima de robo dentro de la empresa y 2 de 3 trabajadores manifiestan haber sido afectados psicológicamente con una calificación de 10. Todo esto nos lleva a que los empleados de la Joyería la Perlita, pueden tener patologías como estrés crónico, ansiedad, depresión, síndrome de burnout y la asesora de ventas es violentada en algunos casos laboralmente y esto se traduce en mobbing.

Todos estos factores y patologías, son un aspecto negativo para la empresa, porque una buena atención al cliente y calidad en el servicio depende de que el trabajador tenga salud y seguridad, además de que se sienta bien dentro del ambiente laboral, si la empresa no proporciona estos aspectos, se puede ver afectada económicamente gracias a la pérdida de clientes y no solo por la atención prestada, sino

también por la entrega de los productos que a veces no están a tiempo por los defectos en la maquinaria y errores humanos causados por el incremento de las patologías.

Palabras clave: Patologías, Salud, Seguridad, Factores, Calidad

Abstract

The Joyería la Perlita is a company that has existed since 1944, in its long history, it has not studied issues related to health and safety at work, specifically occupational pathologies caused by psychosocial risk factors, which in the long term can generate chronic problems, absenteeism and / or presenteeism and reduce the quality of service of the company.

The objective of this research is to find these pathologies within the Jewelry Factory by means of surveys to the workers and with the results obtained to establish strategies that allow them to mitigate and eliminate future problems and to provide a data base to have control of these.

In addition, we intend to determine the psychosocial risk factors that can aggravate the pathologies and turn them into chronic problems. The research allowed us to know that the psychosocial risk factors most present are the load and rhythm of seasonal work, the professional development thanks to the fact that none of them has studies in the field or related, in the case of the jeweler, the work teams that interfere with his delivery times, which causes stress to him and to the sales advisor, Finally, the exposure to other risks, such as public risk due to theft, all of them have at some point been victims of theft within the company and 2 out of 3 workers say they have been psychologically affected with a score of 10. All this leads us to the conclusion that the employees of Joyería la Perlita may have pathologies such as chronic stress, anxiety, depression, burnout syndrome and the sales advisor is violated in some cases at work and this translates into mobbing.

All these factors and pathologies are a negative aspect for the company, because good customer service and quality of service depends on the worker's health and safety, in addition to feeling good within the work environment, if the company does not provide these aspects, it can be affected economically through the loss of customers and not only for the care provided, but also for the delivery of products that sometimes are not on time due to defects in machinery and human error caused by the increase of pathologies.

Keywords: Pathologies, Health, Safety, Factors, Quality, Security

Introducción

Poco se ha investigado acerca de los riesgos psicosociales ya que a corto plazo sus consecuencias no son tan notorias como las que encontramos en otros riesgos como un golpe o un atrapamiento propios de los riesgos mecánicos. Es apenas desde 1984 que se empieza a hablar del término factor psicosocial en el trabajo y aun así no se ahondó mucho en el tema y en la actualidad no se tiene tanto en cuenta dentro de las empresas como debería.

El riesgo psicosocial, es uno de los más importantes e influyentes a la hora de mirar las empresas porque la mayoría de los procesos dependen del trabajador y si este no está en las condiciones adecuadas, dichos procesos no van a terminar como deberían y la calidad de la empresa disminuye tanto en productos, como en servicios.

Es por esto que las empresas deben pensar en la salud y la seguridad del trabajador como prioridad, incluso antes que el cliente mismo. Por ello, en este caso se hace una investigación en la empresa Joyería la Perlita, donde no hay sistemas de gestión ni evaluación de riesgos y nos vamos a centrar específicamente en el riesgo psicosocial indagando las patologías que son causadas por factores de riesgo psicosociales y que pueden afectar al trabajador en un futuro.

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del problema

En la Joyería la Perlita se ha logrado observar que no se han estudiado patologías laborales causadas por factores de riesgo psicosocial, que a largo plazo pueden generar ausentismo y presentismo laboral gracias a las condiciones en que algunos clientes llegan a ser atendidos por la encargada de ventas.

Debido a la alta demanda de dicha atención, la encargada de ventas se puede llegar a ver sometida a un alto nivel de estrés, por cómo llegan los clientes a ser atendidos, por el constante miedo a un robo de mercancía o dinero, entre otros, considerándose así una labor estresante, causando insatisfacción, ausentismo y presentismo laboral.

En este trabajo, se pretende analizar y conocer las patologías que son causadas por el contorno en el que se desarrollan estas dificultades y ayudar al personal de la Joyería a evitar las altas cargas laborales que manejan dentro de la misma.

1.1 Descripción del problema

¿Cuáles son las patologías que pueden causar los factores de riesgo psicosocial en el personal de la Joyería la Perlita?

2 Objetivos

2.1 Objetivo general

Identificar las patologías causadas por los riesgos psicosociales en la empresa Joyería la Perlita

2.1.1 *Objetivos específicos*

Desarrollar una encuesta que permita conocer si el personal tiene patologías, cuáles son y la gravedad de las mismas.

Establecer estrategias que permitan a los empleados reconocer los riesgos y prevenirlos para mitigar o eliminar en lo posible las patologías que son causadas por dichos factores de riesgo

Elaborar una base de datos que le permita a la joyería tener control sobre dichas patologías.

3 Justificación

Para el ser humano la estabilidad laboral es un factor muy importante, es por esta razón que la mayor parte de nuestro tiempo lo dedicamos a estar en un lugar de trabajo, o a estar ocupados en cualquier otra actividad, es así como experimentamos diferentes sensaciones y situaciones mientras desempeñamos nuestras labores, las cuales dependiendo de qué tan agradables o molestas sean, pueden ocasionar afectaciones en nuestra salud física y mental. En la Joyería la Perlita, las patologías son causadas por el manejo de clientes problemáticos, sumado a largas jornadas de trabajo y demanda de atención a la mercancía que tiene mayor riesgo de hurto/robo.

El trabajo se hace con el objetivo de determinar si hay patologías y cuáles son más frecuentes, teniendo en cuenta que cada una de ellas puede llegar a tener una alteración crónica.

Las consecuencias que esto trae consigo, se evidencia en los comportamientos de los empleados y también se verán reflejados en la salud física y psicológica, siendo esta última una de las menos trabajadas en el campo de la salud y seguridad en el trabajo. Además los resultados para la empresa no serán los mejores, afectando así la productividad, la calidad en el servicio y el desempeño general del personal que a largo plazo puede ocasionar accidentes e incidentes laborales que conllevan a disminuir la calidad de la organización.

Esto, para mejorar el rendimiento y establecer estrategias que permitan a los empleados reconocer los riesgos y prevenirlos para mitigar las patologías, además de un ambiente laboral sano e íntegro tanto para el trabajador como para el cliente, debido a que un profesional sano tanto mental

como físicamente, realiza sus labores con un mejor desempeño y por lo tanto la Joyería alcanza sus objetivos y metas en cuanto a calidad en el servicio.

La importancia de esta propuesta está en buscar una mejor calidad de vida para los empleados disminuyendo las patologías laborales causadas por factores de riesgo psicosocial.

Este trabajo de grado ayudará a la Joyería a encontrar las enfermedades laborales y a desarrollar, controlar y vigilar de forma constante las eventualidades presentadas en sus servicios.

Aplicar las respectivas estrategias de intervención, para la mitigación de las patologías laborales en el personal de la Joyería, es el propósito de esta propuesta, identificando así la gravedad de las mismas y logrando el control de estas para prevenir peores consecuencias a futuro.

CAPÍTULO II

4 Marco referencial

4.1 Antecedentes

Para realizar la cronología de los riesgos psicosociales en Colombia, es indispensable efectuar una retroalimentación de la normativa que rige a nivel mundial, teniendo como referencia que al principio, aunque no se hacía mención de estos, En 1984, Decreto 614 (Belisario Betancur, 1984.) y Resolución 1016 de 1989 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y El Ministerio de Salud, 1989), se empezó a hablar del término factor psicosocial en el trabajo, de su importancia, reconocimiento y control, poniéndolos en el radar de organizaciones mundiales, para posteriormente de todo el trabajo investigativo, aplicar y adoptar medidas preventivas frente a este riesgo. (*Riesgos Sociales A*, 2013)

Los factores psicosociales, son un término relativamente nuevo, teniendo en cuenta los años que el ser humano lleva evolucionando en materia de salud y medicina en el trabajo, después de este reconocimiento, por parte de organizaciones mundiales, se empezó la tarea de reconocer patologías derivadas de exposiciones prolongadas a este riesgo, Decreto 1832 de 1994 (Presidencia de la República de Colombia, 1994) incluye patologías derivadas del estrés como enfermedades profesionales (Fratlicelli Toro et al., 2018).

Para comprender el trasfondo de los factores psicosociales debemos entender que para el estado de salud es un equilibrio. (OMS) define a la Salud como un estado completo integro y total de bienestar (St & Os, 2006).

Definición de su aplicación en la salud de los trabajadores:

“Se reconoce que los factores psicosociales son decisivos, tanto en relación con las causas y la prevención de las enfermedades como respecto a la promoción de la salud. Esto es cierto en el caso de las ciencias sanitarias en general y de la higiene del trabajo en particular, ya que los factores

psicosociales figuran entre los más importantes que influyen en la salud total de la población trabajadora” (Kalim et al., 2005, p. 15).

4.2 Marco legal

El artículo 125 Define la obligación de los empleadores frente a los factores de riesgo psicosocial:

Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica (Congreso de la República de Colombia, 1979, p. 19).

Incluyendo a partir de este momento el control, prevención, y regulación de los riesgos psicosociales, no obstante, esto, apenas era el inicio de un camino largo, dado que según la condición socio demografía y socio política del país, identificar y mitigar el riesgo ha sido una tarea con un grado de dificultad/eficiencia considerable.

El ministerio Frente a las obligaciones, Define:

“c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo” (Belisario Betancur, 1984 p. 1).

Con lo anterior se define, que el objetivo de la Medicina ocupacional es proteger integralmente a los trabajadores de cualquier riesgo al que pueda estar expuesto, primando sobre lo laboral, la paz, tranquilidad y equilibrio de los trabajadores, como objeto social y núcleo de la vida productiva de las empresas

El Ministerio Define En el Artículo 11

“2. Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y El Ministerio de Salud, 1989, p. 3).

Generando un subprograma de medicina preventiva que obliga a todo empleador a implementar un sistema de salud y seguridad en el trabajo que identifique, proteja, mitigue y erradique a su máximo nivel los riesgos que afectan la salud, física y mental de los trabajadores.

La resolución de Colombia define:

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 (Ministerio Social, 2008, p. 1).

La anterior nos reafirma el monitoreo, intervención y re intervención, mostrando la evolución que ha venido surgiendo, para terminar con la resolución que rige en estos momentos, la cual reitera la anterior y le da más fuerza.

Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones (Ministerio del Trabajo, 2019, p. 1).

4.3 Marco teórico

Según la resolución 2646 de 2008, los factores de riesgo psicosociales son condiciones cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores. Estos, pueden

ocurrir de acuerdo a las condiciones de trabajo que según esta misma resolución, son aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que se presentan a la hora de cumplir con la producción de bienes, servicios y/o conocimientos (Ministerio Social, 2008).

No obstante, la salud en el trabajo es un término que ha venido cogiendo fuerza en los últimos años, dado a toda la normatividad legal vigente que se ha establecido para que el trabajo sea dignificado, bien pago y adicional a esto que cuide de la vida en todos los aspectos del trabajador. Es por esto que la OIT define al trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (Bugueño, 1919, p. 2).

También, el empleo es definido como "el trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)" (Bugueño, 1919, p. 3). A pesar de esta definición, la oficina internacional de Ginebra, pioneros en exponer la salud y medicina preventiva y precursores de exponer los riesgos y factores psicosociales en el trabajo, en memoria de su primer director nos conceden el término de Trabajo Decente el cual hace referencia al “punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social. Esto debe orientar las decisiones de la Organización y definir su cometido internacional en los próximos años.” (OIT, 1999), después de regalarnos esta definición, el mundo empezó a entender las dimensiones del trabajo, los derechos y deberes de los trabajadores, y que no solo se debía velar por su salud física sino también por su salud mental y además se empezó a hablar de horarios flexibles, de reducción de jornadas laborales entre otras.

Los factores psicosociales, están presentes en toda labor sin importar su dependencia o antigüedad, es por esto que además de la resolución 2646 de 2008, el ministerio de España nos define Como, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y

actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y bienestar del trabajador. (Ministerio de trabajo y economía social , 2021) Originalmente, el concepto de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (Comité Mixto OIT/OMS, 1984 p. 1).

Entrando en materia, tenemos que después de los riesgos ergonómicos, ocasionados por posturas inadecuadas, el riesgo psicosocial, es el que mayor preocupación causa en Colombia dado a jornadas extensas de trabajo, donde no se cumplen en su gran mayoría los principios que nos hablaba el primer fundador de la OIT, no es un trabajo bien pago, no es un trabajo flexible y no existe total igualdad, ni de genero ni de oportunidades para todas las clases sociales.

Por otro lado, el estrés laboral considerado la cúspide de los factores de riesgo psicosocial viene a ser un problema de intereses, donde el trabajador percibe que da más de lo que recibe, notando esto como poco sea por cualquiera de los factores que puedan afectar la percepción del trabajador, Faber nos describe esto como el síndrome de burnout. El Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo. “Surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Sucede con frecuencia en los profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitados o problemáticos” (Quiceno & Alpi, 2007, p. 3). Esta definición nos amplía un poco más el espectro de lo que afectan los riesgos psicosociales como por ejemplo, la calidad de vida de los trabajadores y así mismo, un ambiente tóxico que puede reducir la productividad y la calidad de los empleados en su ambiente laboral, es por esto que en el 2004 nos hablan de estrategias para reducir el estrés laboral indicándonos que es completamente indispensable un trabajo en equipo y generar una estrategia grupal que nos reduzca el riesgo, la probabilidad y la severidad de esto para el trabajador (Quiceno & Alpi, 2007).

Teniendo esto en cuenta, entendemos que los factores de riesgo psicosocial no son muy investigados en las empresas y son aquellos a los que menos se les presta atención, sin embargo pueden llegar a ser los más graves, se reportan porcentajes de depresión y ansiedad del 5 al 9% para las mujeres y del 2 al 3% para los hombres, posteriormente, se presenta un 14.9% en población femenina y un 8.6% en población masculina, lo que representa a nivel empresarial menor productividad, más ausentismos laborales y en mayor medida estrés crónico lo que se traduce en síndrome de burnout si no es tratado adecuadamente (Londoño et al., 2010).

También podemos inferir que todo lo que ocurre al interior de las organizaciones generan un riesgo psicosocial (las relaciones intralaborales, la presión de clientes, jefes, superiores, entre otros) y todo esto puede causar un deterioro significativo en la salud y el bienestar del trabajador no solo en su ámbito laboral, sino también en las dimensiones personales, familiares y sociales. La exposición a estos factores afecta directamente y causa problemas de salud mental y problemas cardiovasculares, entre otros.

Todo esto nos lleva a que los factores psicosociales que causan patologías laborales en los trabajadores son las condiciones de la tarea, la carga y el ritmo de trabajo, el tiempo, participación y control, desempeño de rol, desarrollo profesional, relaciones interpersonales, equipos de trabajo y la exposición a otros riesgos, con esto nos damos cuenta de que el riesgo psicosocial es un aspecto más serio al cual las empresas deberían prestar más atención y aunque a lo largo de los años se han ido reconociendo un poco más, es necesario ahondar en el tema y tener un poco más de precaución a la hora de evaluar y analizar estos riesgos (Rivera-Porras, 2019).

Y para adentrarnos en esos análisis es necesario conocer un poco más cada uno de estos factores:

4.3.1 Condiciones de la tarea

Cuando entramos a laborar a una empresa, lo primero que nos describen a la hora de la aplicación a la vacante son las funciones que vamos a desempeñar, no obstante, no siempre nos describen a detalle las exigencias de la misma ni la forma de su ejecución. Cuando el empleado ya está ejecutando sus labores es que se da cuenta de este factor de riesgo, gracias a que dentro de esas funciones puede encontrarse un trabajo monótono, con alta repetitividad, trabajo poco valorado, tareas desagradables, y algo muy común en las empresas, el desajuste entre las exigencias de las tareas por exceso o por defecto, esto puede generar bloqueos a la hora de desempeñarse y el trabajador no cumplir con los requerimientos de altos niveles de creatividad lo que concluye en una tarea con alta exigencia emocional. Encaminando este tema a los empleados de la Joyería la Perlita, podemos inferir que las tareas que estos realizan generan riesgo de violencia puesto que los clientes que se manejan dentro de esta organización pueden llegar a ser conflictivos o pueden tener malas intenciones, en cualquier momento pueden hacer un robo y atacar a cualquier empleado y ellos, no están capacitados para manejar este tipo de situaciones (Cristea & Schulz, 2016).

4.3.2 Carga y ritmo de trabajo

Dicho factor define la cantidad de trabajo, aspectos cualitativos, ritmo de trabajo y sus condicionantes, lo que se interpreta como la carga excesiva de trabajo, las interrupciones por determinadas situaciones que retrasan los plazos estrictos de ejecución, la imprevisibilidad de las tareas, la información inadecuada para el desempeño de la tarea, no contar con la ayuda de superiores y compañeros para desempeñar la función y los frecuentes cambios de ubicación (Instituto Navarro de salud Laboral, 2017).

4.3.3 Tiempo de trabajo

Incluye la cantidad de tiempo trabajado, distribución, descansos entre jornadas combinado con la poca remuneración que puede existir en determinadas empresas. Esta organización del tiempo de

trabajo va de la mano con ciertos desórdenes fisiológicos como fatiga y los derivados del trabajo a turnos y nocturno, que conlleva a la afectación de otras áreas de la vida privada del empleado, de esta forma se incluyen falta de flexibilidad horaria, descansos inadecuados, trabajo en fines de semana, confusión entre tiempo de ocio y tiempo de trabajo por conexión o disponibilidad permanente, entre otras (Rivera-Porras, 2019).

4.3.4 Participación y control

Según el ministerio de trabajo y economía social del gobierno de España, hace alusión a la capacidad y posibilidad que el trabajador tiene para participar en la toma de decisiones sobre distintos aspectos del desempeño y organización del trabajo de forma que pueda ejercer sobre ellos un cierto grado de control y autonomía, factores importantes en el diseño de tareas y organización del trabajo, este factor se asocia a experiencias de ansiedad y depresión. A este se incluyen, Baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, método de trabajo, baja capacidad de control sobre el ritmo de trabajo, de control sobre aspectos del tiempo de trabajo; turnos, descansos, días libres, vacaciones, sobre la tecnología e inexistencia o medios de comunicación inadecuados (Rivera-Porras, 2019).

4.3.5 Desempeño de rol

Engloba la definición inexistente de objetivos, funciones, procedimientos, tiempos, situaciones de conflicto, sobrecarga, infra carga y responsabilidad sobre otras personas (UGT, 2012).

4.3.6 Desarrollo profesional

Según el gobierno de España, este factor recoge aquellas cuestiones que afectan a la posición de un trabajador respecto a su organización en términos de pertenencia a la misma, crecimiento, oportunidades dentro de la misma y también a la consideración de equidad entre lo que el trabajador aporta y lo que recibe de su organización. Cuestiones como la ausencia de desarrollo profesional,

inseguridad contractual o inadecuado equilibrio entre lo aportado por el trabajador y la compensación que por ello obtiene son fuentes importantes de estrés.

Ejemplos claros de esto son el estancamiento de la carrera profesional, la inseguridad contractual, la poca o nula remuneración, la escasa valoración del trabajo, entre otras (Rivera-Porras, 2019).

4.3.7 Relaciones interpersonales

Este factor existe cuando en el entorno laboral hay exposición a conflictos interpersonales, situaciones de violencia, discriminación y una de las más importantes, la inadecuada gestión de las situaciones de conflicto por parte de la empresa (Carolina Gil, n.d.).

4.3.8 Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos

Tiene que ver con la interacción entre el trabajador y los equipos, herramientas, entre otros que pueden afectar el desempeño de las tareas y acarrear problemas o desajustes en el tiempo laborado, por ejemplo, en la Joyería, como se mencionó anteriormente, la atención que se presta es a clientes y dentro de la empresa se realizan las joyas, por lo tanto manejan maquinaria que en cualquier momento puede fallar en ciertos momentos y atrasar los tiempos de entrega, de esta manera también afecta la organización del trabajo (Rivera-Porras, 2019).

4.3.9 Evaluación y recolección de datos

En Colombia es poco el registro que se tiene de actualizaciones en materia de riesgo psicosocial por este motivo la recolección de datos es algo complejo, dado que algunos trabajadores saben distinguir entre un accidente laboral que involucra riesgos físicos, ergonómicos y eléctricos, pero no son conscientes de que abarca el riesgo psicosocial, y no pueden establecer límites entre lo que afecta en su hogar y el trabajo, y viceversa por esto se propone un panel de expertos para encontrar el mejor instrumento para medir y mitigar los riesgos psicosociales laborales, dando como resultado el estudio “integrar en los estudios y propiciar en la práctica la relación entre condiciones de trabajo que permiten

el desarrollo óptimo e integral de los trabajadores” (Charria et al., 2011, p. 389). Indagando sobre el panel de expertos, encontramos una investigación realizada, con un panel de jueces, donde se evidencia los beneficios y los datos relevantes obtenidos de este estudio “La escala fue sometida a un panel de diez jueces expertos para determinar validez de contenido; posteriormente, la validez de constructo fue realizada mediante un análisis de factores, el cual determinó como adecuados las dimensiones y los reactivos” (Fratlicelli Toro et al., 2018, p. 95).

No solo obteniendo resultados para retroalimentación globales, si no personales en cada uno de los trabajos, como lo podemos evidenciar en el siguiente artículo “Un panel de 12 jueces participó en la validez de contenido, además de 60 niños escolares de quinto y sexto grado de primaria, 29 niños y 31 niñas con una media de 11 años y un desviación estándar de 0.61” (Ochoa-Meza et al., 2014, p. 166).

4.3.10 Batería de riesgos psicosociales

La psicometría laboral, es un factor poco evaluado, pero demasiado importante, dado que los resultados según sus escalas pueden arrojarnos resultados evidentes, pero en la mayoría de ocasiones las empresas no invierten en estas baterías porque su evaluación y análisis suele ser un poco costoso, y tedioso de realizar, pero su aplicación suele reducir ausentismo por enfermedad de origen común, tales como migrañas, espasmos y hasta mejoría en sistema inmunológico de personas que presentan 10 o más gripas por año, se evidencia estudio de psicometría, realizado por diferentes especialistas en Perú.

Como resultados del análisis de la validez de contenido, al aplicar el criterio de jueces, se consideraron solo aquellos ítems con $V = 1$ ($p = 0,032$), quedando en la Forma A, 108 reactivos, en la Forma B, 96 y en Extra laborales, 29 ítems. Se evidenciaron índices de homogeneidad de los ítems mayor al criterio ($rit > 0,20$) e índices adecuados de confiabilidad por el método de consistencia interna con el estadístico Alfa de Cron Bach en las escalas Intralaboral Forma A, Forma B, Extra laboral y Estrés. Para el grado de validez convergente, se obtuvieron

correlaciones estadísticamente significativas en la mayoría de las dimensiones entre las escalas Extra laboral y Estrés, y entre la Forma A y Estrés (Albarrán1 et al., 2018, p. 59).

A pesar de la poca documentación legal vigente sobre la aplicación y las herramientas para la lectura se han investigado nuevas herramientas que permiten una ejecución más eficaz y que nos agrupa los datos de una forma más ágil, como resultados indican

También se pudo determinar que las dimensiones de carga mental, jornada laboral y el cuestionario para la evaluación de estrés, estuvieron presentes y puntuando las estadísticas en los años en que se realizó la aplicación de la batería, en cuanto a los demás dominios/dimensiones presentaron variaciones o en caso tal ausencia del mismo (Literata & Indonesia, 2020, p. 6).

Esto se logró con la agrupación de una batería psicosocial, implementada por el ministerio, encuestas psico/socio demografías aplicadas a toda la población y la sub derogación de las cargas.

Por su parte, el ministerio, se ha encargado de hacer más didáctica la aplicación de esta batería, innovando sobre su aplicación (Witcher, 2020).

Para finalizar, se recomienda a todas las organizaciones realizar un monitoreo permanente de la exposición a estos factores de riesgo en dos fases, en la fase uno se realizará la identificación y evaluación de los factores intralaborales, extra laborales e individuales considerando sus efectos y en la fase dos se realiza la intervención contemplando un programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo con dos alternativas eficientes, la identificación e intervención para motivar e implementar bienestar en los empleados y la identificación e intervención para la prevención de las patologías derivada de estos factores (Andrea et al., 2012).

5 Metodología

5.1 Enfoque metodológico

El nivel de nuestra propuesta de investigación utiliza una orientación cualitativa, ya que buscamos recolectar información de acuerdo con la observación de los comportamientos y alteraciones conductuales del personal de Joyería la Perlita y como se ven afectados a causa del estrés laboral, tanto en el ámbito profesional, como familiar, social y personal.

“La investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos desde la perspectiva de los participantes. Se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

“El enfoque cualitativo es recomendable cuando el tema del estudio ha sido poco explorado o no se ha hecho investigación al respecto en ningún grupo social específico” (Marshall, 2011 y Preissle, 2008).

5.2 Tipo de investigación

Dicha propuesta es exploratoria, ya que se busca identificar las situaciones que provocan estrés en el personal mencionado, las causas y las consecuencias del mal manejo, que generalmente terminan alterando sus condiciones de salud y que además no han sido estudiadas.

Los estudios exploratorios nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para

investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones (postulados) verificables (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

5.3 Población

Joyería la Perlita.

5.4 Muestra

Joyería la Perlita, población sujeto de estudio va a ser joyero/dueño, administradora, encargada de ventas.

5.5 Técnicas de recolección de información

Encuesta y análisis.

5.5.1 *Técnica seleccionada*

Utilizaremos métodos de recolección de datos, tales como: encuestas al personal de la Joyería que atiende y asesora a clientes que pueden llegar a ser problemáticos, además dicha encuesta aporta información acerca de los factores de riesgo psicosocial que les esté afectando.

Se revisará la veracidad de la información suministrada por el personal con la información brindada desde la administración de la Joyería.

5.6 Diseño metodológico (cronograma)

5.6.1 Tabla 1 Cronograma de actividades

Actividad	Fecha	Tiempo de Ejecución	Estado	Observación
Presentación de Formato de Confidencialidad	06/09/2021	3 horas	Realizado	
Ejecución de Encuesta de Perfil	15/09/2021	7 horas	Realizada	
Realización de Encuesta Riesgo Psicosocial	16/09/2021	3 horas	Realizada	
Analizar los Resultados	01/10/2021	3 días	Finalizado	
Interpretar Resultados	02/10/2021	8 horas	Finalizado	
Discutir Resultados	02/10/2021	5 horas	Finalizado	
Hacer Referencias	04/10/2021	3 días	Finalizado	
Redactar Informe de Investigación	05/20/2021	15 días	Finalizado	
Publicar la Investigación	02/11/2021	2 días	En proceso	
Retroalimentar de Forma Crítica y Analítica	03/11/2021	15 días	Finalizado	
Realizar Recomendaciones a la Joyería	03/11/2021	9 días	Finalizado	

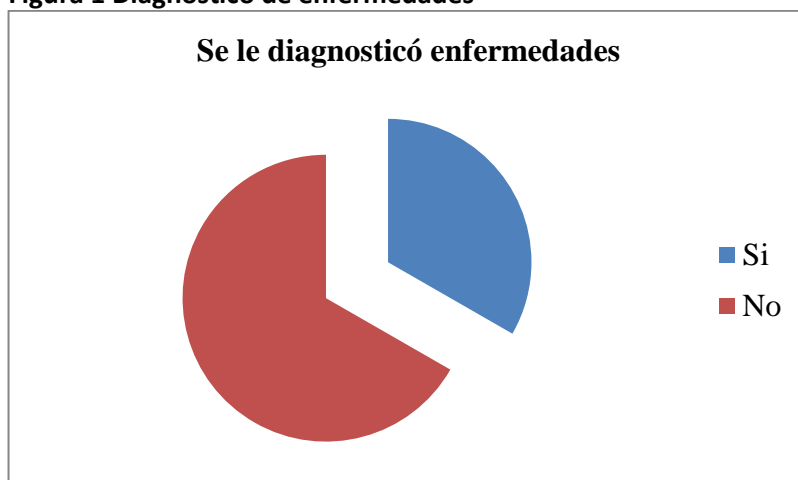
Tabla 1 presenta las actividades realizadas durante los meses de septiembre, octubre y noviembre del año 2021 dentro de la Joyería la Perlita

6 Hallazgos

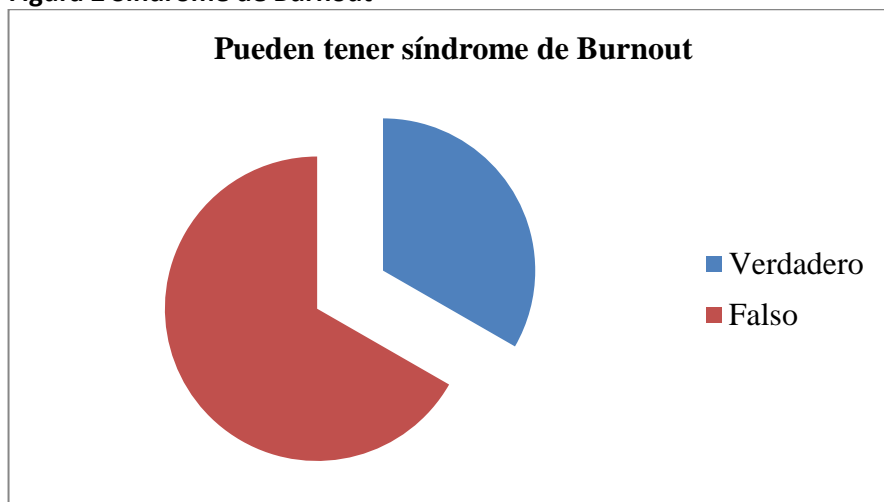
Según lo que se observa dentro de los análisis correspondientes a las encuestas, los trabajadores pueden estar expuestos a tres situaciones, el estrés laboral, el síndrome de burnout y el mobbing.

Dentro de la Joyería la Perlita se observa que los factores a los que más están expuestos los empleados, son las condiciones de la tarea, gracias a que este trabajo depende de velocidad a la hora de realizar la atención porque además de vender joyas que ya están listas, ellos también dan asesorías para mandar a hacer una personalizada y por otro lado, arreglan relojes y ponen baterías de reloj, por esto, la encargada de ventas se ve obligada a tener una atención minuciosa, rápida y debe estar muy atenta a todos los clientes para evitar posibles robos o cambios de mercancía; el tiempo de trabajo, porque el joyero y la administradora manejan horarios de 12 horas, ya que deben abrir y cerrar la Joyería, el ritmo de trabajo, este factor de riesgo se presenta por épocas en las que hay alta demanda de trabajo, es decir, las joyas que se mandan a hacer como los anillos de grado, los equipos de trabajo, que pueden llegar a fallar y retrasar los tiempos de fabricación y entrega no solo de las joyas, sino también los del arreglo de relojería, y por último pero no menos importante, la exposición a otros riesgos, por ejemplo robos y extorsiones de la joyería que manejan dentro de la vitrina que es muy deseada para vender a altos precios.

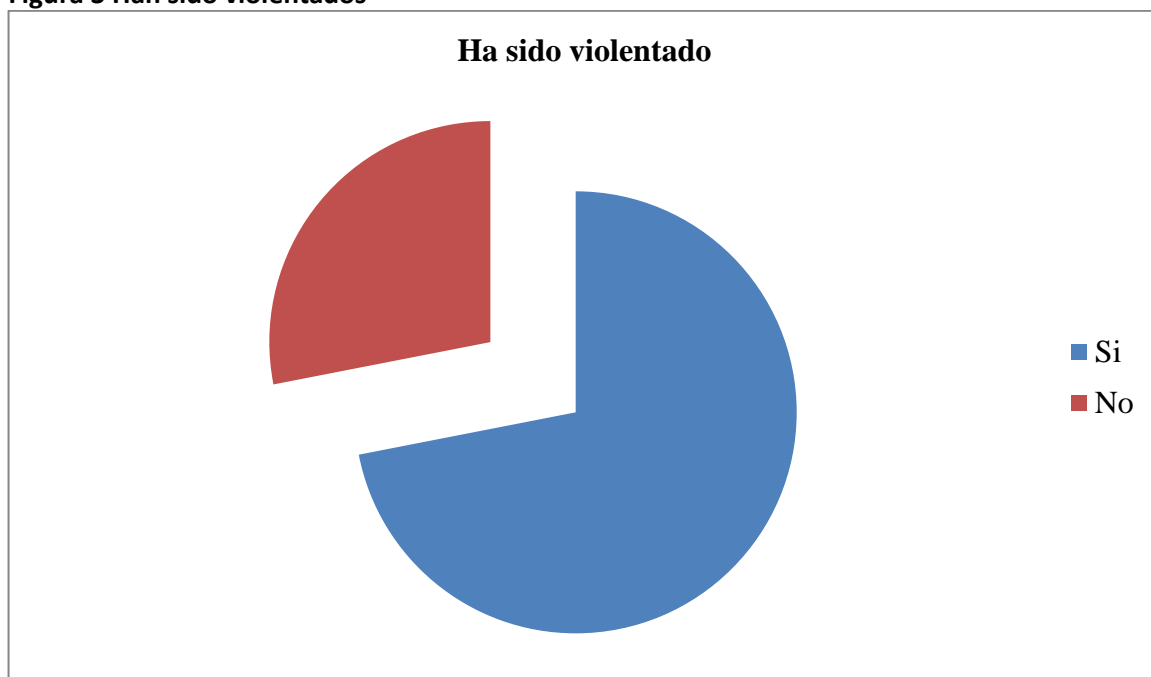
En la figura 1, se puede observar que solo uno de los empleados fue diagnosticado con enfermedades y una de ellas es la depresión, el trabajador que fue diagnosticado, nos cuenta que es gracias al estrés que presenta a la hora del manejo de la empresa, las deudas que hay dentro de la misma y los tiempos de fabricación y entrega de las joyas que en muchas ocasiones no es suficiente.

Figura 1 Diagnóstico de enfermedades

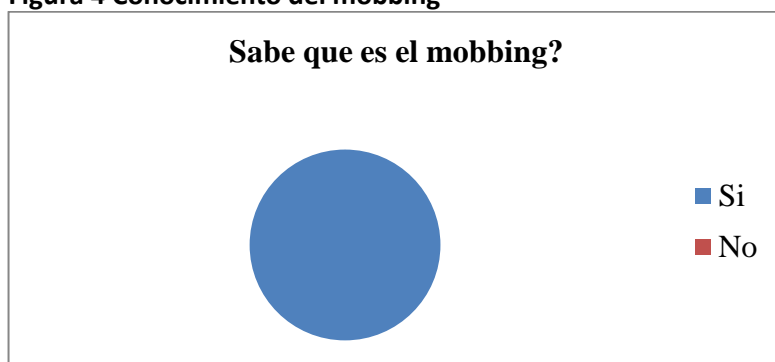
En la figura 2 se puede evidenciar que el 33.3% de los trabajadores consideran que pueden tener el síndrome de burnout gracias al estrés crónico que manejan por los factores mencionados anteriormente.

Figura 2 Síndrome de Burnout

Y en la figura 3, se evidencia que el 66.7% siente que ha sido violentado en el lugar de trabajo y de manera personal nos expresan que es gracias a la presión del jefe con aspectos que no están relacionados con las condiciones normales del trabajo.

Figura 3 Han sido violentados

Adicional a lo anterior encontramos en lo investigado que los factores psicosociales son un riesgo silencioso que rara vez presenta un incidente y que su sintomatología es difícil de clasificar; entendemos según la figura 4 que la totalidad de los trabajadores ignoran/no saben que es el acoso laboral y cual es límite entre exigir y acosar debido a este desconocimiento podemos inferir que la mayoría de los trabajadores pueden estar sufriendo de acoso laboral y no percibir esto como una conducta inadecuada dentro del trabajo.

Figura 4 Conocimiento del mobbing

7 Conclusiones y recomendaciones

Con todo lo observado se puede concluir que, dentro de la Joyería, se evidencia estrés y mobbing causados por factores de riesgo psicosocial, entre ellos los más marcados que son las condiciones de la tarea, el ritmo de trabajo y la exposición a otros riesgos.

Se concluye después de las encuestas realizadas que las patologías identificadas, colocan en riesgo inminente a los trabajadores, y requieren ser intervenidas por medio de la implementación del sistema de gestión.

Se recomienda realizar las estrategias establecidas por medio de este proyecto para mitigar controlar y en lo posible desaparecer las patologías detectadas

Se le recomienda a la Joyería la Perlita montar un Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo que incluya programas de atención psicológica donde el empleado pueda tratar las enfermedades por factores de riesgo psicosocial.

Según lo evidenciado en la población, se sugiere aplicar una batería de riesgo psicosocial y realizar un maratónico de captaciones sobre inteligencia emocional, comunicación asertiva, manejo del estrés en el trabajo y en la casa.

Adicional a esto se sugiere realizar pausas activas que incluyan gimnasia mental para aumentar la capacidad analítica de los trabajadores e intervenir por sexo a los trabajadores según información arrojada en el perfil sociodemográfico dado que las mujeres tienen una tendencia superior a tener estrés laboral y carga laboral.

8 Referencias

- Albarrán¹, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramirez, O., Ruiz, F., & Palomino, J. C. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Horizonte Médico (Lima)*, 18(1), 59–67. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2018000100009&lang=es%0Ahttp://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v18n1/a09v18n1.pdf
- Andrea, P., Villamizar, V., Esp, P., & Ocupacional, S. (2012). Exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. *Colpatria*, 1–38. <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201212310945.pdf>
- Belisario Betancur, G. A. gonzales jaime arias ramirez. (n.d.). *Decreto 614 de 1984*. 1984, 148–162.
- Bugueño, B. (1919). *OIT Que es el trabajo decente*.
- Carolina Gil, C. rondon. (n.d.). *Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*. 148, 148–162.
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral : métodos e instrumentos de evaluación Occupational psychosocial risk factors : methods and assessment tools. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380–391.
- Congreso de la República de Colombia. (1979). *LEY No. 09 DE 1979*. 1979(enero 24), 82.
- Cristea, A., & Schulz, N. D. (2016). TRABAJO EMOCIONAL. *Revista Brasileira de Ergonomia*, 9(August), 10. <https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/731%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/269%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/106>
- Fratlicelli Toro, F. R., González Valles, R. O., Uribe Rodríguez, A. F., Moreno Cedeño, I., & Orengo Valverde, J. C. (2018). Investigación: Diseño, construcción y validación de una escala para medir los factores psicosociales y la sintomatología orgánica en el área laboral. *Informes Psicológicos*, 18(1), 95–112. <https://doi.org/10.18566/nfpsic.v18n1a05>

- Instituto Navarro de salud Laboral. (2017). Riesgos por carga, física o mental, de trabajo. *Prevención de Riesgos Laborales En El Sector Agrario*, 1–11. <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
- Kalim, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. (2005). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. *Organización Mundial de La Salud*, 106. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022_spa.pdf
- Literate, S., & Indonesia, J. I. (2020). *View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk*. 274–282.
- Londoño, N. H., Marín, C. A., Juárez, F., Palacio, J., Muñiz, O., Escobar, B., Herrón, I., Agudelo, D., Lemos, M., Toro, B. E., Ochoa, N. L., Hurtado, M. H., Gómez, Y., Uribe, A. F., Rojas, A. L., Pinilla, M. L., Villaroel, D., Villegas, M. J., Arango, A. L., ... López, I. C. (2010). Psychosocial and environmental risk factors associated with mental disorders. *Suma Psicológica*, 17(1), 59–68. <https://doi.org/10.14349/sumapsi2010.458>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y El Ministerio de Salud. (1989). Resolución 1016 de 1989. *Ministerio Del Trabajo*, 1–6. [http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion 1016 de 89. Progrmas de Salud Ocupacional.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf)
- Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 2404. In *Ministerio de Trabajo* (pp. 1–8). <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
- Ministerio Social, M. de proteccion. (2008). *Resolucion 2646 de 2008*. 148, 148–162.
- Ochoa-Meza, G., C Sierra, J., Pérez-Rodrigo, C., & Aranceta-Bartrina, J. (2014). Validación del cuestionario Pro Children Project para evaluar factores psicosociales del consumo de fruta y verdura en México. *Salud Pública de México*, 56(2), 165. <https://doi.org/10.21149/spm.v56i2.7332>
- Presidencia de la República de Colombia. (1994). *Decreto 1832 de 1994*. 1994(agosto 3), 1–5. [http://www.usbmed.edu.co/copaso/resoluciones%5Cdecreto 1832 de 1994--.pdf](http://www.usbmed.edu.co/copaso/resoluciones%5Cdecreto%201832%20de%201994.pdf)

Quiceno, J. M., & Alpi, Y. S. V. (2007). *BURNOUT : “ SÍNDROME DE QUEMARSE EN EL TRABAJO (SQT).”*
10(51), 117–125.

Riesgos Sociales A. (2013).

Rivera-Porras, D. (2019). Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 7(1), 30–35.*

<https://doi.org/10.15649/2346030x.492>

St, O. S. E., & Os, A. D. (2006). *Constitución de la organización en un día de la salud 1.*

UGT, O. de riesgos psicosociales. (2012). Factores psicosociales - Definición de rol. *Fundación Para La Prevención de Riesgos Laborales, 2–3.*

<http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas05 Definicion de rol.pdf>

Witcher, B. J. (2020). *Lancetus.*

9 Anexos

Anexo 1 Consentimiento informado

Anexo 1. Formato Consentimiento Informado

FECHA 25 Septiembre 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Manifiesto que recibí una información clara y completa en cuanto a la aplicación del trabajo de grado y el proceso de investigación académico, realizado por la estudiante de Administración en Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

La información obtenida en éste será para el uso exclusivo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, quien será responsable por su custodia y su conservación en razón de que contiene información de carácter confidencial.

Autorizo que esta información podrá ser reproducida solo con fines académicos e investigativos. Los participantes de esta investigación tienen derecho a retirar su consentimiento, si así lo desea, y sin que medie explicación alguna.

Hago constar que he leído y entendido en su totalidad este documento, por lo que en constancia firmo y acepto participar de la investigación en calidad de informante.



Nombre y apellidos del informante

Anexo 2 Consentimiento informadoAnexo 2 Formato Consentimiento InformadoFECHA 25/04/2021**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Manifiesto que recibí una información clara y completa en cuanto a la aplicación de la entrevista y el proceso de investigación académico, realizada por la estudiante de Administración en Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

La información obtenida en la entrevista será para el uso exclusivo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, quien será responsable por su custodia y su conservación en razón de que contiene información de carácter confidencial.

Autorizo que esta información podrá ser reproducida solo con fines académicos e investigativos. Los participantes de esta investigación tienen derecho a retirar su consentimiento, si así lo desea, y sin que medie explicación alguna.

Hago constar que he leído y entendido en su totalidad este documento, por lo que en constancia firmo y acepto participar de la investigación en calidad de informante.


Nombre y apellidos del informante.

Anexo 3 Consentimiento informado

Anexo 3. Formato Consentimiento informado

FECHA 25/09/2021**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Manifiesto que recibí una información clara y completa en cuanto a la aplicación de la entrevista y el proceso de investigación académico, realizada por la estudiante de Administración en Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

La información obtenida en la entrevista será para el uso exclusivo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, quien será responsable por su custodia y su conservación en razón de que contiene información de carácter confidencial.

Autorizo que esta información podrá ser reproducida solo con fines académicos e investigativos. Los participantes de esta investigación tienen derecho a retirar su consentimiento, si así lo desea, y sin que medie explicación alguna.

Hago constar que he leído y entendido en su totalidad este documento, por lo que en constancia firmo y acepto participar de la investigación en calidad de informante.

Paola Grisales ppo

Nombre y apellidos del informante

Anexo 4 Perfil

		Encuesta de perfil sociodemográfico		Versión 1	
				Fecha: septiembre 2021	
DATOS DE IDENTIFICACIÓN					
Nombre:		Cecilia MONTUÑO MOLINA MONTUÑO			
Tiempo en la Joyería:		5 años		Género: M <input type="checkbox"/> F <input checked="" type="checkbox"/>	
Edad:		Estado civil		Ingreso económico mensual	
Menor o igual a 30 años		Soltero		Menor mínimo \$908.526	
31 a 40 años		Casado <input checked="" type="checkbox"/>		Entre \$908.526 y \$1.817.052 <input checked="" type="checkbox"/>	
41 a 50 años		Unión libre <input checked="" type="checkbox"/>		Entre \$1.817.052 y \$2.725.578	
Mas de 50 años		Separado		Mas de \$2.725.578	
Nivel educativo		Número de hijos		¿Cuántas personas trabajan en su núcleo familiar? 3	
Primaria		1 <input checked="" type="checkbox"/>			
Bachiller		2 <input checked="" type="checkbox"/>			
Técnico		3			
Tecnólogo		Maestros de 18 años			
Profesional		1		Barrio en dónde vive Pinarón Santos	
TRABAJO					
Jornada laboral		Contrato		Horas extras mensuales	
Diurna <input checked="" type="checkbox"/>		Término fijo		Menos de 5	
Nocturna		Término indefinido <input checked="" type="checkbox"/>		Entre 6 y 12 <input checked="" type="checkbox"/>	
Fin semana		Fin semana		Entre 13 y 24	
Ha sufrido alguna patología en el último año? Cansancio, estrés, ansiedad, depresión					
BIENESTAR					
Beneficios recibidos en la Joyería			Capacitaciones recibidas		
Aniversario <input checked="" type="checkbox"/>			Inducción/reinducción <input checked="" type="checkbox"/>		
Celebración navideña <input checked="" type="checkbox"/>			Estilo de vida saludable <input checked="" type="checkbox"/>		
Día semestral de la familia <input checked="" type="checkbox"/>			Riesgo público <input checked="" type="checkbox"/>		
			Riesgo psicosocial <input checked="" type="checkbox"/>		
TIEMPO LIBRE					
Actividades que más practica			Deporte que practica		Intensidad
Ver televisión <input checked="" type="checkbox"/>			Caminar <input type="checkbox"/>		Todos los días
Bailar <input type="checkbox"/>			Aeróbicos <input type="checkbox"/>		Entre 1 y 3 veces por semana
Pescar <input checked="" type="checkbox"/>			Ciclismo <input type="checkbox"/>		Ocasionalmente
			Natación <input type="checkbox"/>		
			Funcional <input type="checkbox"/>		
			Ninguno <input type="checkbox"/>		

Tiempo de desplazamiento		Medio de transporte					
De la casa al trabajo		Del trabajo a la casa		De la casa al trabajo		Del trabajo a la casa	
Menos de media hora	<input checked="" type="checkbox"/>	Menos de media hora	<input checked="" type="checkbox"/>	A pie			
Media hora		Media hora		Transporte público			
Entre media y una hora		Entre media y una hora		Carro particular	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
REDES SOCIALES DE APOYO							
Indique la frecuencia mensual de contacto con los miembros de cada grupo indicado							
Frecuencia	Familia		Compañeros de trabajo		Amigos		
Nunca							
Algunas veces							<input checked="" type="checkbox"/>
Casi siempre							
Siempre		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Indique el número de personas que comprende cada uno de sus grupos sociales							
N°	Familia		Compañeros de trabajo		Amigos		
De 1 a 5		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
De 6 a 10							
Más de 10							
PRINCIPALES CAUSAS DE LOS CONFLICTOS FAMILIARES							
Económicos	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones de pareja	<input checked="" type="checkbox"/>	Otra causa			
Falta de tiempo		Relación padres-hijos		Cuál?			
Rendimiento escolar de hijos		Relaciones interpersonales					
Enfermedades		Trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>				
VIVIENDA							
Condición de la vivienda		Características		Servicios públicos			
Propia	<input checked="" type="checkbox"/>	Finca		Agua potable			<input checked="" type="checkbox"/>
Arrendo		Casa		Energía eléctrica			<input checked="" type="checkbox"/>
Familiar		Apartamento	<input checked="" type="checkbox"/>	Gas			<input checked="" type="checkbox"/>
Hipoteca		Aparta estudio		Teléfono			<input checked="" type="checkbox"/>
Otra		Habitación		Servicio recogida de basuras			<input checked="" type="checkbox"/>

Anexo 5 Perfil

		Encuesta de perfil sociodemográfico			Versión 1	
		Fecha: septiembre 2021				
DATOS DE IDENTIFICACIÓN						
Nombre:		LOS MOLINOS COMERCIALIZADORA				
Tiempo en la Joyería:		2 años, 6 meses			Género: M. F. ^h	
Edad:		Estado civil		Ingreso económico mensual		Estrato
Menor e igual a 20 años		Soltero		Salario mínimo \$908,528 -		1. 2.
31 a 40 años		Casado		<input checked="" type="checkbox"/> Entre \$908,526 y \$1,817,052 <input checked="" type="checkbox"/>		3 <input checked="" type="checkbox"/> 4.
41 a 50 años		<input checked="" type="checkbox"/> Unión libre		Entre \$1,817,052 y \$2,725,578		5. 6.
Más de 50 años		Separado		Más de \$2,725,578		
Nivel educativo		Número de hijos		¿Cuántas personas trabajan en su núcleo familiar? 3		Barrio en dónde vive Rincón Santos
Primaria		1				
Bachiller		<input checked="" type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/>				
Técnico		3				
Tecnólogo		Menores de 18 años				
Profesional		4				
TRABAJO						
Jornada laboral		Contrato		Horas extras mensuales		Ha sufrido alguna patología en el último año?
Diurna		<input checked="" type="checkbox"/> Término fijo		Menos de 5		<input checked="" type="checkbox"/>
Nocturna		Término indefinido		<input checked="" type="checkbox"/> Entre 6 y 12		Cual?: Estres, Ansiedad
Por turnos		Prestación de serv.		Entre 13 y 24		
BIENESTAR						
Beneficios recibidos en la Joyería			Capacitaciones recibidas MINECINSA			
Años de aniversario		Cumpleaños		<input checked="" type="checkbox"/> Inducción/reinducción		Manejo de estrés
Celebración navideña		<input checked="" type="checkbox"/> Día del trabajo		<input checked="" type="checkbox"/> Estilo de vida saludable		Pausas activas
Día semestral de la familia		Bonificaciones		<input checked="" type="checkbox"/> Riesgo público		Riesgo psicosocial
TIEMPO LIBRE						
Actividades que más practica			Deporte que practica			Intensidad
Ver televisión		Deporte		Caminar		Todos los días
Bailar		Cocinar		<input checked="" type="checkbox"/> Ciclismo		Entre 1 y 3 veces por semana
Pescar		<input checked="" type="checkbox"/> Escuchar música		<input checked="" type="checkbox"/> Funcional		Ocasionalmente

Tiempo de desplazamiento		Medio de transporte	
De la casa al trabajo	Del trabajo a la casa	De la casa al trabajo	Del trabajo a la casa
Menos de media hora	<input checked="" type="checkbox"/> Menos de media hora	<input checked="" type="checkbox"/> A pie	
Media hora	Media hora	Transporte público	
Entre media y una hora	Entre media y una hora	Carro particular	<input checked="" type="checkbox"/>
REDES SOCIALES DE APOYO			
Indique la frecuencia mensual de contacto con los miembros de cada grupo indicado			
Frecuencia	Familia	Compañeros de trabajo	Amigos
Nunca			
Algunas veces			<input checked="" type="checkbox"/>
Casi siempre			
Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Indique el número de personas que comprende cada uno de sus grupos sociales			
N°	Familia	Compañeros de trabajo	Amigos
De 1 a 5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
De 6 a 10			
Más de 10			
PRINCIPALES CAUSAS DE LOS CONFLICTOS FAMILIARES			
Económicas	Relaciones de pareja	<input checked="" type="checkbox"/> Otra causa	
Falta de tiempo	Relación padres-hijos	<input checked="" type="checkbox"/> Cuál?	
Rendimiento escolar de hijos	Relaciones interpersonales		
Enfermedades	<input checked="" type="checkbox"/> Trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	
VIVIENDA			
Condición de la vivienda	Características	Servicios públicos	
Propia	<input checked="" type="checkbox"/> Finca	Agua potable	<input checked="" type="checkbox"/>
Arriendo	Casa	Energía eléctrica	<input checked="" type="checkbox"/>
Familiar	Apartamento	<input checked="" type="checkbox"/> Gas	<input checked="" type="checkbox"/>
Hipoteca	Aparta estudio	Teléfono	<input checked="" type="checkbox"/>
Otra	Habitación	Servicio recogida de basuras	<input checked="" type="checkbox"/>

Anexo 6 Perfil

		Encuesta de perfil sociodemográfico			Versión 1	
					Fecha: septiembre 2021	
DATOS DE IDENTIFICACIÓN						
Nombre:		Paola Grisales Rizo			Género: M. FX	
Tiempo en la Joyería:		2 años, 5 meses				
Edad:		Estado civil		Ingreso económico mensual		Estrato
Menor o igual a 30 años		Soltero		Salario mínimo \$908.526		1. 2.
31 a 40 años		Casado		Entre \$908.526 y \$1.817.052		3. 4.
41 a 50 años		Unión libre		Entre \$1.817.052 y \$2.725.578		5. 6.
Mas de 50 años		Separado		Más de \$2.725.578		
Nivel educativo		Número de hijos		¿Cuántas personas trabajan en su núcleo familiar? 2		Barrio en dónde vive Niquia - Comacal
Primaria		1				
Bachiller		2				
Técnico		3				
Tecnólogo		Menores de 18 años				
Profesional		2				
TRABAJO						
Jornada laboral		Contrato		Horas extras mensuales		Ha sufrido alguna patología en el último año?
Diurna		Término fijo		Menos de 5		X
Nocturna		Término indefinido		Entre 6 y 12		Cedl?:
Por turnos		Prestación de serv.		Entre 13 y 24		
BIENESTAR						
Beneficios recibidos en la Joyería			Capacitaciones recibidas			
Aniversario			NUNCA			
Cumpleaños			Inducción/reinducción		Manejo de estrés	
Celebración navideña			Estilo de vida saludable		Pasas activas	
Día semestral de la familia			Riesgo público		Riesgo psicosocial	
Bonificaciones						
TIEMPO LIBRE						
Actividades que más practica			Deporte que practica			Intensidad
Ver televisión			Deporte			Todos los días
Bañar			X Caminar			X
X Cocinar			Aeróbicos			Entre 1 y 3 veces por semana
Escuchar música			X Ciclismo			Ocasionalmente
			Natación			
			Funcional			
			X Ninguno			

Tiempo de desplazamiento		Medio de transporte	
De la casa al trabajo	Del trabajo a la casa	De la casa al trabajo	Del trabajo a la casa
Menos de media hora	<input checked="" type="checkbox"/> Menos de media hora	<input checked="" type="checkbox"/> A pie	
Media hora	Media hora	Transporte público	
Entre media y una hora	Entre media y una hora	Cauto particular	<input checked="" type="checkbox"/>
REDES SOCIALES DE APOYO			
Indique la frecuencia mensual de contacto con los miembros de cada grupo indicado			
Frecuencia	Familia	Compañeros de trabajo	Amigos
Nunca			
Algunas veces			
Casi siempre			
Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Indique el número de personas que comprende cada uno de sus grupos sociales			
N°	Familia	Compañeros de trabajo	Amigos
De 1 a 5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
De 6 a 10			
Más de 10			<input checked="" type="checkbox"/>
PRINCIPALES CAUSAS DE LOS CONFLICTOS FAMILIARES			
Económicos	Relaciones de pareja	<input checked="" type="checkbox"/> Otra causa	
Falta de tiempo	<input checked="" type="checkbox"/> Relación padres-hijos	Cuál?	
Rendimiento escolar de hijos	Relaciones interpersonales		
Enfermedades	Trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	
VIVIENDA			
Condición de la vivienda	Características	Servicios públicos	
Propia	<input checked="" type="checkbox"/> Finca	Agua potable	<input checked="" type="checkbox"/>
Arriendo	Casa	<input checked="" type="checkbox"/> Energía eléctrica	<input checked="" type="checkbox"/>
Familiar	Apartamento	Gas	<input checked="" type="checkbox"/>
Hipoteca	Aparta estudio	Teléfono	<input checked="" type="checkbox"/>
Otra	Habitación	Servicio recolección de basuras	<input checked="" type="checkbox"/>

Anexo 7 Patologías



Encuesta de Síntomas de Patologías relacionadas con Factores de Riesgo Psicosocial

Esta encuesta tiene como objetivo recolectar información relacionada con síntomas de patologías asociadas a factores de riesgo psicosocial que presentan los trabajadores, la cual contribuirá al diagnóstico de las condiciones de salud de la población. Los datos conseguidos serán utilizados exclusivamente para una base de datos, garantizando la confidencialidad de la información.

Por favor complete los datos y responda cada una de las preguntas. Solicite explicación si lo considera necesario.

Ciudad: Bello

A. INFORMACIÓN PERSONAL

Género: MX F.

Nombre del cargo actual: Joyero

Antigüedad en el cargo: 5 años

B. HÁBITOS

¿Fuma? Si No.

¿Consumo cigarrillos al día? 1 paquete ¿Hace cuánto tiempo? 22 años

C. ESTADO DE SALUD ACTUAL

¿Presenta estrés laboral? Si No.

¿Presenta ansiedad? Si No.

¿Le han diagnosticado problemas psicológicos? Si No. ¿Cuál? Bipolaridad

¿Ha sentido agotamiento? Si No. Califíquelo del 1 al 10 que tan agotado se siente 6

Según el centro de prevención de riesgos del trabajo (CEPRETI), el síndrome de burnout, es el agotamiento psíquico que surge cuando el trabajador siente que su trabajo no cumple con las expectativas y que además, no puede cambiar el rumbo de las situaciones. El síndrome de burnout es una respuesta inadecuada a un estrés crónico que no surge de manera súbita, sino que es un proceso continuo que aparece progresivamente en el ámbito laboral. Dada esta información, considere que puede tener síndrome de burnout?

¿Considera que puede tener síndrome de burnout? Si No.

El mobbing, es la violencia psicológica (o caso laboral injustificado, a veces también puede ser físico o sexual, que ejerce los compañeros de trabajo, los superiores y/o jefes. Dada esta información y el video anterior, considere usted que ha sido violentado en su lugar de trabajo?



¿Presentas dolor en el cuello? Sí No Califica del 1 al 10, siendo 1 No molestia ni dolor y 10 molestia o dolor intolerable _____

¿Presentas dolor en la cadera? Sí No Califica del 1 al 10, siendo 1 No molestia ni dolor y 10 molestia o dolor intolerable 6

¿Ha tenido fatiga? Sí No

¿Maneja clientes problemáticos? Sí No

¿Le han robado en su lugar de trabajo? Sí No En caso de responder sí, marque del 1 al 10 que tanto le afectó 5

Cuando usted entró a laborar en la empresa, ¿le informaron acerca de las exigencias dentro de su cargo? Sí No

Considera que su carga y ritmo de trabajo es excesivo? Siempre Por temporadas Nunca

La cantidad de tiempo trabajado es bien remunerado? Sí No

Tiene la libertad para tomar ciertas decisiones dentro de la empresa? Sí No A veces

Es profesional en materia de lo que trabaja o tiene estudios afines? Sí No

¿Considera que tiene buenos equipos/maquinaria de trabajo? Sí No

¿Los equipos de trabajo interfieren en su actividad laboral? Siempre Casi siempre Ocasionalmente Casi nunca Nunca

Anexo 8 Patologías



Encuesta de Síntomas de Patologías relacionadas con Factores de Riesgo Psicosocial

Esta encuesta tiene como objetivo recolectar información relacionado con síntomas de patologías asociadas a factores de riesgo psicosocial que presentan los trabajadores, la cual contribuirá al diagnóstico de las condiciones de salud de la población. Los datos consignados serán utilizados exclusivamente para una base de datos, garantizando la confidencialidad de la información.

Por favor complete los datos y responda cada una de las preguntas. Solicito explicación si lo considera necesario.

Ciudad: Bello

Fecha de nacimiento: 5 JUNIO 1971 Usted es? Diestro Zurd Ambidiestro

Género: M F

Nombre del cargo actual: Administrador(a)

Antigüedad en el cargo: 2 años 6 meses

B. HÁBITOS

¿Fuma? SI No

¿Cuántos cigarrillos al día? _____ ¿Hace cuánto tiempo? _____

C. ESTADO DE SALUD ACTUAL

¿Presenta estrés laboral? SI No

¿Presenta ansiedad? SI No

¿Le han diagnosticado problemas psicológicos? SI No ¿Cuál? _____

¿Ha sentido agotamiento? SI No Califique del 1 al 10 que tan agotado se siente 8

Según el centro de prevención de riesgos del trabajo (CEPRIT), el síndrome de burnout, es el agotamiento psíquico que surge cuando el trabajador siente que su trabajo no cumple con las expectativas y que además, no puede cambiar el rumbo de las situaciones. El síndrome de burnout es una respuesta inadecuada a un estrés crónico que no surge de manera súbita, sino que es un proceso continuo que aparece progresivamente en el ámbito laboral. Dada esta información, considere que puede tener síndrome de burnout?

¿Considera que puede tener síndrome de burnout? SI No

El mobbing, es la violencia psicológica/acoso laboral injustificado, a veces también puede ser físico o sexual, que ejercen los compañeros de trabajo, los superiores y/o jefes. Dada esta información y el video anterior, considere usted que ha sido violentado en su lugar de trabajo?

¿Se ha sentido violentado laboralmente? SI No Califique del 1 al 10 que tan violentado se siente _____



¿Presentas dolor en el cuello? Si No Califica del 1 al 10, siendo 1 No molestia ni dolor y 10 molestia o dolor intolerable 6

¿Presentas dolor en la espalda? Si No Califica del 1 al 10, siendo 1 No molestia ni dolor y 10 molestia o dolor intolerable 5

¿Ha tenido fatiga? Si No

¿Maneja clientes problemáticos? Si No

¿Le han robado en su lugar de trabajo? Si No En caso de responder sí, marque del 1 al 10 que tanto le afectó 10

Cuando usted entró a laborar en la empresa, ¿le informaron acerca de las exigencias dentro de su cargo? Si No

Considera que su carga y ritmo de trabajo es excesivo? Siempre Por temporadas Nunca

La cantidad de tiempo trabajado es bien remunerado? Si No

Tiene la libertad para tomar ciertas decisiones dentro de la empresa? Si No A veces

Es profesional en materia de lo que trabaja o tiene estudios afines? Si No

¿Considera que tiene buenos equipos/máquinaria de trabajo? Si No

¿Los equipos de trabajo interfieren en su actividad laboral? Siempre Casi siempre Ocasionalmente Casi nunca Nunca

Anexo 9 Patologías



Encuesta de Síntomas de Patologías relacionadas con Factores de Riesgo Psicosocial

Esta encuesta tiene como objetivo recopilar información relacionada con síntomas de patologías asociadas a factores de riesgo psicosocial que presentan los trabajadores, la cual contribuirá al diagnóstico de las condiciones de salud de la población. Los datos consignados serán utilizados exclusivamente para una base de datos, garantizando la confidencialidad de la información.

Por favor complete los datos y responda cada una de las preguntas. Solucione aplicaciones o lo considere necesario.

Ciudad: Bello

A. INFORMACIÓN PERSONAL

Nombre: M. F.

Nombre del cargo actual: Asesoría de ventas

Antigüedad en el cargo: 2 años 5 meses

B. HÁBITOS

¿Fuma? Si, No^X

¿Cuántos cigarrillos al día? ¿Hace cuánto tiempo?

C. ESTADO DE SALUD ACTUAL

¿Presenta mareos lately? Si No^X

¿Presenta ansiedad? Si, No^X

¿Le han diagnosticado problemas psicológicos? Si, No^X, ¿Cuál?

¿Ha sentido agotamiento? Si No^X, Califique del 1 al 10 que tan agotado se siente 6

Según el centro de prevención de riesgos del trabajo (CEPRET), el síndrome de burnout, es el agotamiento psíquico que surge cuando el trabajador siente que su trabajo no cumple con las expectativas y que además, no puede cambiar el rumbo de las situaciones. El síndrome de burnout es una respuesta inadecuada a un medio crítico que se surge de manera súbita, caso que es un proceso continuo que aparece progresivamente en el ámbito laboral. Dada esta información, considere que puede tener síndrome de burnout?

¿Considera que puede tener síndrome de burnout? Si No^X

El mobbing, es la violencia psicológica en el trabajo agudizada, a veces también puede ser físico o sexual, que ocurre en las compañías de trabajo, los superiores y/o jefes. Dada esta información y el video anterior, considere usted que ha sido violentado en su lugar de trabajo?

¿Se ha sentido violentado laboralmente? Si No^X, Califique del 1 al 10 que tan violentado se siente 6



¿Presentas dolor en el cuello? Sí_ No^x Califica del 1 al 10, siendo 1 No molestia ni dolor y 10 molestia o dolor intolerable ____

¿Presentas dolor en la cadera? Sí^xNo_ Califica del 1 al 10, siendo 1 No molestia ni dolor y 10 molestia o dolor intolerable 5

¿Ha tenido fatiga? Sí^xNo_

¿Maneja clientes problemáticos? Sí^xNo_

¿Le han robado en su lugar de trabajo? Sí^xNo_ En caso de responder sí, marque del 1 al 10 que tanto le afectó 10

Cuando usted entró a laborar en la empresa, ¿le informaron acerca de las exigencias dentro de su cargo? Sí_ No^x

Considera que su carga y ritmo de trabajo es excesivo? Siempre_ Por temporadas^x Nunca_

La cantidad de tiempo trabajado es bien remunerado? Sí^x No_

Tiene la libertad para tomar ciertas decisiones dentro de la empresa? Sí^xNo_ A veces_

Es profesional en materia de lo que trabaja o tiene estudios afines? Sí_ No^x

¿Considera que tiene buenos equipos/mquinaria de trabajo? Sí^xNo_

¿Los equipos de trabajo interfieren en su actividad laboral? Siempre_ Casi siempre_ Ocasionalmente_ Casi nunca_ Nunca^x

Anexo 10 Base de datos Joyería la Perlita

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre	Edad	Tiempo en la empresa	Estado civil	Género	Ingreso mensual	Barrio	Estrato	Nivel educativo	Número de hijos	Menores de 18	¿Cuántas personas trabajan en su núcleo

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS TRABAJADORES DE LA JOYERÍA LA PERLITA

TRABAJO				BIENESTAR		TIEMPO LIBRE			TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO		MEDIO DE TRANSPORTE	
Jornada laboral	Tipo de contrato	Horas extras	¿Ha sufrido alguna patología en el último	Beneficios recibidos en la	Capacitaciones recibidas en la empresa	Actividades que más practica	Deporte que	Intensidad	De la casa al trabajo	Del trabajo a la casa	De la casa al trabajo	Del trabajo a la casa
Diurna	Término indefinido	Entre 6 y 12	Estrés, ansiedad y depresión	Celebración navideña, cumpleaños, día del trabajo y bonificaciones	Ninguna	Ver televisión y pescar	Ninguno	No practico	Menos de media hora	Menos de media hora	Carro particular	Carro particular
Diurna	Término indefinido	Menos de 5	Estrés y ansiedad	Celebración navideña, cumpleaños, día del trabajo y bonificaciones	Ninguna	Pescar, cocinar y escuchar música	Ninguno	No practico	Menos de media hora	Menos de media hora	Carro particular	Carro particular
Diurna	Término indefinido	Menos de 5	Ninguna	Celebración navideña, cumpleaños, día del trabajo y bonificaciones	Ninguna	Bailar, deporte. Cocinar y escuchar música	Funcional y aeróbicos	Todos los días	Menos de media hora	Menos de media hora	Carro particular	Carro particular

REDES SOCIALES DE APOYO (Frecuencia de)				REDES SOCIALES DE APOYO (Personas)				REDES SOCIALES DE APOYO (Causas de conflictos familiares)		VIVIENDA			
Frecuencia	Familia	Compañeros de trabajo	Amigos	Número	Familia	Compañeros de trabajo	Amigos			Condiciones	Características	Serv. Públicos	
Nunca				De 1 a 5	X	X	X	Falta de tiempo		Propia	Apartamento	Agua potable	X
Algunas veces			X	De 6 a 10			Trabajo	X	Enaergia eléctrica			X	
Casi siempre				Más de 10			Enfermedades		Gas			X	
Siempre	X	X			Relaciones de pareja	X	Relación padres-hijos		Teléfono			X	
					Económicos	X			Servicio recogida de basuras			X	
Nunca				De 1 a 5	X	X	X	Falta de tiempo				Propia	Apartamento
Algunas veces			X	De 6 a 10			Trabajo	X	Enaergia eléctrica	X			
Casi siempre				Más de 10			Enfermedades	X	Gas	X			
Siempre	X	X			Relaciones de pareja	X	Relación padres-hijos	X	Teléfono	X			
					Económicos				Servicio recogida de basuras	X			
Nunca				De 1 a 5	X	X		Falta de tiempo	X	Propia	Casa		
Algunas veces				De 6 a 10			Trabajo	X	Enaergia eléctrica			X	
Casi siempre				Más de 10			Enfermedades		Gas			X	
Siempre	X	X	X		Relaciones de pareja	X	Relación padres-hijos		Teléfono			X	
					Económicos			X	Servicio recogida de basuras			X	

Nombre	C.C	De	Fecha de nacimiento	Usted es?	Género	Cargo	Antigüedad en el cargo	Fuma	Cuántos cigarrillos al día	Hace cuanto tiempo	Estrés	Ansiedad
				Diestro	Masculino	Joyero	5 años	Sí	1 paquete	22 años	Si	Si
				Diestro	Femenino	Administradora	2 años, 6 meses	No	0	0	Si	No
				Diestro	Femenino	Asesora de ventas	2 años, 5 meses	No	0	0	Si	No

SINTOMAS DE PATOLOGÍAS RELACIONADAS CON FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Le han diagnosticado problemas psicológicos?	Cuál	Agotamiento	Califique	¿Considera que puede tener síndrome de burnout?	¿Se ha sentido violentado laboralmente?	Califique	Dolor de cuello	Califique	Dolor en la cadera	Califique	Fatiga	Maneja clientes problemáticos	Le han robado?	Califique que tanto le afectó	¿le informaron acerca de las exigencias dentro de su cargo?	su carga y ritmo de trabajo es excesivo?	La cantidad de tiempo trabajado es bien remunerado?
Si	Bipolaridad	Si	6	Si	No	0	No	0	Si	6	Si	Si	Si	5	Si	Por temporadas	Si
No	Ninguno	Si	8	No	No	0	Si	6	Si	5	Si	Si	Si	10	Si	Por temporadas	Si
No	Ninguno	Si	6	Si	Si	6	No	0	Si	5	Si	Si	Si	10	No	Por temporadas	Si

Tiene la libertad para tomar ciertas decisiones dentro de la empresa?	Es profesional en materia de lo que trabaja o tiene estudios afines?	¿Considera que tiene buenos equipos/maquinaria de trabajo?	¿Los equipos de trabajo interfieren en su actividad laboral?
Si	No	No	Casi siempre
Si	No	Si	Nunca
Si	No	Si	Nunca