



Incidencia de los Factores de Riesgo Psicosocial Sobre el Rendimiento Laboral de los
Funcionarios de la Biblioteca Isolda Echavarría de Barbosa, Antioquia.

Elaborado por:

Yesid Carvajal Correa

Laura Guerrero Sierra

Estefanía Ortega Cataño

Kelly Vásquez Sánchez

Programa de Psicología

Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria

Facultad de Educación y Ciencias Sociales

Medellín

2023



Incidencia de los Factores de Riesgo Psicosocial Sobre el Rendimiento Laboral de los
Funcionarios de la Biblioteca Isolda Echavarría de Barbosa, Antioquia.

Elaborado por:

Yesid Carvajal Correa

Laura Guerrero Sierra

Estefanía Ortega Cataño

Kelly Vásquez Sánchez

Asesor: Mg. Ricardo Jurado Eraso

Programa de Psicología

Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria

Facultad de Educación y Ciencias Sociales

Medellín

2023

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	7
1. Introducción	7
2. Resumen de la investigación	8
2.1. Planteamiento del Problema.....	8
2.1.1. Descripción del problema.....	8
2.1.2. Formulación del problema.....	8
2.1.3. Sistematización del problema.....	9
2.2. Justificación.....	9
2.3. Objetivos.....	11
2.3.1. Objetivo General.....	11
2.3.2. Objetivos Específicos.....	11
2.4. Marco de Referencia.....	11
2.4.1. Marco contextual.....	11
2.4.2. Marco de antecedentes.....	12
2.4.3. Marco Teórico y conceptual.....	14
2.4.4. Marco legal.....	21
2.5. Metodología.....	23
2.5.1. Método.....	23
2.5.2. Unidad de análisis y unidad de trabajo.....	24
2.5.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	24
2.5.4. Matriz de categorías deductivas.....	24
2.5.5. Descripción del procedimiento metodológico y Cronograma.....	26
2.5.6. Ubicación de la investigación.....	26
2.6. Elementos Éticos y Bioéticos.....	26

3. Resultados	26
4. Conclusiones	45
5. Recomendaciones	47
6. Referencias Bibliográficas	48
7. Apéndices	52
7.1. Apéndice A. <i>RAI –resumen analítico de investigación</i>	52
7.2. Apéndice B. <i>Artículo de investigación</i>	52
7.3. Apéndice C. <i>Matriz de vaciado de información instrumento 1-A y 1-B</i>	53
7.4. Apéndice D. <i>Matriz de vaciado de información instrumento 2</i>	103

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	18
------------------------	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	19
Tabla 2	25
Tabla 3	26
Tabla 4	39
Tabla 5	42

Resumen

El estudio se enfoca en analizar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el rendimiento laboral de los funcionarios de la Biblioteca Isolda Echavarría. Los objetivos incluyen la identificación de factores de riesgo intra y extralaborales, la determinación del nivel de estrés y la comprensión de su impacto en el desempeño. La metodología empleada consiste en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y entrevistas para recolectar datos. Los resultados revelan la influencia del liderazgo, las relaciones sociales, el control sobre el trabajo, las demandas laborales y los factores extralaborales en el bienestar de los empleados. Como conclusión, se destaca la necesidad de implementar programas de apoyo que aborden aspectos como la gestión del estrés y el equilibrio entre trabajo y vida personal para mejorar el bienestar y el desempeño laboral.

1. Introducción

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el rendimiento laboral de los funcionarios de la Biblioteca Isolda Echavarría. Para lograr este propósito, se emplearán diferentes elementos, como el paradigma cualitativo, el enfoque histórico-hermenéutico y el diseño fenomenológico.

La recolección de datos se llevará a cabo mediante una batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que consta de cuatro cuestionarios. Se abordarán tres teorías principales: la Teoría de demanda-control en el trabajo, el modelo de desequilibrio entre esfuerzo-recompensa y el concepto de justicia organizacional.

Además, se utilizarán técnicas e instrumentos de recolección de información que incluyen cuestionarios sobre datos sociodemográficos, factores de riesgo psicosocial extralaboral e intralaboral, y evaluación del estrés ocupacional contenidos en la batería de riesgo psicosocial y serán complementadas por entrevistas semiestructuradas a los colaboradores.

2. Resumen de la investigación

2.1. Planteamiento del Problema

2.1.1. Descripción del problema. En la década de los 80, se comenzó a incorporar el término de factores psicosociales laborales a la psicología organizacional. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y elaboraron informes en 1984 y 1988 respectivamente, donde se aborda la naturaleza, incidencia y prevención de los factores psicosociales en el trabajo. Cuatro años más tarde, la OMS expone el componente psicosocial a nivel laboral y su interacción con la salud. (OMS y OIT, 1984; OMS, 1988)

A raíz de ello han sido muchas las naciones que, se han realizados múltiples esfuerzos para detectar y evaluar los factores psicosociales, y se realizaron intervenciones para abordar sus efectos adversos y riesgos psicosociales para los trabajadores. Algunas regiones han desarrollado sus propios reglamentos, metodologías e instrumentos de evaluación, e incluso han establecido observatorios de amenazas para permitir la publicación de investigaciones, estadísticas y resultados de evaluación. En Colombia, se definen y clasifican los factores de riesgo psicosocial como elementos extralaborales y contextos individuales que influyen en la salud y el desempeño de las personas. (Ministerio de Protección Social, 2008)

2.1.2. Formulación del problema. Haciendo parte del interés por la problemática, se unen a ello muchas empresas colombianas. Una de ellas resulta ser la Biblioteca Isolda Echevarría que ha observado que parte del personal tiene problemas con el rendimiento laboral y manejo del estrés. Se ha confirmado que el contexto laboral tiene un factor de riesgo psicosocial que puede afectar el ejercicio laboral.

Sin embargo, no hay información sobre si el riesgo psicosocial está relacionado con el desempeño de los funcionarios de la biblioteca. Por ello se surge el interrogante: ¿Cómo los factores de riesgo psicosocial inciden sobre el rendimiento laboral de los funcionarios de la Biblioteca Isolda Echevarría de Barbosa Antioquia?

2.1.3. Sistematización del problema. A continuación, se presentan algunas preguntas clave que podrían ayudar a sistematizar la incidencia de factores de riesgo psicosociales en el desempeño profesional de la Biblioteca Isolda Echavarría:

- ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales que influyen en el desempeño profesional de la Biblioteca Isolda Echavarría?
- ¿Cómo son los efectos de los factores de riesgo psicosociales extralaborales en la salud mental y física de los funcionarios de la Biblioteca Isolda Echavarría?
- ¿Cuál es el nivel de estrés de los funcionarios la Biblioteca Isolda?

2.2. Justificación

Las recientes legislaciones del gobierno nacional, ha hecho que los órganos administrativos de muchas empresas, tanto privadas como públicas, generen un gran interés en mitigar los riesgos psicosociales de sus empleados. Siendo una de estas, la Biblioteca Isolda Echeverría. Quienes en la búsqueda de una mejor calidad de salud laboral de sus colaboradores aceptan la realización de la investigación propuesta por estudiantes de la Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia del programa de psicología. Con la intención de mejorar las condiciones individuales para optimizar el desempeño de los factores humanos dentro de la biblioteca.

El llamado del gobierno nacional a las organizaciones, es a ejecutar estrategias que tiendan a brindar seguridad a los empleados, lo que se traduce en productividad empresarial. Teniendo en cuenta los diferentes contextos humanos como el familiar, el social y el personal, de tal manera que desde la academia se han explorado enfoques teóricos y de investigación buscando intervenir en la integralidad del ser humano.

En cuanto a la incidencia de los factores de riesgo psicosocial sobre el rendimiento laboral de los funcionarios de la Biblioteca Isolda Echavarría de Barbosa Antioquia, es importante evaluar cómo estos factores influyen en la calidad de vida de los colaboradores, lo que puede provocar una disminución en el desempeño de la empresa. En este sentido, deben ser considerados como integrales cuerpo y mente, en las que una calidad de vida deteriorada, desde la perspectiva psicológica, afecta el funcionamiento del organismo y viceversa.

Por ello, resulta importante realizar estudios oportunos sobre factores psicosociales extra e intralaborales, y niveles de estrés en la Biblioteca Isolda Echavarría, para crear una base de

generación de estrategias de intervención a futuro, con los resultados obtenidos. Dichos datos permitirán orientar programas, acciones y planes encaminados a la prevención y el control, además de permitirles allanar el camino a investigadores y otros profesionales interesados en el tema.

Asimismo, la información de este análisis, al identificar y describir los factores de riesgo, puede ser insumo para determinar la necesidad de un plan de mejora de la calidad de vida de los colaboradores de la biblioteca en mención. La concientización de las organizaciones, sobre los posibles efectos nocivos que pueden resultar del ritmo acelerado de trabajo, en la organización, en sus colaboradores, y por tanto en la sociedad en general.

En cuanto a la factibilidad de la investigación se considera viable, debido a que para el desarrollo de este trabajo se necesita de factores humanos como asistencia administrativa y colaboradores de la biblioteca, a quienes con previa autorización de dirección y participantes, se les aplicará las herramientas necesarias para determinar y describir los factores psicosociales y extra e intralaborales y niveles de estrés, cuyas líneas de investigación aún no han sido exploradas en esta organización.

Ante las anteriores afirmaciones, alumnos de la Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia pretenden hacer esta indagación ajustada al panorama organizacional de la Biblioteca Isolda Echeverría. El valor agregado de la investigación sobre los factores de riesgo psicosociales en los empleados de la biblioteca es que puede proporcionar información valiosa para la gestión del personal y la toma de decisiones en la organización. La identificación de los factores específicos que influyen en la salud mental y emocional de los trabajadores se puede implementar para mejorar su salud y desempeño laboral. A su vez, contribuir con la disminución del absentismo laboral, el presentismo, el estrés y otros problemas relacionados con la salud mental laboral.

Además, una organización que se encarga de la salud y el bienestar de sus trabajadores y toma medidas para mejorar su calidad de vida puede mejorar su reputación y atraer y mantener los mejores talentos. Por lo tanto, la investigación sobre los factores de riesgo psicosociales en los colaboradores de la Biblioteca Isolda Echeverría, puede tener un efecto positivo en la salud intelectual y emocional de los empleados, así como la productividad y el éxito general de la organización.

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo General. Analizar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el rendimiento profesional de los funcionarios de la Biblioteca Isolda Echavarría.

2.3.2. Objetivos Específicos.

- Identificar de los factores de riesgo intra laborales de los colaboradores de la biblioteca Isolda Echavarría.
- Describir los factores de riesgo extralaborales de los colaboradores de la biblioteca Isolda Echavarría.
- Determinar el nivel de estrés de los colaboradores de la biblioteca Isolda Echavarría.

2.4. Marco de Referencia

En esta sección se exponen los elementos teóricos para avalar este análisis, así como los antecedentes investigativos involucrados con el mismo. Exponiendo las teorías de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y rendimiento laboral; necesarios para entender este trabajo y como los diferentes autores abordaron la indagación de la incidencia de los factores psicosociales sobre el rendimiento laboral.

2.4.1. Marco contextual. Barbosa es un municipio del departamento de Antioquia, ubicado en la región del Valle de Aburrá en Colombia. Fue fundado en 1800 y cuenta con una población de aproximadamente 120.000 habitantes. El municipio limita al norte con Don Matías, al este con Santo Domingo, Concepción y San Vicente, y al oeste con Girardota. Este municipio cuenta con dos corregimientos: El Hatillo y Popalito.

Entre los atractivos turísticos se encuentran, la Casa de la Cultura, la Iglesia de Nuestra Señora del Rosario, el Parque Principal y la Hacienda Santa Bárbara. Además de esto, otro sitio donde converge la cultura y educación es la Biblioteca Isolda Echeverría. Estos centros culturales concentran los medios necesarios para obtener información y conocimiento fundamental para los procesos educativos y de aprendizaje de los pobladores.

La Biblioteca Pública de Barbosa fue donada por Diego Echavarría Masas en 1970, en beneficio de la comunidad estudiantil. Desde entonces, ha sido un lugar de reunión para jóvenes y un centro

de investigación que aprecia altamente la población local. Se encuentra ubicada en el parque que lleva el mismo nombre de su fundador, entre la calle 15 y 11. Este parque es un lugar simbólico en la ciudad, y la biblioteca es una de sus principales atracciones. Además, lleva el nombre de Isolda, la hija del fundador, en honor a su reciente muerte al momento de la inauguración.

Además del servicio de préstamo de libros, la biblioteca también se utiliza para realizar actos culturales y sociales. Este es un lugar donde se organizan exposiciones, negociaciones, conferencias y otros eventos culturales para la población local. Por lo tanto, la biblioteca se ha convertido en un espacio vital para el desarrollo cultural y educativo de Barbosa. En el trabajan 7 administrativos y 2 operativos.

Como se ha mencionado anteriormente, en la biblioteca sus directivos han demostrado un interés por la problemática en mención, debido a que se ha observado que parte del personal tiene problemas con el rendimiento laboral y manejo del estrés. Cabe mencionar, que no ha habido un tratamiento histórico de los factores de riesgo psicosocial en la Biblioteca ni se han tomado medidas para reducir estos o tomado alguna medición de cómo influyeron en el desempeño profesional y el bien de los funcionarios.

2.4.2. Marco de antecedentes. Los factores de riesgo psicosocial y su incidencia sobre el rendimiento laboral han sido abordados por diferentes autores en la última década, se destacarán algunos en el presente documento y serán agrupados de acuerdo a cuatro categorías: Factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral y estrés, burnout, e intervenciones organizacionales para promover la salud mental, todo en un contexto laboral.

En la primera categoría, se expone el estudio de Gómez et al. (2022), se analizaron los factores de riesgo psicosocial en colaboradores de una compañía textil en México y se encontró que los factores de riesgo psicosocial más frecuentes fueron la carga mental, el ambiente físico y la falta de apoyo social. Se sugiere la implementación de medidas preventivas para reducir los niveles de riesgo psicosocial en los colaboradores.

Por otro lado, en el estudio de Restrepo et al. (2022), se identificó el impacto que generan los riesgos psicosociales sobre el desempeño laboral en los empleados de un grupo de carnicerías en la ciudad de Medellín. Los autores encontraron que los factores de riesgo psicosocial más frecuentes fueron la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo social y la falta de autonomía, y

sugieren que se deben implementar medidas preventivas para reducir los niveles de riesgo psicosocial y mejorar el desempeño laboral en los trabajadores del grupo de carnicerías.

Además, el Centro Administrativo Municipal (2022) evaluó el riesgo intra, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador en la entidad, con el objetivo de evaluar el riesgo intra, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador en la entidad. Los resultados indican que se deben implementar medidas preventivas para reducir los niveles de riesgo psicosocial y estrés en los trabajadores de la entidad.

En el estudio de Peralta et al. (2023), se evaluó la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en trabajadores del centro de salud tipo C Quero en Tungurahua, Ecuador. Los autores encontraron que no existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los trabajadores del centro de salud.

En el estudio de Rodríguez et al. (2022), se evaluó la satisfacción laboral y los factores asociados en trabajadores de una empresa de servicios en Colombia. Los autores encontraron que los factores asociados a la satisfacción laboral fueron el ambiente laboral, la remuneración y el reconocimiento, mientras que los factores asociados al estrés laboral fueron la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y la falta de apoyo social.

El burnout es un problema común en el lugar de trabajo y varios estudios se han centrado en identificar los factores asociados al burnout en diferentes poblaciones. En el estudio de Fuentes et al. (2020), se identificaron los factores asociados a la satisfacción laboral y el estrés en trabajadores de una clínica privada en Perú. Los autores encontraron que los factores asociados a la satisfacción laboral fueron el ambiente laboral, la remuneración y el reconocimiento, mientras que los factores asociados al estrés laboral fueron la carga de trabajo, la falta de recursos y la falta de apoyo social.

Por otro lado, en el estudio de Gómez et al. (2021), se identificaron los factores asociados al burnout en trabajadores de una empresa de tecnología en México. Los autores encontraron que los factores laborales asociados al burnout fueron la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía y el conflicto trabajo-familia, mientras que los factores personales asociados fueron la edad y el género. Se sugiere la implementación de medidas preventivas para reducir los niveles de burnout en los trabajadores de la empresa de tecnología en México.

Además, en el estudio de García et al. (2021), se exploró la relación entre el burnout y la calidad del sueño en trabajadores del sector sanitario en España. Los autores encontraron que existía una

relación significativa entre el burnout y la calidad del sueño, y sugieren que se deben implementar medidas preventivas para reducir los niveles de burnout y mejorar la calidad del sueño en los trabajadores del sector sanitario.

En el estudio de Gómez et al. (2023), se evaluó la prevalencia de burnout y los factores asociados en enfermeras de un hospital en México. Los autores encontraron que la prevalencia de burnout fue del 51%, y los factores asociados al burnout fueron la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía y el conflicto trabajo-familia. Se sugiere la implementación de medidas preventivas para reducir los niveles de burnout en las enfermeras del hospital.

Gray et al. (2019), se evaluaron las intervenciones organizacionales para promover la salud mental y felicidad en trabajadores de la salud en Australia. Los autores encontraron que los tipos de intervenciones a nivel organizacional estudiados incluyeron desarrollo de habilidades y conocimientos, desarrollo de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, manejo del estrés, así como también gestión del tiempo y la carga de trabajo.

Por otro lado, de Wijn y Van Der Doef (2022) describen un proyecto de intervención para reducir los riesgos psicosociales y aumentar el bienestar de los empleados en 15 departamentos de emergencia en Países Bajos, concluyendo que todos los factores laborales mejoraron con la excepción de la autonomía, incluso en la mitad de ejecución del proyecto.

Estas investigaciones muestran la importancia de identificar y abordar los factores de riesgo psicosocial en diferentes contextos laborales para promover la salud mental y el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. Además, se evidencia la necesidad de implementar medidas preventivas y de intervención organizacional para reducir los niveles de riesgo psicosocial y estrés en los trabajadores.

2.4.3. Marco Teórico y conceptual. Los factores de riesgo psicosocial han sido abordados desde tres teorías principales: la Teoría de demanda-control en el trabajo, el modelo de desequilibrio entre esfuerzo-recompensa y el concepto de justicia organizacional. Estas teorías explican cómo los factores psicosociales laborales pueden afectar la salud física y mental, así como el desempeño de los colaboradores.

La Teoría de demanda-control en el trabajo, expuesta por Karasakek (1979), establece que los factores de riesgo psicosocial laborales dependen del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas. El modelo bidimensional propuesto por Karasek integra

estos dos tipos de inferencias y es aplicable a diversos efectos psicosociales de las condiciones de trabajo.

Dentro del contexto sociológico, se han analizado las demandas psicológicas y sociales que conducen a la enfermedad, involucrando, también eventos estresantes por ello el concepto de estrés resulta relevante y tomará protagonismo en el presente análisis. Por su parte, la psicología organizacional con las teorías de la satisfacción laboral y la motivación habla de la autonomía, del control, y el uso de habilidades como base del rendimiento de los colaboradores, aunque no en contexto de salud, sino desde la productividad.

La segunda teoría a abordar es el modelo de desequilibrio entre esfuerzo-recompensa, Siegrist (2000). En este se determinan escenarios de desequilibrio de reciprocidad en los compromisos sociales, con especial atención al área organizacional, y predice contracciones del bienestar y ampliación de susceptibilidad a los factores de riesgo como consecuencias de tal exposición. La falta de reciprocidad entre esfuerzo y recompensa provoca emociones negativas hacia el trabajador.

En esta teoría el esfuerzo es un intercambio socialmente organizado en el que el individuo contribuye a través de su trabajo para lograr una recompensa. Estas serán representadas por medio de un salario, seguridad y estima, y reconocimiento. Por tal motivo, la falta de concordancia entre esfuerzo y recompensa (escenarios de alto esfuerzo/baja recompensa) provoca negativas emociones hacia el trabajador.

Greenberg y Scott (1996), exponen el concepto de justicia organizacional como un elemento que sincroniza las percepciones de la equidad en los diferentes contextos de la actividad laboral como lo son: el trato recibido, el salario, los lineamientos para el desarrollo laboral, la comunicación y la no creación de islas de información. Su principal base es la teoría de Adams, en la que se establece que los colaboradores se mantienen motivados al sostener relaciones equitativas y justas.

Ahora resulta claro, que las teorías de factores de riesgo psicosocial han ido de la mano del rendimiento laboral y que para que este sea positivo resulta ser un factor de total relevancia la motivación personal. Esta corresponde a la percepción que tiene el trabajador sobre su labor, para entender el concepto se exponen cinco teorías.

La primera es la teoría de dos factores de Herzberg, en esta se hace una categorización de factores. El primer grupo es el de los motivadores o satisfactores; dichos van a poder motivar y

saciar a los trabajadores, y el segundo es de los insatisfactorios o componentes de higiene; aquellos solamente van a poder eludir la insatisfacción. Bajo su premisa: Los individuos estarán más motivados por componentes de motivación, más que por los componentes de mantenimiento (Herzberg, 2003).

La segunda es la teoría de Mc Clelland sobre las tres necesidades, según él, el trabajador deberá satisfacer la necesidad de logro, el hacer mucho mejor las cosas que otro individuo, conseguir el triunfo en sus carreras y evadir la derrota. Por otro lado, está la necesidad de poder. Es la necesidad influir altamente en las otras personas, de controlarlos y de ser responsable de ellos. Y, por último, la necesidad de afiliación. Que es la necesidad de implantar, conservar y renovar colaboraciones de afecto o amor con otras personas. Todo individuo posee ciertas necesidades o motivos básicos que influyen en su conducta, de esta forma que esta teoría se enfoca en 3 necesidades claves: logro, poder y afiliación (Chang Yui, 2010).

La tercera, es la teoría de la equidad y comparación social de Adams. Adams puntúa que la motivación y satisfacción del personal están sujetas a que tan equitativamente creen los empleados que se les está procurando comparativamente con sus colegas, dichas personas tienden a comparar sus aportes y resultados con los de sus compañeros. Para Adams las aportaciones que la persona hace a la organización son: la enseñanza, capacidades, sabiduría, vivencia, tiempo y esfuerzo, mientras tanto que los resultados que recibe son el sueldo, prestaciones, reconocimiento por su trabajo, status, componentes intrínsecos del trabajo y todo lo cual los trabajadores piensan (Davis y Newstrom, 2003).

Como cuarta teoría, se expone la de establecimiento de metas. Bajo esta, el comportamiento está regulado por los valores y las metas. Una meta específica llevará aún más grande manejo en vez de tener solamente metas en general. El funcionamiento mejoras las metas son difíciles de conseguir, empero si son demasiados difíciles el manejo va a ser peor. El trabajador tendrá que admitir las metas para que el manejo mejore. Las metas deberán estar ligadas con la retroalimentación y los premios que un trabajador obtiene (Dubrin, 2003).

Por último, La teoría del reforzamiento indica que la conducta está definida por sus secuelas. Van a ser recompensas o correctivos que los individuos recibirán por comportarse de determinada manera. El condicionamiento operativo va a ser el aprendizaje que va a tener como resultado del comportamiento que los individuos aprenden. Hay 4 tácticas para modificar el comportamiento

personal, dichas tácticas son: motivación por exclusión, refuerzo positivo, extinción y castigo o aprendizaje por evasión, (Dubrin, 2003).

Además de las anteriores teorías resulta importante exponer otras consideraciones conceptuales sobre factores de riesgo psicosocial laboral. Según Cortés (2007), los factores de riesgo psicosocial laboral se dividen en intra y extralaborales. Los intralaborales son aquellos que surgen en el entorno laboral y pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores, como la carga de trabajo, el entorno laboral, la falta de control sobre el trabajo y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. El estrés es uno de los principales riesgos psicosociales laborales y puede tener efectos significativos en la salud y el bienestar de los trabajadores.

La carga de trabajo es uno de los riesgos psicosociales intralaborales más comunes. Esta puede provocar fatiga, agotamiento y estrés laboral. Además, una carga de trabajo desequilibrada o desorganizada puede conducir al hecho de que los trabajadores se sienten deprimidos y evitar su capacidad de cumplir de manera efectiva sus tareas. (Lozano y Pico 2022)

Por su parte, el entorno laboral también puede ser un factor importante en este tipo de riesgos psicosociales. Un contexto laboral negativo, tóxico o estresante puede afectar la salud mental y física de los trabajadores. Esto puede incluir factores como el ruido, la temperatura, la iluminación y la falta de confidencialidad o el espacio personal. (Lozano y Pico 2022)

La falta de control sobre el trabajo también puede ser un factor importante en los riesgos psicosociales intralaborales. Los trabajadores que controlan su trabajo poco pueden sentirse indefensos e incapaces de tomar decisiones importantes. Esto puede aumentar el estrés laboral y reducir la satisfacción con el trabajo. (Lozano y Pico 2022)

Ahora, los riesgos sociales extralaborales son aquellos que se originan fuera del entorno laboral y pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. Estos riesgos pueden incluir factores como la situación económica, la inseguridad, la violencia y los problemas familiares. La situación económica es un factor importante en los riesgos sociales extralaborales. Los trabajadores que experimentan dificultades financieras pueden experimentar estrés financiero, lo que puede afectar su salud mental y física. (Cortés, 2007)

La inseguridad y la violencia también pueden ser factores importantes en los riesgos sociales extralaborales. Los trabajadores que viven en áreas con altos niveles de inseguridad pueden experimentar miedo y estrés, lo que puede afectar su salud mental y física. Además, la violencia

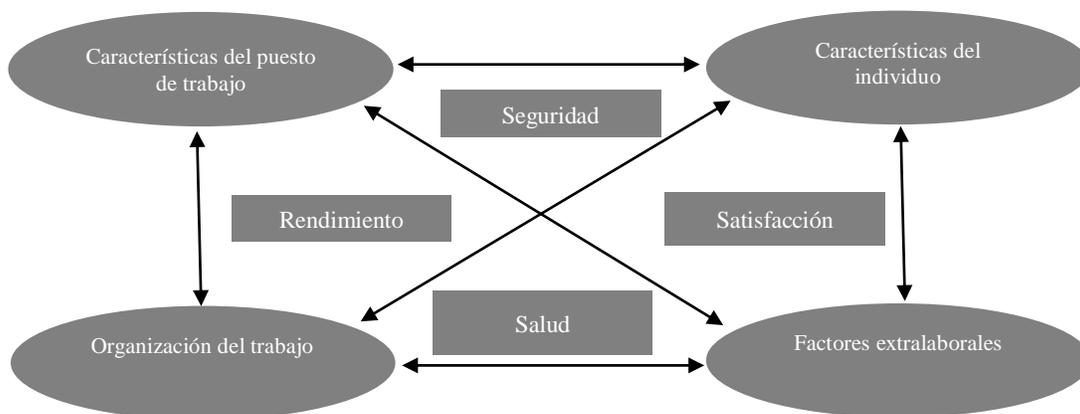
doméstica o comunitaria puede tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores. (MINSALUD, 2019)

Los problemas familiares también pueden ser un factor importante en los riesgos sociales extralaborales. Los trabajadores que experimentan problemas familiares, como el divorcio, la enfermedad o la muerte de un ser querido, pueden experimentar estrés y ansiedad, lo que puede afectar su salud mental y física. Además, los trabajadores que tienen responsabilidades familiares, como cuidar a un niño o a un familiar enfermo, pueden experimentar estrés adicional. (MINSALUD, 2019)

Mediante la Figura 1, expone la relación entre los elementos abordados en las teorías y los conceptos anteriormente expuestos.

Figura 1.

Factores de riesgo psicosocial a nivel laboral



Nota: la figura representa la relación entre los factores de riesgo psicosocial a nivel laboral con el rendimiento laboral, aunado a otros elementos importantes presentados en esta investigación. En base al trabajo de Cortés (2007).

Recapitulando y en concordancia con Moreno y Báez (2012), los principales riesgos psicosociales son, acoso laboral y sexual, agotamiento laboral, inseguridad contractual, los problemas laborales y domésticos, estrés y el trabajo emocional.

Los riesgos psicosociales tienden a afectar negativamente la salud física, mental y social de los colaboradores y eventualmente dañar su salud. Por lo que resulta importante exponer que efectos

negativos que repercuten en la salud mental y física de los colaboradores. Se describen en la Tabla 1, algunos de los primordiales riesgos psicosociales laborales y sus efectos en la salud.

Tabla 1.

Primordiales Riesgos Psicosociales y sus efectos en la salud física y psicológica de los trabajadores

Riesgo Psicosocial	Efectos Físicos	Efectos psicológicos
Acoso laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Dolores de cabeza ● Trastornos digestivos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ansiedad ● Depresión ● Trastornos del sueño ● Estrés postraumático ● Pensamientos suicidas ● Baja autoestima
Discriminación	<ul style="list-style-type: none"> ● Enfermedades cardiovasculares ● Problemas digestivos ● Dolores de cabeza 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ansiedad ● Depresión ● Baja autoestima ● Estrés ● Aislamiento social
Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Fatiga ● Dolores musculares ● Problemas de sueño ● Enfermedades cardiovasculares 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ansiedad ● Depresión ● Estrés ● Agotamiento emocional
Falta de apoyo social		<ul style="list-style-type: none"> ● Ansiedad ● Depresión ● Estrés ● Aumento del riesgo de enfermedades mentales
Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Problemas ergonómicos ● Fatiga ● Agotamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ● Estrés laboral
Falta de control		<ul style="list-style-type: none"> ● Estrés laboral ● Insatisfacción laboral
Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Fatiga ● Dolores de cabeza ● Problemas digestivos ● Enfermedades cardiovasculares ● Sistema inmunológico débil 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ansiedad ● Depresión ● Trastornos del sueño ● Irritabilidad ● Desconcentración

Se debe tener en cuenta que estos factores pueden interactuar entre sí y que la presencia de uno puede aumentar el riesgo de otros y que los efectos en la salud pueden variar según el individuo y la situación específica. Además de que el efecto más común de los riesgos psicosociales laborales es el Estrés Laboral.

El estrés es uno de los primordiales riesgos psicosociales laborales y puede tener efectos significativos en la salud y el bienestar de los trabajadores. El estrés laboral se refiere a la respuesta

emocional, cognitiva y fisiológica que experimentan los colaboradores cuando las demandas de su trabajo superan sus recursos y habilidades para manejarlas. (MINSALUD, 2019)

Es importante tener en cuenta que el estrés laboral no es necesariamente malo en sí mismo. De hecho, cierto nivel de estrés puede ser beneficioso para motivar a los trabajadores y aumentar su rendimiento. Sin embargo, cuando el estrés se vuelve crónico o excesivo, puede tener efectos negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Por ello, para el abordaje del presente análisis se tomará como teoría base el Modelo de Demanda-Control, también conocida como la teoría de Karasek, es una de las teorías más utilizadas en investigaciones sobre riesgos psicosociales en el trabajo. Esta teoría ha sido ampliamente estudiada y ha demostrado ser una herramienta útil para identificar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Sin embargo, esta teoría también tiene algunas restricciones. Una de las principales restricciones es que se enfoca en la percepción del trabajador de su control sobre su trabajo, en lugar de en la realidad objetiva del control que tienen. Esto significa que puede haber discrepancias entre la percepción de los trabajadores y la realidad de su situación laboral.

Otra limitación de esta teoría es que no considera otros factores importantes que pueden afectar el bienestar laboral y la salud mental de los trabajadores, como el apoyo social en el trabajo o la calidad de las relaciones laborales. Además, esta teoría no tiene en cuenta los factores externos al trabajo que pueden afectar la salud mental de los trabajadores, como el estrés familiar o financiero.

Teniendo en cuenta estas limitaciones al utilizar esta teoría se pretende complementarla con otra, la teoría motivacional de Herzberg o de los dos factores, para obtener una comprensión más completa de los riesgos psicosociales y el rendimiento en el ámbito laboral.

Al complementar el Modelo de Demanda-Control con la teoría motivacional de Herzberg, se logrará identificar los factores motivacionales que podrían mejorar el bienestar laboral de los trabajadores a través de la teoría de Herzberg y se determina cómo estos factores motivacionales pueden ser afectados por la percepción del trabajador de su control sobre su trabajo mediante el Modelo de Demanda-Control.

Por lo cual, las teorías del Modelo de Demanda-Control y de Herzberg pueden utilizarse para identificar los factores relacionados con la sobrecarga de trabajo, la falta de control, la falta de recompensa y la falta de apoyo social en el trabajo. Al utilizar estas teorías en conjunto, se puede

comprender mejor cómo los factores de riesgo psicosocial interactúan para afectar el bienestar laboral de los trabajadores.

Mediante el anterior análisis se demuestra la viabilidad e idoneidad de utilizar la teoría del Modelo de Demanda-Control complementada con la teoría motivacional de Herzberg y aplicar como instrumento de recolección de datos la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. La batería de riesgos psicosociales tiene entre sus bondades identificar los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo y evaluar su impacto en la salud mental y el bienestar de los trabajadores permitiendo así alcanzar el objetivo de la presente indagación. Al utilizar las dos teorías mencionadas, se puede obtener una comprensión más completa de los factores de riesgo psicosocial y cómo pueden afectar el bienestar laboral de los trabajadores. La teoría del Modelo de Demanda-Control puede ser utilizada para identificar los factores relacionados con la sobrecarga de trabajo y la falta de control, mientras que la teoría motivacional de Herzberg puede ser utilizada para identificar los factores relacionados con la falta de recompensa y la falta de apoyo social.

Con estas teorías en conjunto, se puede dar un juicio pertinente de los factores de riesgo psicosocial y cómo pueden interactuar entre sí para afectar el bienestar laboral de los trabajadores. Esto puede ayudar a desarrollar medidas preventivas y estrategias para abordar estos factores y mejorar el bienestar laboral y la salud mental de los trabajadores.

2.4.4. Marco legal. Como se ha mencionado anteriormente, los países han desarrollado sus propias regulaciones, metodologías y herramientas de evaluación, además de establecer observatorios de amenazas apoyando la labor de recolección de datos, análisis de estadísticas y resultados de evaluación.

En Colombia, existen regulaciones, metodologías y herramientas de evaluación para abordar los factores de riesgo psicosocial laboral. La Ley 1562 de 2012 modificó el sistema de riesgos laborales y dictó otras disposiciones en materia de salud ocupacional. La Resolución 2646 de 2008 determinó los Factores de riesgo psicosociales en el trabajo y la Resolución 2404 de 2019 adoptó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Intervención, Prevención y Promoción de los Factores Psicosociales y sus Efectos en los colaboradores y sus protocolos específicos. (MINTRABAJO, 2019)

La resolución 2404 de 2019 fue derogada por la 2764 de 2022, que adoptó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y 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.

2.5. Metodología

2.5.1. Método. El objetivo de este estudio es analizar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el rendimiento profesional de los funcionarios de la Biblioteca Isolda Echavarría. Para lograr este objetivo, se utilizarán diferentes elementos, como el paradigma cualitativo, el enfoque histórico-hermenéutico y el diseño fenomenológico. La recolección de datos se realizará mediante la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que consta de cuatro cuestionarios.

2.5.1.1. Paradigma. La investigación se abordará desde el paradigma cualitativo, ya que se enfoca en comprender los fenómenos y explorar a los participantes en un ambiente natural. El propósito es indagar la forma como los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean. (Hernández, 2014)

2.5.1.2. Enfoque. Se utilizará el enfoque histórico-hermenéutico para comprender la realidad y reconocer la diversidad. Este enfoque busca comprender el quehacer, indagar contextos, particularidades, simbologías, situaciones, significaciones, imaginarios, narrativas, percepciones, sentidos, cosmovisiones, motivaciones, estéticas, intenciones, e interioridades que se establecen en la cotidianidad. (Galeano y Vélez, 2000)

2.5.1.3. Diseño. El diseño de este estudio es fenomenológico, ya que se centra en el estudio de realidades vivenciales poco perceptibles, pero que dan luces de la vida psíquica de cada persona. Esas situaciones, son interpretadas a través de la fenomenología, usando como herramienta la escucha de casos similares y la representación detallada de cada caso para obtener un modelo representativo de las experiencias vivenciales.

2.5.2. Unidad de análisis y unidad de trabajo. El estudio se llevará a cabo con la población de colaboradores de la Biblioteca Isolda Echeverría, para ello se tomará como unidad de trabajo mediante una muestra aleatoria simple (método que asegura que cada trabajador tenga la misma posibilidad de ser elegido para conformar la muestra) y no probabilística de diez empleados (este método tiene como distintivo que es una muestra dirigida, y se orienta perfectamente a las características de la presente investigación, sin utilizar un criterio estadístico), dentro de los que estarán dos directivos, tres jefes y cinco operativos y con una antigüedad de labor mayor o igual a seis meses. (Hernández, 2014)

2.5.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información. Para la recolección de datos, se utilizará la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que consta de cuatro cuestionarios. Estos cuestionarios son, la ficha de datos generales sociodemográficos, el de factores de riesgo psicosocial extralaboral, el intralaboral, evaluación del estrés ocupacional. (MINTRABAJO, 2022)

Es importante seguir las instrucciones y disposiciones especificadas en el manual del usuario de cada cuestionario para garantizar la reserva y la confidencialidad de la información y no alterar la validez y confiabilidad de los instrumentos. La aplicación del cuestionario debe llevarse a cabo para certificar la reserva y la privacidad de la información, mediante las disposiciones especificadas en el manual del usuario de los diferentes cuestionarios.

2.5.4. Matriz de categorías deductivas. Mediante la tabla 2, se abordarán los objetivos específicos, la categoría del objetivo, la conceptualización de la categoría, las preguntas orientadoras del objetivo, las fuentes y las técnicas de investigación.

Tabla 2.
Matriz de categorías deductivas

Objetivo específico	Categoría	Conceptualización de la categoría	Preguntas orientadoras	Fuentes	Técnicas de recolección de información
Identificar los factores de riesgo intra laborales de los colaboradores de la biblioteca Isolda Echavarría.	Factores de riesgos intralaborales	Aquellos que surgen en el entorno laboral y pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores	¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales que influyen en el desempeño profesional de la Biblioteca Isolda Echavarría?	Primaria (Libros, artículos, monografías, tesis, documentos y trabajos de investigación) y secundarias (motores de búsqueda) y muestra poblacional de trabajadores.	Revisión Literaria y análisis de los resultados de la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial
Describir los factores de riesgo extralaborales de los colaboradores de la biblioteca Isolda Echavarría.	Factores de riesgos extralaborales	Los que se originan fuera del entorno laboral y pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores.	¿Cómo son los efectos de los factores de riesgo psicosociales extralaborales en la salud mental y física de los funcionarios de la Biblioteca Isolda Echavarría?	Primaria (Libros, artículos, monografías, tesis, documentos y trabajos de investigación) y secundarias (motores de búsqueda) y muestra poblacional de trabajadores.	Revisión Literaria y análisis de los resultados de la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial
Determinar el nivel de estrés de los colaboradores de la biblioteca Isolda Echavarría.	Estrés	Se refiere a la respuesta emocional, cognitiva y fisiológica que experimentan los trabajadores cuando las demandas de su trabajo superan sus recursos y habilidades para manejarlas	¿Cuál es el nivel de estrés de los funcionarios la Biblioteca Isolda?	Primaria (muestra poblacional de trabajadores).	Revisión Literaria y análisis de los resultados de la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

2.5.5. Descripción del procedimiento metodológico y Cronograma. Las fases que orientarán la investigación a nivel metodológico, se describen en la tabla 3.

Tabla 3.

Descripción del procedimiento metodológico y Cronograma

Fases	Tiempo	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4
Observación y generación de preguntas	2 semanas				
Revisión de literatura	4 semanas				
Planeación metodológica	8 semanas				
Implicaciones administrativas	18 semanas				

2.5.6. Ubicación de la investigación. El grupo de investigación al cual pertenece es (Desarrollo Humano y Social), la línea (salud y bienestar), el área (psicología y salud mental), el eje de investigación al cual se vincula (desarrollo socioemocional) y el campo disciplinar (organizacional).

2.6. Elementos Éticos y Bioéticos

El código de ética y deontología es una serie de normas morales que aseguran prácticas honestas y un comportamiento honorable para cada miembro de la profesión de psicología en el país, se reglamenta en la Ley 1090 de 2006. (CONGRESO DE COLOMBIA, 2023) Esta investigación se registrará ante los siguientes estándares éticos y bioéticos:

- Respetar la dignidad y la autonomía de todas las personas sin ninguna discriminación.
- Proteger la privacidad y la confidencialidad del paciente y la información que se investigará, y obtención de un consentimiento informado antes del procedimiento.
- Evitar el abuso de pacientes y sujetos de investigación, físicos, psicológicos, daños morales y actuar en pro de su salud y bienestar.
- Respetar las regulaciones, los principios éticos y éticos en la investigación científica y garantizar la protección de los derechos e integridad de la investigación.
- Mantener una actitud reflexiva y crítica hacia las decisiones y situaciones complejas causadas por la práctica de la presente investigación, y siempre buscar soluciones justas y ecuanímes para todas las partes relacionadas.

3. Resultados

En esta sección, se presentarán los resultados obtenidos en el marco del objetivo general de la investigación, que consiste en analizar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el

rendimiento profesional de los funcionarios de la Biblioteca Isolda Echavarría. Los objetivos específicos que guían este análisis incluyen la identificación de los factores de riesgo intra laborales y extralaborales de los colaboradores de la biblioteca Isolda Echavarría, así como la determinación del nivel de estrés experimentado por estos colaboradores.

El método utilizado para el análisis de resultados es el de matrices, una técnica de análisis de datos cualitativos que permite organizar y visualizar información de manera estructurada. Este método fue propuesto por las investigadoras Bonilla y Rodríguez en su obra "Más allá del dilema de los métodos".

Como se describe anteriormente, el procesamiento de datos de la investigación, se generó a través de matrices, para lo cual se diseñó la matriz 2 compuesta por categoría, pregunta, respuesta por sujeto y proposición de la categoría para los instrumentos. La matriz de vaciado del instrumento 1 para las formas A y B se muestra como Apéndice C y la matriz de vaciado para el instrumento 2 como Apéndice D.

Dando entrada al análisis del primer instrumento, se procede con la categoría de “Riesgos Intralaborales” para la forma A, destinada a los empleados administrativos. En esta categoría el sujeto S1 muestra preocupación por la exposición a factores que afecten su salud, así como por el esfuerzo físico y mental exigido en su trabajo. Sus respuestas indican inquietud por accidentarse en el trabajo y la necesidad de quedarse tiempo adicional por la cantidad de trabajo. Estas preocupaciones resaltan la importancia de abordar los riesgos laborales y la carga de trabajo para promover un entorno laboral más seguro y saludable.

El sujeto S2 expresa preocupación por la comodidad física, la iluminación en el lugar de trabajo. Además, indica que un ambiente laboral más agradable y la reducción de la exigencia de esfuerzo físico y mental podrían mejorar su bienestar. Estas respuestas resaltan la importancia de considerar el confort físico y la seguridad en el lugar de trabajo para promover el bienestar y la satisfacción laboral.

Por su parte, el sujeto S3 reporta que mejorar el ambiente de trabajo en términos de ruido, iluminación, aire fresco y comodidad física podría contribuir a una mejora en su bienestar laboral. Estas respuestas enfatizan la influencia positiva que un entorno laboral adecuado puede tener en el bienestar y la satisfacción de los empleados.

Al igual que S3, el sujeto S4 indica que mejorar el ambiente de trabajo en términos de ruido, iluminación, aire fresco y comodidad física podría resultar en una mejora en su bienestar laboral. Estas respuestas subrayan la importancia de considerar las condiciones físicas del entorno laboral para promover el bienestar y la salud laboral.

En general, tomando como base las respuestas proporcionadas por los sujetos S1, S2, S3 y S4, se observa una preocupación compartida por la exposición a riesgos laborales, la comodidad física y la carga de trabajo. Además, se destaca la importancia de mejorar el ambiente laboral en términos de ruido, iluminación, aire fresco y comodidad física para promover el bienestar laboral. También se evidencia la necesidad de implementar medidas para mejorar la comunicación y la coordinación entre los miembros del equipo con el fin de aumentar la eficiencia y la productividad en el trabajo.

Por otra parte, los sujetos S5, S6, S7, S8 y S9 pertenecen al área operativa y a los cuales se les desarrolló la forma B. Según las respuestas proporcionadas en la categoría de riesgos intralaborales, el sujeto S5 muestra preocupación por la comodidad física en el lugar de trabajo, así como por la calidad del ambiente laboral. Además, expresa la importancia de ajustar la temperatura, mejorar la calidad del aire y proporcionar un espacio cómodo para trabajar para experimentar una mejora en su bienestar laboral.

El sujeto S6 también destaca la importancia de ajustar la temperatura, mejorar la calidad del aire y proporcionar un espacio cómodo para trabajar para experimentar una mejora en su comodidad física y satisfacción laboral. Estas respuestas subrayan la relevancia de las condiciones físicas del entorno laboral para el bienestar y la satisfacción en el área operativa.

Las respuestas del sujeto S7 muestran la necesidad de mejorar la iluminación, ajustar la temperatura, reducir el ruido y proporcionar un espacio cómodo para trabajar para experimentar una mejora en la comodidad física y satisfacción laboral. Estas preocupaciones resaltan la importancia de considerar el confort físico en el lugar de trabajo.

Al igual que los otros sujetos, el sujeto S8 resalta la importancia de ajustar la temperatura, mejorar la calidad del aire y proporcionar un espacio cómodo para trabajar para experimentar una mejora en la comodidad física y satisfacción laboral. Estas respuestas refuerzan la relevancia de las condiciones físicas del entorno laboral para el bienestar y la satisfacción en el área operativa.

El sujeto S9 destaca la importancia de ajustar la temperatura, mejorar la calidad del aire y proporcionar un espacio cómodo para trabajar para experimentar una mejora en su comodidad

física y satisfacción laboral. Estas respuestas enfatizan la relevancia del bienestar físico en el entorno laboral.

En base a las respuestas proporcionadas por los sujetos S5, S6, S7, S8 y S9, se destaca una preocupación compartida por la comodidad física y la calidad del ambiente laboral en el área operativa. Dentro de los factores se destacan la temperatura, la calidad del aire, el ruido y espacio cómodo para trabajar, cuyas mejoras podrán promover el bienestar y la satisfacción laboral. Estas respuestas resaltan la importancia de considerar las condiciones físicas del entorno laboral para mejorar el bienestar general en el área operativa.

La categoría "Factores Extralaborales" es de suma importancia para comprender el bienestar y desempeño laboral de los empleados, ya que aborda aspectos relacionados con su entorno externo y familiar. Las respuestas proporcionadas por los empleados revelan información relevante sobre la comodidad en el transporte, la seguridad en la zona de residencia, las condiciones de vivienda, el equilibrio entre vida laboral y personal, las relaciones familiares y aspectos financieros.

Al analizar las respuestas, se puede observar que el sujeto S1 muestra preocupación por la dificultad para transportarse entre su casa y el trabajo, así como por el tiempo dedicado a los desplazamientos. Además, refleja inquietud por la seguridad en la zona de residencia y las condiciones de vivienda. Estas preocupaciones pueden impactar su bienestar y desempeño laboral, por lo que es importante considerar medidas para mejorar su situación.

Por otro lado, las respuestas del sujeto S2 indican una percepción positiva en cuanto a la facilidad de transporte, seguridad en la zona de residencia y condiciones de vivienda. Además, refleja un equilibrio entre vida laboral y personal, tiempo para actividades personales y relaciones familiares satisfactorias, lo que puede contribuir a su bienestar y desempeño laboral.

En el caso del sujeto S3, se observa preocupación por el tiempo dedicado a los desplazamientos, la seguridad en la zona de residencia y las condiciones de vivienda. Estas inquietudes pueden influir en su bienestar general y desempeño laboral, por lo que es necesario brindarle apoyo y buscar soluciones para mejorar su situación.

Finalmente, las respuestas del sujeto S4 reflejan una percepción positiva en cuanto a la facilidad de transporte, seguridad en la zona de residencia, condiciones de vivienda y equilibrio entre vida laboral y personal. Además, muestra relaciones familiares satisfactorias, lo que puede contribuir a su bienestar general y desempeño laboral.

En general, en base a las respuestas proporcionadas por los sujetos del área administrativa, se observa una variedad de preocupaciones y percepciones relacionadas con el transporte, seguridad en la zona de residencia, condiciones de vivienda, equilibrio entre vida laboral y personal, relaciones familiares y aspectos financieros. Estos factores pueden influir significativamente en el bienestar y desempeño laboral de los empleados.

Continuando en este orden con el personal operativo, el sujeto S5 muestra un buen acceso al transporte entre su casa y el trabajo, así como comodidades en su vivienda. Sin embargo, existe cierta preocupación por la seguridad en la zona donde vive, lo cual podría impactar su calidad de vida. Similar al sujeto S5, el sujeto S6 también tiene un buen acceso al transporte entre su casa y el trabajo. Sin embargo, muestra una menor satisfacción con las condiciones de su vivienda, lo que podría influir en su bienestar general.

Por otra parte, el Sujeto S7 reporta una alta satisfacción con el transporte entre su casa y el trabajo, así como con las condiciones de su vivienda. No obstante, también expresa preocupación por la seguridad en la zona donde reside, lo que podría generar estrés adicional.

A diferencia de los sujetos anteriores, el sujeto S8 experimenta menos comodidad en el transporte entre su casa y el trabajo, así como en la disponibilidad de transporte cerca de su vivienda. Esto podría afectar su puntualidad y productividad laboral. Similar al sujeto S1, este sujeto también tiene menos comodidad en el transporte entre su casa y el trabajo, y muestra menor satisfacción con las condiciones de su vivienda. Estos factores podrían impactar su bienestar general y rendimiento laboral.

En términos generales, la mayoría de los sujetos evaluados tienen un buen acceso al transporte entre sus casas y el trabajo, así como a comodidades en sus viviendas. Sin embargo, es evidente que existe una preocupación compartida por la seguridad en las zonas de residencia, lo que podría afectar el bienestar emocional y la calidad de vida de los sujetos. Además, se identificó que algunos sujetos muestran menos satisfacción con las condiciones de transporte cerca de sus viviendas, lo que podría impactar su movilidad y comodidad diaria.

El análisis revela la importancia de considerar no solo las condiciones laborales, sino también los aspectos extralaborales que influyen en el bienestar y desempeño de los individuos. Estos hallazgos podrían servir como base para implementar medidas que mejoren la calidad de vida y

satisfacción general de los empleados, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable y productivo.

En cuanto a la categoría de “Estrés”, en el análisis realizado se identificaron diversos problemas de salud relacionados con el estrés laboral en los empleados administrativos (S1, S2, S3 y S4). La categoría de estrés laboral es un tema de gran relevancia en el ámbito de la salud ocupacional. El estrés laboral puede manifestarse de diversas formas y tener un impacto significativo en la salud física y emocional de los trabajadores. A continuación, se presentan los resultados de los sujetos con el estrés laboral, seguido de un análisis general de la categoría.

El sujeto S1 experimenta dolores en el cuello y espalda, así como tensión muscular. Estos síntomas físicos son comunes en personas que experimentan altos niveles de estrés laboral. Por su parte, el sujeto S2 también experimenta dolores en el cuello y espalda, así como tensión muscular. Estos síntomas físicos pueden ser indicativos de una respuesta al estrés crónico.

En cuanto al sujeto S3 reporta problemas gastrointestinales al igual que el sujeto S4. Los problemas gastrointestinales son comunes en individuos que experimentan estrés laboral, ya que el sistema digestivo puede ser afectado por el estrés y deben ser abordados para prevenir complicaciones a largo plazo.

Las respuestas reflejan una variedad de problemas de salud relacionados con el estrés laboral, que van desde dolores físicos hasta dificultades emocionales. Los empleados administrativos reportan dolores en el cuello y espalda, tensión muscular, así como problemas gastrointestinales. Estos hallazgos sugieren que el estrés laboral puede tener un impacto significativo en la salud física y emocional de los empleados. Es fundamental implementar estrategias efectivas para gestionar y reducir el estrés laboral, con el fin de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

Como último, se presenta el análisis del nivel de estrés reportados por los sujetos S5, S6, S7, S8 y S9. Se describe un análisis detallado de los síntomas presentados por cada sujeto, así como un análisis general de la categoría de estrés en el conjunto de participantes.

El Sujeto S5 ha manifestado una alta frecuencia de dolores en el cuello y espalda, así como tensión muscular. Además, ha reportado dificultades en las relaciones familiares y dificultad para concentrarse en sus actividades diarias. El sujeto 6 ha presentado problemas respiratorios, sensación de sobrecarga de trabajo, dificultad para permanecer quieto o iniciar actividades, así como sentimientos de soledad y miedo.

Se ha observado que el sujeto 7 experimenta dolores en el cuello y espalda con alta frecuencia, así como tensión muscular. Asimismo, ha manifestado dificultades en las relaciones familiares y dificultad para tomar decisiones importantes. Al igual que el sujeto 7, este participante ha reportado dolores en el cuello y espalda con alta frecuencia, así como tensión muscular. Además, ha mostrado sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos. Y el sujeto 9 ha experimentado una alta frecuencia de dolores en el cuello y espalda, así como tensión muscular. También ha manifestado sentimientos de angustia, preocupación y tristeza.

En términos generales, se ha observado que los sujetos presentan una variedad de síntomas relacionados con el estrés. Entre los síntomas más comunes se encuentran los dolores en el cuello y espalda, problemas respiratorios, dificultades en las relaciones familiares, dificultades para concentrarse, así como sentimientos de soledad y miedo. Estos hallazgos sugieren la presencia de niveles significativos de estrés en la muestra analizada.

Los resultados obtenidos a partir del análisis por sujeto y del análisis general de la categoría de estrés indican la presencia de síntomas preocupantes en relación al estrés. Es fundamental brindar atención y apoyo a los sujetos que han participado en el estudio, así como considerar medidas para abordar y mitigar los efectos del estrés en su bienestar emocional y físico.

Es importante destacar que el estrés puede tener un impacto significativo en la calidad de vida de los individuos, por lo que es crucial identificar y atender adecuadamente estos síntomas. Se recomienda realizar un seguimiento cercano a los participantes y ofrecerles recursos y estrategias para manejar el estrés de manera efectiva.

Para aumentar la validez del proceso, se hizo necesario un segundo instrumento de evaluación siendo este una entrevista semiestructurada, que proporciona una visión más detallada de la percepción de los empleados sobre los riesgos intralaborales, extralaborales y psicosociales, así como su impacto en el bienestar laboral.

El instrumento 2 no hizo distinción alguna del área. Las respuestas ofrecen información valiosa sobre la comodidad en el lugar de trabajo, la seguridad en la zona de residencia, las condiciones de vivienda, el equilibrio entre vida laboral y personal, la percepción de riesgos psicosociales, el apoyo y las estrategias de bienestar implementadas en el entorno laboral. Por lo cual, este análisis permite comprender la influencia de los factores laborales, extralaborales y psicosociales en el rendimiento y satisfacción laboral de los empleados.

Esta parte de la entrevista, se centra en investigar la percepción de los empleados sobre la discriminación, el trato injusto, el bienestar laboral y las medidas implementadas para reducir los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral. Buscamos comprender cómo estas experiencias y condiciones afectan el bienestar y la calidad de vida de los empleados en su entorno laboral.

En la categoría, el sujeto S1 menciona que no ha experimentado discriminación en el trabajo debido a su condición étnica, de género, discapacidad u otra condición. Además, indica que la biblioteca no cuenta con un área de Bienestar Laboral ni ha implementado medidas específicas para reducir los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral. También destaca que ha recibido poco apoyo de sus compañeros en momentos difíciles fuera del trabajo. Además, menciona que la empresa no ofrece programas de incentivos ni cuenta con un plan de trabajo organizado. Finalmente, el S1 reconoce que los factores extralaborales a veces afectan su rendimiento laboral.

El Sujeto S2 afirma que no ha experimentado discriminación en el trabajo y menciona que la biblioteca no cuenta con un área de Bienestar Laboral ni ha implementado medidas para reducir los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral. También destaca que ha recibido apoyo de sus compañeros en momentos difíciles fuera del trabajo. Sin embargo, indica que la empresa no ofrece programas de incentivos ni cuenta con un plan de trabajo organizado. Además, el S2 reconoce que los factores extralaborales afectan su rendimiento laboral.

Por otra parte, el Sujeto S3 menciona que no ha experimentado discriminación en el trabajo y destaca que la empresa ha tenido iniciativas como el salario emocional para generar una sensación de bienestar. Además, indica que la empresa no ofrece programas de incentivos y no cuenta con un plan de trabajo organizado. El S3 cree que los factores extralaborales no afectan su rendimiento laboral.

En cuanto al Sujeto S4 indica que no ha experimentado discriminación en el trabajo y menciona que se ha tomado la iniciativa de pedirle al psicólogo de la entidad que escuche al funcionario, pero el psicólogo no realiza el procedimiento respectivo. Además, menciona que la empresa no ofrece programas de incentivos y que se cayó la biblioteca, por lo que no tienen ningún tipo de organización. El S4 reconoce que en la mayoría de los casos los factores extralaborales no afectan su rendimiento laboral.

El Sujeto S5 responde que no ha sufrido discriminación en el trabajo y menciona que la biblioteca cuenta con un área de Bienestar Laboral, pero no especifica las actividades realizadas. Además, indica que la empresa no ha implementado ninguna medida para reducir los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral y mejorar la calidad de vida. También menciona que sí ha recibido apoyo de sus compañeros en momentos difíciles fuera del trabajo. El S5 reconoce que los factores extralaborales no afectan su rendimiento laboral.

El Sujeto S6 menciona que no ha experimentado discriminación en el trabajo y destaca que a veces vienen psicólogos a dar charlas, lo cual contribuye a reducir los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral y mejorar la calidad de vida. Además, indica que a veces ha recibido ayuda de sus compañeros de trabajo o superiores en momentos difíciles fuera del trabajo. También señala que no hay planes estratégicos a futuro y reconoce que problemas dependiendo de la complejidad pueden generar que uno no tenga el mismo rendimiento laboral.

Siguiendo, el Sujeto S7 responde que se siente discriminado por ser vigilante y tener una carrera. Además, indica que a veces vienen profesionales de la salud, pero la empresa no cuenta con un área de Bienestar Laboral. También menciona que a veces ha recibido apoyo de sus compañeros en momentos difíciles fuera del trabajo. Sin embargo, afirma que la empresa no ofrece programas de incentivos y reconoce que los factores extralaborales no afectan su rendimiento laboral.

Por otra parte, el Sujeto S8 menciona que no ha experimentado discriminación en el trabajo y destaca que la empresa no ofrece programas de incentivos, ni cuenta con un plan de trabajo organizado. Además, indica que la carga es abrumadora sin contar con las condiciones adecuadas y sin incentivos.

Y por último, el Sujeto S9 responde que nunca ha experimentado discriminación en el trabajo y destaca que un psicólogo da capacitaciones. Además, menciona que ha recibido apoyo en momentos difíciles fuera del trabajo. También indica que la empresa no ofrece programas de incentivos ni tiene metas establecidas a futuro.

Tras analizar las respuestas proporcionadas, se observa que la mayoría de los sujetos no han experimentado discriminación en el trabajo. Sin embargo, existe una carencia significativa en cuanto a medidas de bienestar laboral, programas de incentivos y planificación estratégica por parte de las empresas. Además, se destaca la importancia de abordar los factores extralaborales que pueden afectar el rendimiento laboral de los empleados. Este análisis revela la necesidad de

implementar estrategias que promuevan un ambiente laboral saludable y apoyen el bienestar integral de los trabajadores.

La segunda sección, se enfoca en explorar cómo los factores extralaborales impactan la vida de los empleados fuera del entorno laboral. Se busca comprender cómo el transporte, la seguridad en el entorno residencial, las condiciones de la vivienda, y el tiempo disponible para actividades personales y familiares influyen en el bienestar general de los empleados."

En primer lugar, al revisar las respuestas individuales, se observa que el Sujeto 1 menciona que su trabajo afecta mucho su vida personal y familiar, ya que le resulta difícil separar lo laboral de lo familiar. Por otro lado, el Sujeto 2 indica que su trabajo sí afecta su vida personal y familiar, y a veces se siente deprimido, aunque describe su nivel de estrés como "muy tranquilo" en el trabajo actualmente.

El Sujeto 3 menciona que su trabajo no representa mucha afectación en su vida personal y familiar, y trata de no mezclar los ambientes. Mientras tanto, el Sujeto 4 afirma que su trabajo no le afecta en términos extralaborales.

Por su parte, el Sujeto 5 indica que se siente bastante estresado en su nivel de trabajo actualmente, y menciona que su trabajo le genera bastante estrés y afecta su vida personal y familiar. Asimismo, el Sujeto 6 menciona que a veces se estresa bastante debido a problemas económicos generados por incumplimientos en los pagos de nómina, lo que afecta su vida personal y familiar.

En contraste, el Sujeto 7 menciona que su trabajo no afecta en términos extralaborales. Similarmente, el Sujeto 8 indica que su trabajo no afecta en términos extralaborales. Finalmente, el Sujeto 9 indica que su trabajo no afecta su vida personal y familiar.

La sección tres de la entrevista, analiza cómo el estrés laboral afecta la vida personal, familiar y la salud mental de los empleados, así como identificar los recursos disponibles para manejar el estrés tanto en el ámbito laboral como en la vida personal.

En primer lugar, el S1 describe su nivel de estrés en su vida personal como moderado, mientras que en general lo describe también como moderado. Además, considera que la biblioteca ofrece pocos recursos para manejar el estrés laboral.

Por otro lado, el S2 indica que su nivel de estrés en su vida personal es moderado, pero en general lo describe como bastante estresado. Además, menciona que la biblioteca nunca ofrece recursos adecuados para manejar el estrés laboral.

En cuanto al S3, describe su nivel de estrés en su vida personal como muy tranquilo, pero en general lo describe como relativamente tranquilo. También menciona que la biblioteca ofrece recursos parciales para manejar el estrés laboral.

El S4 menciona que se siente bastante estresado en su vida personal y describe su nivel de estrés en general como moderado. Además, indica que la biblioteca no ofrece recursos adecuados para manejar el estrés laboral, aunque el funcionario responsable del personal es empático y ayuda en parte a manejar el estrés.

El S5 expresa sentirse bastante estresado en su vida personal y describe su nivel de estrés en general como bastante elevado. Además, menciona que la biblioteca ofrece más recursos para manejar el estrés laboral, ya que el ambiente laboral permite socializar temas que ayudan a desahogarse.

En el caso del S6, relaciona sentirse bastante estresado en su vida personal y en general. Además, menciona que la biblioteca no ofrece recursos adecuados para manejar el estrés laboral.

Por su parte, el S7 afirma que no tiene estrés en este momento. También menciona que siente una carga pesada y pasa mucho tiempo en el trabajo, y que la biblioteca no ofrece recursos adecuados para manejar el estrés laboral.

En cuanto al S8, describe su nivel de estrés en su vida personal como muy alto, y en general lo describe como muy alto. También menciona que la biblioteca no ofrece recursos adecuados para manejar el estrés laboral.

Finalmente, el S9 indica que su nivel de estrés en su vida personal es moderado, pero en general lo describe como moderado. Además, menciona que la biblioteca ofrece pocos recursos para manejar el estrés laboral.

Al considerar estos resultados de manera conjunta, es evidente que las experiencias individuales varían significativamente. Mientras algunos sujetos reportan un impacto significativo del trabajo en su vida personal y familiar, otros señalan niveles de estrés que van desde "muy tranquilo" hasta "muy alto". Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar estrategias que aborden tanto el impacto extralaboral como el estrés laboral para garantizar el bienestar integral de los empleados.

El análisis por sujeto revela una diversidad de experiencias en cuanto al impacto del trabajo en la vida personal y familiar, así como en los niveles de estrés en el entorno laboral. Estos hallazgos destacan la importancia de adoptar enfoques integrales para gestionar tanto el impacto intralaboral, extralaboral como el estrés laboral con el fin de promover un ambiente laboral saludable y sostenible.

Por consiguiente, se añadió un último componente. En este se explora la percepción de los empleados sobre su competencia para desempeñar sus funciones en la Biblioteca Isolda Echevarría, así como en la identificación de posibles condiciones de salud física o mental que puedan afectar su rendimiento laboral.

También se indaga sobre cómo los empleados desarrollan sus competencias en el día a día mientras realizan sus tareas laborales. Estos aspectos son fundamentales para comprender el nivel de preparación y bienestar de los empleados en el entorno laboral, y para identificar posibles áreas de mejora en la gestión del talento humano.

El S1 se siente competente para desempeñar sus funciones, pero expresa preocupación por trabajar en una instalación deteriorada. Además, menciona que maneja el estrés y los problemas personales fuera del trabajo realizando ejercicios de respiración. Por otro lado, el S2 también se siente competente para desempeñar sus funciones, aunque aún no se siente segura dentro de las instalaciones. Además, menciona que maneja el estrés y los problemas personales fuera del trabajo tranquilizándose con aromáticas.

Por su parte, el S3 se siente competente para desempeñar sus funciones y no reporta tener condiciones de salud que afecten su rendimiento laboral. También menciona que maneja el estrés y los problemas personales fuera del trabajo pasando tiempo de calidad con su familia y realizando actividades juntos. En contraste, el S4 expresa la necesidad de que la biblioteca sea más cómoda para los trabajadores, a pesar de sentirse competente para desempeñar sus funciones. Además, menciona que ha solicitado ayuda psicológica externa para manejar el estrés y los problemas personales fuera del trabajo.

En cuanto al S5, se siente competente para desempeñar sus funciones y contribuye al fomento del desarrollo de competencias y al cumplimiento de metas de manera tranquila y respetuosa. Además, maneja el estrés y los problemas personales fuera del trabajo de manera tranquila. Similarmente, el S6 también se siente competente para desempeñar sus funciones y contribuye al

fomento del desarrollo de competencias y al cumplimiento de metas. Además, menciona que maneja el estrés realizando actividades que le gustan.

El S7 se siente competente para desempeñar sus funciones y maneja el estrés laboral con calma. Además, afirma contar con herramientas para realizar bien sus labores. De manera similar, el S8 se siente competente para desempeñar sus funciones y maneja el estrés laboral de manera tranquila. También menciona que sabe separar sus tareas para manejar el estrés. Por otro lado, el S9 se siente muy comprometido para desempeñar sus funciones. Maneja el estrés laboral de manera moderada y maneja el estrés y los problemas personales fuera del trabajo adecuando un espacio más confortable y saliendo a caminar.

En general, la mayoría de los sujetos se sienten competentes para desempeñar sus funciones en la biblioteca, aunque algunos expresan preocupaciones sobre las condiciones del lugar de trabajo. Además, la mayoría maneja el estrés y los problemas personales fuera del trabajo de manera tranquila y busca apoyo externo cuando es necesario. Estos resultados nos brindan información valiosa sobre la percepción de los empleados en relación con su competencia laboral y su bienestar emocional, lo cual puede ser útil para implementar estrategias que promuevan un entorno laboral más saludable y productivo en la Biblioteca Isolda Echevarría.

Después de analizar la información proporcionada por las matrices de vaciado para el instrumento 1 y 2, se ha generado una tercera matriz de triangulación. Esta última se alimenta de las proposiciones de las categorías de los diferentes documentos, lo que nos permite obtener conclusiones significativas sobre los factores intralaborales, extralaborales y el estrés en el entorno laboral. En la tabla de triangulación, se presentan las proposiciones agrupadas de cada categoría de los instrumentos 1-A, 1-B y 2 como se expone en la tabla 4.

Tabla 4.*Matriz de triangulación*

Categoría	Instrumento 1-A	Instrumento 1-B	Instrumento 2	Proposiciones Agrupadas
Factores Intralaborales	Si se implementan medidas para mejorar la comunicación y la coordinación entre los miembros del equipo, entonces se puede aumentar la eficiencia y la productividad en el trabajo.	Si se mejora la iluminación, se ajusta la temperatura, se reduce el ruido y se proporciona un espacio cómodo para trabajar, los empleados experimentarán una mejora en su comodidad física y satisfacción laboral.	Si se promueve un ambiente laboral saludable y productivo, puede aumentar la satisfacción y el rendimiento laboral de los trabajadores.	Mejorar las condiciones físicas y promover un ambiente laboral saludable y productivo, así como implementar medidas para mejorar la comunicación y la coordinación entre los miembros del equipo, puede aumentar la eficiencia, la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores.
Factores Extralaborales	Si se fomenta un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores, permitiéndoles tener tiempo libre y apoyando un estilo de vida saludable, es probable que experimenten una mejora en su bienestar general y una disminución del estrés fuera del entorno laboral. Esto puede tener efectos positivos en su calidad de vida y en su desempeño laboral.	Si se promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los empleados, permitiéndoles tener tiempo libre y apoyando un estilo de vida saludable, experimentarán una mejora en su bienestar general y una reducción del estrés fuera del entorno laboral.	Si se mejora el bienestar integral de los trabajadores, entonces se reduce el riesgo de problemas de salud mental y física relacionados con factores extralaborales.	Fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores, permitiéndoles tener tiempo libre y apoyando un estilo de vida saludable, puede mejorar el bienestar general, reducir el estrés fuera del entorno laboral y disminuir el riesgo de problemas de salud mental y física relacionados con factores extralaborales.

Estrés

Si se brinda apoyo y recursos adecuados para manejar el estrés laboral, entonces se puede reducir el impacto negativo del estrés en la salud mental y física de los empleados, lo que puede contribuir a un ambiente laboral más saludable y productivo.

Si se brinda apoyo y recursos adecuados para manejar el estrés laboral, entonces se puede reducir el impacto negativo del estrés en la salud mental y física de los empleados, lo que puede contribuir a un ambiente laboral más saludable y productivo.

Los niveles de estrés reportados tanto en el trabajo como en la vida personal resaltan la necesidad de brindar recursos y herramientas adecuadas para gestionar el estrés, así como promover un ambiente laboral que fomente el bienestar y la salud mental de los empleados.

Brindar apoyo y recursos adecuados para manejar el estrés laboral puede reducir su impacto negativo en la salud mental y física de los empleados, lo que contribuye a un ambiente laboral más saludable y productivo.

En el caso de los factores intralaborales, se observa que la implementación de medidas para mejorar la comunicación y la coordinación entre los miembros del equipo, así como la mejora de las condiciones físicas y la promoción de un ambiente laboral saludable, están directamente relacionadas con el aumento de la eficiencia, la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Por otro lado, en lo que respecta a los factores extralaborales, se destaca la importancia de fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los empleados. Esto incluye el apoyo a un estilo de vida saludable y la promoción del tiempo libre, lo que puede impactar positivamente en el bienestar general, la reducción del estrés fuera del entorno laboral y la disminución del riesgo de problemas de salud mental y física relacionados con factores extralaborales.

En cuanto al estrés, se evidencia la necesidad de brindar apoyo y recursos adecuados para manejarlo, ya que esto puede reducir su impacto negativo en la salud mental y física de los empleados, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable y productivo.

Los hallazgos obtenidos a partir de la tabla de triangulación son consistentes con la importancia de considerar tanto los factores intralaborales como los extralaborales en la gestión del bienestar y la productividad en el entorno laboral. Asimismo, resaltan la relevancia de abordar el estrés laboral como un factor determinante en la salud y el desempeño de los trabajadores.

La triangulación de las proposiciones de las diferentes categorías junto con las respuestas de los instrumentos 1-A, 1-B y 2 permite identificar patrones significativos que resaltan la importancia de promover un ambiente laboral saludable, tanto en términos intralaborales como extralaborales, y brindar el apoyo necesario para gestionar el estrés. Estos hallazgos son fundamentales para orientar acciones concretas que contribuyan al bienestar y la productividad de los trabajadores en el entorno laboral.

Por último, se construye la matriz de categorías inductivas obtenida a partir del análisis de las proposiciones agrupadas en relación con los factores intralaborales, factores extralaborales y el estrés en el ambiente laboral.

Tabla 5.*Matriz de Categorías Inductivas*

Categoría	Proposiciones Agrupadas	Categorías Inductivas
Factores Intralaborales	Si se mejora la estructura organizativa del equipo y se promueve un ambiente laboral saludable y productivo, entonces se optimiza el control sobre el trabajo, lo que puede aumentar la satisfacción y el rendimiento laboral de los trabajadores.	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo Control sobre el trabajo Demandas del trabajo Recompensas
Factores Extralaborales	Si se implementan políticas y programas que aborden las influencias negativas del entorno extralaboral y se mejora el bienestar integral de los trabajadores, entonces se reduce el riesgo de problemas de salud mental y física relacionados con factores extralaborales.	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 extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda
Estrés	Si se establecen medidas para reducir las demandas del trabajo y se brindan recursos y herramientas adecuadas para gestionar el estrés, así como se promueve un ambiente laboral que fomente el bienestar y la salud mental de los empleados, entonces se puede reducir el estrés laboral y mejorar los niveles de estrés tanto en el trabajo como en la vida personal.	Estrategias de afrontamiento del estrés

La matriz de categorías inductivas revela la interrelación entre los factores intralaborales, factores extralaborales y el estrés en el ambiente laboral. Se identificaron categorías clave que inciden en el bienestar integral de los trabajadores y en la optimización del rendimiento laboral.

En el caso de los factores intralaborales, se destaca la importancia del liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, el control sobre el trabajo, las demandas del trabajo y las recompensas como elementos determinantes para la satisfacción y el rendimiento laboral de los trabajadores.

Por otro lado, los factores extralaborales también juegan un papel crucial en el bienestar de los trabajadores. El tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, la comunicación y relaciones interpersonales, la situación económica del grupo familiar, las características de la vivienda y su entorno, así como la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda son aspectos que deben ser considerados para reducir el riesgo de problemas de salud mental y física relacionados con factores extralaborales.

Finalmente, en relación con el estrés, es fundamental implementar medidas para reducir las demandas del trabajo, brindar recursos y herramientas adecuadas para gestionar el estrés, y promover un ambiente laboral que fomente el bienestar y la salud mental de los empleados. Estas acciones pueden contribuir a la reducción del estrés laboral y a la mejora de los niveles de estrés tanto en el trabajo como en la vida personal.

Por lo tanto, la matriz de categorías inductivas proporciona una visión integral de los factores que influyen en el bienestar integral de los trabajadores y en la optimización del rendimiento laboral. Estos hallazgos son fundamentales para orientar la implementación de políticas y programas que promuevan un ambiente laboral saludable y productivo.

El análisis de los estudios realizados por Gómez et al. (2022), Restrepo et al. (2022), Centro Administrativo Municipal (2022), Peralta et al. (2023) y Rodríguez et al. (2022) resalta la relevancia de considerar tanto los factores intralaborales como los extralaborales en la gestión del bienestar y la productividad en el entorno laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar el estrés laboral como un factor determinante en la salud y el desempeño de los trabajadores, así como la necesidad de brindar apoyo y recursos adecuados para manejar el estrés.

Los factores identificados en los antecedentes y en el presente estudio muestran como la carga de trabajo, el entorno laboral, la falta de control sobre el trabajo, las relaciones interpersonales, el estrés laboral y los factores extralaborales como la situación económica, la inseguridad, la violencia y los problemas familiares, se relacionan con las teorías de demanda-control en el trabajo, el modelo de desequilibrio entre esfuerzo-recompensa, y el concepto de justicia organizacional. Estas teorías explican cómo los factores psicosociales laborales pueden afectar la salud física y mental, así como el desempeño de los colaboradores.

Además, las teorías motivacionales como la teoría de dos factores de Herzberg, la teoría de McClelland sobre las tres necesidades, la teoría de la equidad y comparación social de Adams, la teoría de establecimiento de metas y la teoría del reforzamiento también resultan ser relevantes para comprender estos resultados, la forma en que los empleados perciben su trabajo y cómo esto influye en su bienestar y rendimiento laboral.

El estudio realizado por Gómez et al. (2022) en colaboradores de una compañía textil en México encontró que los factores más frecuentes fueron la carga mental, el ambiente físico y la falta de apoyo social. Estos resultados resaltan la importancia de abordar la carga mental y promover un ambiente físico adecuado, así como fomentar el apoyo social entre los colaboradores para mejorar su bienestar laboral lo que es consecuente con los resultados.

Por otro lado, Restrepo et al. (2022) identificaron el impacto de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de empleados en un grupo de carnicerías en Medellín. Los factores más frecuentes fueron la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo social y la falta de autonomía. Estos hallazgos subrayan la necesidad de gestionar la carga de trabajo y promover un entorno laboral que brinde apoyo social y fomente la autonomía entre los trabajadores.

En cuanto al estudio realizado por el Centro Administrativo Municipal (2022), que evaluó el riesgo intra y extralaboral, así como el estrés en los trabajadores, se propuso la implementación de medidas preventivas. Estos hallazgos resaltan la importancia de anticiparse a los riesgos psicosociales tanto dentro como fuera del entorno laboral, y tomar medidas preventivas para promover la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Por otro lado, Peralta et al. (2023) no encontraron relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en trabajadores de un centro de salud en Ecuador. Estos resultados a pesar de ser contrarios a los hallazgos del presente, generan la necesidad de realizar más investigaciones para comprender mejor esta relación en entornos laborales específicos, así como identificar posibles factores protectores que puedan mitigar el impacto del riesgo psicosocial en el estrés laboral.

Finalmente, Rodríguez et al. (2022) identificaron que factores como el ambiente laboral, la remuneración y el reconocimiento influyen en la satisfacción laboral, mientras que la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y el apoyo social afectan el estrés laboral. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar tanto los aspectos positivos como negativos del entorno laboral para

promover el bienestar de los trabajadores y van en línea con las manifestaciones de varios empleados de la biblioteca.

Por lo tanto, los estudios analizados muestran la importancia de abordar los factores de riesgo psicosocial para promover la salud mental y el bienestar de los trabajadores. La gestión adecuada de estos factores puede contribuir a un ambiente laboral más saludable y productivo, así como a mejorar el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados. Es fundamental considerar tanto los aspectos intralaborales como los extralaborales, y aplicar enfoques basados en teorías psicológicas y organizacionales para comprender y abordar de manera efectiva los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

4. Conclusiones

Los resultados obtenidos ofrecen una visión integral de la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el rendimiento profesional de los funcionarios de la Biblioteca Isolda Echavarría, basados en los objetivos de la investigación. El análisis ha abordado la identificación de factores de riesgo intra laborales y extralaborales, así como la determinación del nivel de estrés experimentado por los colaboradores.

Las conclusiones derivadas de este estudio contribuirán a comprender mejor la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en el contexto específico de la Biblioteca Isolda Echavarría. El liderazgo juega un papel crucial en el bienestar de los empleados de la biblioteca. Un liderazgo compasivo y efectivo contribuye al bienestar emocional y la satisfacción laboral. Asimismo, las relaciones sociales en el trabajo también tienen un impacto significativo en el bienestar de los empleados, promoviendo relaciones positivas en el lugar de trabajo que pueden mejorar el ambiente laboral y la satisfacción de los colaboradores.

Además, el control sobre el trabajo, las demandas laborales y las recompensas son factores intralaborales clave que influyen en el bienestar de los empleados. La autonomía y la sensación de logro contribuyen al bienestar laboral. El bienestar de los empleados no solo se limita al entorno laboral, sino que también está influenciado por factores extralaborales como la situación económica familiar, la salud mental, física y emocional. Por lo tanto, es crucial considerar integralmente el bienestar de los empleados, tanto dentro como fuera del entorno laboral.

Es necesario brindar programas de apoyo que aborden aspectos como la gestión del estrés, el equilibrio entre trabajo y vida personal, y el cuidado de la salud integral. Estos programas pueden contribuir significativamente al bienestar general de los colaboradores, mejorando su calidad de vida y su desempeño laboral. La gestión adecuada del estrés es crucial para reducir su impacto negativo en la salud mental y física de los empleados. Proporcionar apoyo y recursos para manejar el estrés puede contribuir a un ambiente laboral más saludable y productivo.

Además, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal es un aspecto clave para el bienestar de los empleados. La posibilidad de conciliar las responsabilidades laborales con la vida familiar y personal es fundamental para mantener un estado de bienestar óptimo. Las organizaciones pueden implementar políticas que fomenten este equilibrio, como horarios flexibles, teletrabajo o días libres adicionales, lo que contribuirá a la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Asimismo, el cuidado de la salud integral es un componente esencial del bienestar de los trabajadores. Brindar acceso a servicios de salud, promover hábitos saludables y ofrecer programas de prevención son acciones que impactan positivamente en la salud física y emocional de los empleados. La atención a la salud mental también debe ser prioritaria, ya que el estrés laboral y las presiones del entorno pueden afectar negativamente el bienestar emocional de los trabajadores.

El análisis detallado de los factores intralaborales y extralaborales revela la compleja interacción entre el entorno laboral y las circunstancias personales de los empleados. La comprensión de estas dinámicas es esencial para implementar estrategias efectivas que promuevan el bienestar integral de los colaboradores. Desde un enfoque proactivo, las organizaciones pueden diseñar e implementar programas integrales que aborden tanto las necesidades intralaborales como extralaborales, promoviendo así un ambiente laboral que favorezca el bienestar y el rendimiento óptimo de sus empleados.

En este sentido, se destaca la importancia de abordar tanto los factores intralaborales como extralaborales para garantizar un enfoque integral en la gestión del bienestar laboral. La implementación de medidas que aborden estas áreas puede contribuir significativamente a un ambiente laboral saludable y a un mejor desempeño profesional.

En conclusión, la identificación y comprensión de los factores intralaborales, extralaborales y del estrés son fundamentales para promover un ambiente laboral saludable y sostenible. Estos

hallazgos proporcionan información valiosa que puede orientar acciones concretas para mejorar el bienestar y el desempeño de los trabajadores en la Biblioteca Isolda Echavarría

5. Recomendaciones

La Biblioteca Isolda Echavarría se ha comprometido a mejorar el bienestar integral de sus colaboradores, reconociendo la importancia de los factores intralaborales y extralaborales en el rendimiento y la satisfacción laboral. Con base en un estudio exhaustivo, se han identificado áreas de oportunidad que requieren atención inmediata. Por tanto, se recomienda implementar un plan de acción integral que aborde específicamente las áreas identificadas, con el objetivo de promover un ambiente laboral saludable y productivo.

Se recomienda implementar programas de desarrollo de liderazgo que fomenten habilidades emocionales, sociales y cognitivas; enfocados a capacitar líderes en la comprensión de las necesidades y preocupaciones de los colaboradores, para el fortalecimiento de un ambiente sano, tranquilo, confiable y tener mejor salud mental en su entorno laboral.

Se sugiere realizar análisis periódicos para identificar desequilibrios en la distribución de tareas. Se establecerán mecanismos para garantizar una distribución equitativa de la carga laboral, incluyendo la reasignación de tareas, la redistribución de responsabilidades o la contratación de personal adicional cuando sea necesario.

Asimismo, se recomienda implementar sistemas de reconocimiento oportuno, así como recompensas que valoren el desempeño de los empleados. Estas recompensas pueden incluir incentivos económicos, oportunidades de desarrollo profesional, flexibilidad laboral, entre otros beneficios que reconozcan el esfuerzo y el compromiso de los colaboradores.

Se recomienda ofrecer asesoramiento financiero como parte de los programas de bienestar extralaboral, con el fin de ayudar a los empleados a manejar mejor sus finanzas, reducir el estrés relacionado con aspectos económicos y promover una mayor estabilidad financiera. Además, se sugiere incluir sesiones de manejo del estrés como parte de los programas de bienestar extralaboral, con el objetivo de ayudar a los empleados a desarrollar habilidades para afrontar y reducir el estrés en su vida cotidiana.

Por otra parte, se recomienda establecer un comité de bienestar que supervise la implementación de programas y políticas de bienestar en la organización. Este comité puede estar conformado por representantes de distintas áreas de la empresa, quienes se encargarán de recopilar

retroalimentación de los colaboradores respecto a las medidas implementadas y realizar los ajustes necesarios para gestionar de manera efectiva el estrés laboral.

Se recomienda que el comité de bienestar realice encuestas periódicas para evaluar el nivel de satisfacción de los empleados con las políticas de equilibrio entre trabajo y vida personal. Esto permitirá identificar áreas de mejora y proponer nuevas iniciativas que contribuyan al bienestar general en el entorno laboral. Además, se sugiere que este comité actúe como un canal de comunicación efectivo entre la dirección de la empresa y los empleados, fomentando un diálogo abierto y constructivo que promueva un ambiente laboral saludable y productivo.

El compromiso de la Biblioteca Isolda Echavarría con el bienestar integral de sus colaboradores es una medida valiosa que puede fortalecer la cultura organizacional y promover un ambiente laboral saludable y equilibrado. La implementación de medidas específicas, como el desarrollo de liderazgo, la equitativa distribución de tareas, el reconocimiento del desempeño, la promoción del equilibrio entre trabajo y vida personal, y el establecimiento de un comité de bienestar, demuestra un compromiso genuino con la salud y la satisfacción laboral de los empleados.

6. Referencias Bibliográficas

Araujo, M., Jiménez, Y., Páez, H., & Pinzón, S. (2022). Caracterización de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes del liceo Manuel Elkin Patarroyo localidad de Bosa ciudad de Bogotá. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/15339>

Casallas, D., & Oliveira, D. (2022). Propuesta De Prevención Y Vigilancia Epidemiológica De Factores De Riesgo Psicosocial Y Estrés Ocupacional En El Grupo Avalon Pharmaceutical S.A. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/16469>

Centro Administrativo Municipal. (2022). Plan Estratégico Del Talento Humano 2022. Alcaldía de Medellín.

<https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/NuestroGobierno/PlanesInstitucionalesyEstrategicos/Shared%20Content/Documentos/2022/Plan%20Estrat%C3%A9gico%20de%20Talento%20Humano%202022.pdf>

- Chang Yui, A. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional arzobispo Loayza. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.126>
- Consejo de Salud Ocupacional de Costa Rica. (2018). Guía de inspección de condiciones de salud ocupacional. https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/manuales_guias.aspx
- Cortés, J. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo (9 ed.). Madrid: Tébar, S.L.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el trabajo*. Nueva York: McGraw-Hill Interamericana.
- De Naranjo, L. (2020). Work Stress and Psychosocial Risk Factors. *International Journal of Science and Society*, 2(1), 365-369. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/ijssoc.v2i1.257>
- De Wijn, A., & Van Der Doef, M. (2022). Reducing Psychosocial Risk Factors and Improving Employee Well-Being in Emergency Departments: A Realist Evaluation. *Frontiers in psychology*, 12. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.728390>
- Dubrin, A. (2003). Breve historia del Comportamiento Organizacional e Importancia del Comportamiento Organizacional. *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: THOMSON.
- Gray, P., Senabe, S., Naicker, N., Kgalamono, S., Yassi, A., & Spiegel, J. M. (2019). Workplace-Based Organizational Interventions Promoting Mental Health and Happiness among Healthcare Workers: A Realist Review. *International journal of environmental research*, 16(22), 43-96. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph16224396>
- Greenberg, J., & K, S. (1996). Why do employees bite the hand that feeds them? Employee theft as a social exchange process. *Research in Organizational Behavior*, 18, 111-155.
- Heredia, S., Morales, M., Infante, R., Sánchez, D., & Páez, C. (2018). Psychosocial risk factors in university teachers. *Espacios INC*, 39(49), 18-22. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n49/a18v39n49p18.pdf>
- Herzberg, F. (2003). Una vez más: ¿Cómo motiva a sus empleados? *Harvard Business Review: America Latina*, 4-11. <https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>

- Lozano, J., & Pico, N. (2022). Impacto de los riesgos psicosociales, estrés y toma de decisiones en la seguridad operacional. *Ciencia Y Poder Aéreo*, 17(1), 37-54.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18667/cienciaypoderaereo.690>
- Ministerio de Salud de Chile. (2013). Protocolo de Vigilancia de riesgos psicosociales en el Trabajo, Departamento de Salud Ocupacional, División de Políticas Públicas Saludables y Promoción. Subsecretaría de Salud Pública.
<https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. (Octubre de 2018). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales.
<http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DELPROGRAMA-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>
- MINTRABAJO. (2019). Resolución 2404/2019.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
- Moreno, A., & Ríos, L. 2. (2021). Factores de riesgo psicosocial y estrés en trabajadores de una institución de salud de Antioquia, Colombia. Universidad de Antioquia.
https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14611/1/MorenoAna_2019_FactoresEstr%C3%A9sTrabajadores.pdf
- Peralta, Á., Comas, R., & Martínez, S. (2023). Factores de riesgo psicosociales y su relación con estrés laboral en los trabajadores del centro de salud tipo c quero en Tungurahua. DSpace de Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15650>
- R., K. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Restrepo, I., Beltrán, L., & Tilbe, K. (2022). Análisis de los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores del grupo de carnicerías EFICARNES en la ciudad de Medellín. Universidad ECCI. <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/2005>
- Restrepo, M. (2018). Resultados de la medición de riesgo psicosocial. Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia. .
https://www.tdea.edu.co/images/tdea/galeria/transparencia_images/informe_resultados_medicion_riesgo_psicosocial.pdf

- Rivera, F., Ceballos, P., & González, Y. (2021). Psychosocial risks and job satisfaction: a meaningful relationship for oncology workers. *Aquichan*, 21(1).
<https://www.redalyc.org/journal/741/74168260004/html/>
- Rodríguez, E., Velásquez, E., & Malagón, N. (2021). Análisis de los factores de riesgo psicosocial y su impacto en las evaluaciones de desempeño en una empresa de servicios de la ciudad de Medellín en los periodos 2019 y 2021. Corporación Universitaria Unitec.
<https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/2005>
- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC. (2008). Gabinete de asesoramiento en riesgos psicosociales. Unión General de Trabajadores y Trabajadoras.
https://www.ugt.es/sites/default/files/ugt_diptico_riesgos_psicosociales_web.pdf
- Siegrist, J. (2000). The effort-reward imbalance mode. *Occup Med*, 15, 83-87.
- Vargas, Y., Vásquez, L., Quino, A., & Arias, D. A. (2022). Instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial en trabajadores de diferentes sectores laborales. Revisión narrativa descriptiva. *Investig. Salud Univ. Boyacá*.
<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/735>

7. Apéndices

7.1. Apéndice A. *RAI –resumen analítico de investigación*

7.2. Apéndice B. *Artículo de investigación*

7.3. Apéndice C. Matriz de vaciado de información instrumento I-A y I-B

Matriz de vaciado instrumento I "Forma A"

Categoría	Pregunta	Respuestas "Forma A"				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
Riesgos Intralaborales	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	Si se implementan medidas para mejorar la comunicación y la coordinación entre los miembros del equipo, entonces se puede aumentar la eficiencia y la productividad en el trabajo.
	En el lugar donde trabajo hace mucho frío	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	En el lugar donde trabajo hace mucho calor	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	La luz del sitio donde trabajo es agradable	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	El espacio donde trabajo es cómodo	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Nunca	
	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	

Categoría	Pregunta	Respuestas “Forma A”				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Nunca	
	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	Me preocupa accidentarme en mi trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Nunca	
	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Mi trabajo me exige estar muy concentrado	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	

Categoría	Pregunta	Respuestas “Forma A”				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
	Mi trabajo me exige memorizar mucha información	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Nunca	
	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Nunca	
	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	

Categoría	Pregunta	Respuestas “Forma A”				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
	En mi trabajo me dan órdenes contradictorias	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Trabajo en horario de noche	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	

Categoría	Pregunta	Respuestas “Forma A”				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	Puedo tomar pausas cuando las necesito	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	

Categoría	Pregunta	Respuestas “Forma A”				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Nunca	
	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Nunca	
	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor.	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Me informan con claridad cuáles son mis funciones.	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Nunca	

Categoría	Pregunta	Respuestas “Forma A”				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Nunca	
	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	Me explican claramente el efecto de mi trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Nunca	
	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Nunca	
	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo.	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor hacer mi trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	

Categoría	Pregunta	Respuestas “Forma A”				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
	Mi jefe me da instrucciones claras	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor mi trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Siento que puedo confiar en mi jefe	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	

Categoría	Pregunta	Respuestas “Forma A”				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Nunca	
	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Hay integración en mi grupo de trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Mi grupo de trabajo es muy unido	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	

Categoría	Pregunta	Respuestas “Forma A”				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Es fácil poner de cuando al grupo para hacer el trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Nunca	
	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Nunca	
	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Nunca	
	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	

Categoría	Pregunta	Respuestas “Forma A”				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
	En la empresa confían en mi trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	En la empresa me pagan a tiempo mi salario	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Nunca	
	Mi trabajo en la empresa es estable	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	El trabajo que hago me hace sentir bien	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Siento orgullo de trabajar en esta empresa	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	

Categoría	Pregunta	Respuestas “Forma A”				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
	Hablo bien de la empresa con otras personas	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Atiendo clientes o usuarios muy enojados	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Mi trabajo me exige atender personas muy tristes	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	

Categoría	Pregunta	Respuestas “Forma A”				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
Riesgos Extralaborales	Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	Si se promueve un ambiente laboral saludable

Categoría	Pregunta	Respuestas “Forma A”				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	y positivo, entonces se puede mejorar el bienestar y la satisfacción de los empleados, lo que puede tener un impacto positivo en su rendimiento laboral.
	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	La zona donde vivo es segura	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Las condiciones de mi vivienda son buenas	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	En mi vivienda hay servicios de agua y luz	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	

Categoría	Pregunta	Respuestas “Forma A”				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Me queda tiempo para actividades de recreación	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Tengo buena comunicación con las personas cercanas	Ante la pregunta el S1 responde: Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Las relaciones con mis amigos son buenas	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Nunca	
	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	

Categoría	Pregunta	Respuestas “Forma A”				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Nunca	
	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	La relación con mi familia cercana es cordial	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Los problemas con mis familiares los resuelvo de manera amistosa	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Siempre	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
Estrés	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	Si se brinda apoyo y recursos adecuados para

Categoría	Pregunta	Respuestas “Forma A”				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
	Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon	Ante la pregunta el S1 responde: Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	manejar el estrés laboral, entonces se puede reducir el impacto negativo del estrés en la salud mental y física de los empleados, lo que puede contribuir a un ambiente laboral más saludable y productivo.
	Problemas respiratorios	Ante la pregunta el S1 responde: Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	Dolor de cabeza	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos	Ante la pregunta el S1 responde: Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	Cambios fuertes al apetito	Ante la pregunta el S1 responde: Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (Impotencia, frigidez)	Ante la pregunta el S1 responde: Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	Dificultad en las relaciones familiares	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Dificultad en las relaciones con otras personas	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	

Categoría	Pregunta	Respuestas “Forma A”				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
	Sensación de aislamiento y desinterés	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Sentimiento de sobrecarga de trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Aumento en el número de accidentes de trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Cansancio, tedio o desgano	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad	Ante la pregunta el S1 responde: Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Deseo de no asistir al trabajo	Ante la pregunta el S1 responde: Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace	Ante la pregunta el S1 responde: Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Dificultad para tomar decisiones	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	

Categoría	Pregunta	Respuestas "Forma A"				Proposición de la categoría
		S1	S2	S3	S4	
	Deseo de cambiar de empleo	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Sentimiento de soledad y miedo	Ante la pregunta el S1 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Siempre	
	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios	Ante la pregunta el S1 responde: Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	Sentimiento de que "no vale nada", o "no sirve para nada"	Ante la pregunta el S1 responde: Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo	Ante la pregunta el S1 responde: Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Nunca	
	Sentimiento de que está perdiendo la razón	Ante la pregunta el S1 responde: Nunca	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	
	Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Nunca	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Casi Siempre	
	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida	Ante la pregunta el S1 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S2 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S3 responde: Nunca	Ante la pregunta el S4 responde: Algunas veces	

Matriz de vaciado instrumento 2 "Forma B"

Objetivo específico: Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra, extralaboral y el estrés.

Categoría: Intralaboral, extralaboral y estrés.

Técnica: Batería de Riesgo Psicosocial.

Categoría	Pregunta	Respuestas "Forma B"					Proposición de la categoría
		S5	S6	S7	S8	S9	
Riesgos Intralaborales	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Nunca	Si se mejora la iluminación, se ajusta la temperatura, se reduce el ruido y se proporciona un espacio cómodo para trabajar, los empleados experimentarán una mejora en su comodidad física y satisfacción laboral.
	En el lugar donde trabajo hace mucho frío	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Nunca	
	En el lugar donde trabajo hace mucho calor	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces	

El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
La luz del sitio donde trabajo es agradable	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Nunca
El espacio donde trabajo es cómodo	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces
Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre

En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Nunca
Me preocupa accidentarme en mi trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Nunca
El lugar donde trabajo es limpio y ordenado	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces
Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre

Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces
Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Nunca
Mi trabajo me exige estar muy concentrado	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Mi trabajo me exige memorizar mucha información	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces
En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre

Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Nunca
Trabajo en horario de noche	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre

Quando estoy en casa sigo pensando en el trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces
Discuto con mi familia amigos por causa de mi trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco.	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre

Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Puedo tomar pausas cuando las necesito	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre

Puedo decidir la velocidad a la que trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces
Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces
Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces

Quando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Me informan con claridad cuáles son mis funciones.	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Me explican claramente los objetivos de mi trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre

Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo.	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor hacer mi trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre

Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor mi trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre

Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Mi jefe me trata con respeto	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Siento que puedo confiar en mi jefe	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre

Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre

Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Mi grupo de trabajo es muy unido	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre

Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre

Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
En la empresa me pagan a tiempo mi salario	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre

El pago que recibo es el que me ofreció la empresa	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
En mi trabajo tengo posibilidades de progresar	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Nunca
Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Nunca
La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces

Mi trabajo en la empresa es estable	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
El trabajo que hago me hace sentir bien	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Siento orgullo de trabajar en esta empresa	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Hablo bien de la empresa con otras personas	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Atiendo clientes o usuarios muy enojados	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre

Atiendo clientes o usuarios muy preocupados	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Nunca
Mi trabajo me exige atender personas muy tristes	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces
Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Nunca
Atiendo clientes o usuarios que me maltratan	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre

Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
--	--	---	--	--	---

Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
---	--	--	---	--	---

Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Nunca
---	--	---	--	--	--

Riesgos
Extralaborales

Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
---	--	---	--	--	---

Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
---	--	---	--	--	--

Si se promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los empleados, permitiéndoles tener tiempo libre y apoyando un estilo de vida saludable, experimentarán una mejora en

Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre	su bienestar general y una reducción del estrés fuera del entorno laboral.
Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre	
La zona donde vivo es segura	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre	
En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre	
Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces	

Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Nunca
Las condiciones de mi vivienda son buenas	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
En mi vivienda hay servicios de agua y luz	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre

Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Me queda tiempo para actividades de recreación	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces
Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces
Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces
Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces

Tengo buena comunicación con las personas cercanas	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Las relaciones con mis amigos son buenas	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Converso con personas cercanas sobre diferentes temas	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces
Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre

Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
La relación con mi familia cercana es cordial	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces
Los problemas con mis familiares los resuelvo de manera amistosa	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre

Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Siempre
El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Nunca
Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar	Ante la pregunta el S5 responde: Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre

Estrés

Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
---	---	--	---	--	---

Si se implementan medidas para reducir la carga laboral de los empleados, se

Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre	promueve un ambiente laboral amigable y se brinda apoyo emocional, experimentarán una disminución en su nivel de estrés y una mejora en su bienestar emocional.
Problemas respiratorios	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre	
Dolor de cabeza	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Nunca	
Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces	
Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces	

Cambios fuertes al apetito	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Nunca
Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (Impotencia, frigidez)	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Nunca
Dificultad en las relaciones familiares	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces
Dificultad en las relaciones con otras personas	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces
Sensación de aislamiento y desinterés	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Nunca

Sentimiento de sobrecarga de trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Nunca
Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Aumento en el número de accidentes de trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Nunca
Cansancio, tedio o desgano	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces

Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Nunca
Deseo de no asistir al trabajo	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces
Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Nunca
Dificultad para tomar decisiones	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Nunca
Deseo de cambiar de empleo	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S8 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Nunca

Sentimiento de soledad y miedo	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Siempre	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Casi Siempre
Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza	Ante la pregunta el S5 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S6 responde: Siempre	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Siempre	Ante la pregunta el S9 responde: Algunas veces
Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Nunca
Sentimiento de que "no vale nada", o "no sirve para nada"	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S9 responde: Nunca

Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Algunas veces	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca
Sentimiento de que está perdiendo la razón	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca
Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Nunca
Sensación de no poder manejar los problemas de la vida	Ante la pregunta el S5 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S6 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S7 responde: Casi Nunca	Ante la pregunta el S8 responde: Nunca	Ante la pregunta el S5 responde: Nunca

Fuente: funcionarios Biblioteca Isolda

7.4. Apéndice D. Matriz de vaciado de información instrumento 2

Objetivo Analizar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el rendimiento profesional de los funcionarios de la Biblioteca Isolda Echavarría.

Categoría: Intralaboral, extralaboral y estrés.

Técnica: Entrevista Semiestructurada.

Fuente: funcionarios Biblioteca Isolda

Tabla 6.

Matriz de vaciado instrumento 3 "Entrevista Semiestructurada"

Categoría	Pregunta	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6	Sujeto 7	Sujeto 8	Sujeto 9	Proposición de la categoría
Riesgos Intralaborales.	¿Ha experimentado algún tipo de discriminación o trato injusto en el trabajo debido a su condición étnica, de género, discapacidad o cualquier otra condición? Si es así, ¿podría especificar cuáles?	El S5 respondió: no	El S2 respondió: No he experimentado	El S3 responde: Nunca	el S4 responde: no	el S5 responde: que no ha sufrido tipo de discriminación o trato injusto en el trabajo debido a su condición étnica, de género, discapacidad.	El S6 respondió: ninguno	el S7 responde: por ser vigilante y tener una carrera me discriminan	el S8 responde: no ninguno	El S9 respondió: nunca	Si se fomenta un ambiente laboral saludable y productivo, los trabajadores pueden experimentar un aumento en su satisfacción y rendimiento laboral.

Categoría	Pregunta	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6	Sujeto 7	Sujeto 8	Sujeto 9	Proposición de la categoría
	¿La Biblioteca Isolda Echevarría cuenta con un área de Bienestar Laboral? En caso afirmativo, ¿qué actividades de desarrollo integral, deportivo, cultural o de salud realiza dicha área con sus empleados?	El S5 respondió: por el momento no	El S2 respondió: por el momento no cuenta	El S3 responde: La empresa ha tenido iniciativas como el salario emocional que ayuda a generar una sensación de bienestar	El S4 respondió: por el momento no	el S5 respondió : si y no justifico que actividades	El S6 responde: si hay profesionales que apoyen en cuanto al saber.	el S7 responde: no cuenta con ninguno	el S8 responde: no existe	El S9 respondió : No tengo el conocimiento que existe el área de bienestar	
	¿Qué medidas ha implementado la Biblioteca Isolda Echavarría para reducir los factores de riesgo psicosocial en el	El S5 respondió: la comodidad de la oficina es agradable	El S2 respondió: ninguna por el momento	El S3 responde: Tener una buena política de bienestar laboral	El S4 responde: se ha tomado la iniciativa de pedirle al Psicólogo de la entidad que escuche al funcionario, pero el Psicólogo no realiza el	El S5 respondió : Que no han implementado ninguna medida para reducir los factores de riesgo	el S6 respondió: A veces vienen los psicólogos y nos dan algunas charlas y eso contribuye a reducir los	el S7 responde: a veces vienen profesionales de la salud	el S8 responde: ninguna medida	El S9 respondió : un psicólogo da capacitaciones y cuando se calló la biblioteca vino un profesional a	

Categoría	Pregunta	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6	Sujeto 7	Sujeto 8	Sujeto 9	Proposición de la categoría
	ambiente laboral y mejorar la calidad de vida de sus empleados ?				procedimiento respectivo	psicosocial en el ambiente laboral y mejorar la calidad de vida.	factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral y mejorar la calidad de vida.			darnos charlas de bienestar	
	¿Ha recibido apoyo de sus compañeros de trabajo o superiores en momentos difíciles fuera del trabajo?	El S5 respondió: muy pocas veces, lo necesario	El S2 respondió: si he recibido	El S3 responde: Si	el S4 responde: nunca	El S5 responde: que si ha recibido apoyo	El S6 respondió: algunas veces ha recibido ayuda de sus compañeros de trabajo o superiores en momentos difíciles.	el S7 responde: algunas veces	el S8 responde: muy pocas veces	El S9 respondió : cuando estoy enferma y me voy para urgencias el jefe y los compañeros me han acompañado y cuando murió mi madre también tuve apoyo de algunos	

Categoría	Pregunta	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6	Sujeto 7	Sujeto 8	Sujeto 9	Proposición de la categoría
	¿La empresa ofrece programas de incentivos a sus empleados como reconocimiento por el cumplimiento de metas? ¿O, por el contrario, siente que la carga laboral se vuelve abrumadora sin contar con las condiciones adecuadas y sin incentivos?	El S5 respondió: por el momento no	El S2 respondió: no ofrece	El S3 responde: no ofrece	El S4 respondió: por el momento no	el S5 respondió : no ofrece	El S6 respondió: no ninguno	el S7 responde: no ofrece y la carga es abrumadora	el S8 responde: no ofrece y hay mucho trabajo	El S9 respondió : no actualmente	

Categoría	Pregunta	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6	Sujeto 7	Sujeto 8	Sujeto 9	Proposición de la categoría
	¿La empresa cuenta con un plan de trabajo organizado que facilite el desarrollo de las funciones y el logro de metas establecidas?	El S5 respondió: ahora porque se cayó nuestro lugar de trabajo y no tenemos ningún tipo de organización	El S2 respondió: no cuenta	El S3 responde: no cuenta	El S4 respondió: se cayó la biblioteca y no tenemos ningún tipo de organización	el S5 respondió: no ofrece	El S6 responde: que no hay plan estrategias a futuro.	el S7 responde: no cuenta	el S8 responde: no cuenta con un plan de trabajo organizado que facilite el desarrollo de las funciones y el logro de metas establecidas	El S9 respondió: no tiene metas establecidas a futuro.	
	¿Cree que los factores extralaborales afectan su rendimiento laboral?	El S5 respondió: si, a veces me siento cansada y no rindo lo suficiente	El S2 respondió: si me afectan	El S3 responde: No necesaria mente, trato de no mezclar ambientes	El S4 responde: en la mayoría de los casos no afecta	el S5 respondió: los factores extralaborales no afectan su rendimiento laboral	El S6 respondió: hay problemas dependiendo de la complejidad, que, si pueden generar que uno no tenga el mismo rendimiento, hacen	el S7 responde: no para nada	el S8 responde: no afectan	El S9 respondió: no porque, no convino lo laboral con lo familiar	

Categoría	Pregunta	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6	Sujeto 7	Sujeto 8	Sujeto 9	Proposición de la categoría
							falta herramientas de aprendizaje para tener un mejor rendimiento laboral.				
EXTRALABORAL	¿Cómo afecta su trabajo en términos extralaborales a su vida personal y familiar?	El S5 respondió: mucho porque se me dificulta separar lo laboral con lo familiar	El S2 respondió: Si Afecta a veces me siento deprimida	El S3 responde: No representa mucha afectación . Trato de no mezclar los ambientes .	El S4 responde: no me afecta	el S5 responde: bastante estresada.	el S6 responde: si a veces me estreso bastante, por incumplimiento en los pagos de nómina generando problemas familiares y económicos	el S7 responde: no afectan	el S8 responde: no afectan	El S9 respondió : no porque, no convino lo laboral con lo familiar	Al mejorar el bienestar integral de los trabajadores, se puede disminuir el riesgo de problemas de salud mental y física relacionados con factores extralaborales.

Categoría	Pregunta	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6	Sujeto 7	Sujeto 8	Sujeto 9	Proposición de la categoría
	¿Cómo describiría su nivel de estrés en el trabajo actualmente?	El S5 respondió: Bastante estresado	El S2 respondió: Muy tranquilo	El S3 responde: Relativamente tranquilo	el S4 responde: Bastante estresado	El S5 responde: me siento bastante estresada en su nivel de trabajo actualmente	El S6 responde: que se siente bastante estresado en su nivel de trabajo actualmente	el S7 responde: moderado	El S8 responde: alto	El S9 respondió: moderado	
ESTRES	¿Cómo describiría su nivel de estrés en su vida personal actualmente?	El S5 respondió: Moderado	El S2 respondió: Moderado	El S3 responde: Muy tranquilo	el S4 responde: Bastante estresado	El S5 responde: me siento bastante estresada en su vida personal actualmente.	El S6 responde: relaciona sentirse bastante estresado en su vida personal actualmente	el S7 responde: moderado	el S8 responde: muy alto	El S9 respondió: moderado	La necesidad de recursos y herramientas adecuadas para gestionar el estrés se hace evidente debido a los altos niveles de estrés reportados tanto en el trabajo como en la vida personal. Además, es importante promover un
	¿Cómo describiría su nivel de estrés en general en este momento?	El S5 respondió: Moderado	El S2 respondió: Bastante estresado	El S3 responde: Relativamente tranquilo	el S4 responde: moderado	El S5 responde: manifiesta sentirse actualmente bastante estresada.	El S6 responde: refiere sentirse actualmente bastante estresado	el S7 responde: no tengo estrés en este momento.	el S8 responde: muy alto	El S9 respondió: moderado	

Categoría	Pregunta	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6	Sujeto 7	Sujeto 8	Sujeto 9	Proposición de la categoría
	¿Cree que la biblioteca ofrece recursos adecuados para manejar el estrés laboral?	El S5 respondió: pocos	El S2 respondió: nunca	El S3 responde: En parte	el S4 responde: la biblioteca como tal no tiene, pero el funcionario responsable de todo el personal es empático y ayuda en parte a manejar	El S5 responde: si ofrece más recursos por que el ambiente laboral permite socializar temas que ayudan a desahogar	El S6 responde: No hay recursos adecuados para manejar el estrés laboral	el S7 responde: muy pesado, mucho tiempo en el trabajo	el S8 responde: no ofrece	El S9 respondió : si, están los libros, la lectura, hay información para la persona fortalecer el conocimiento, patrimonio de las cosas que ocurrieron y la manera de la comunicación anteriormente, programas que se ofrecen desde la biblioteca	ambiente laboral que fomenta el bienestar y la salud mental de los empleados.

Categoría	Pregunta	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6	Sujeto 7	Sujeto 8	Sujeto 9	Proposición de la categoría
	¿Cómo describiría el nivel de carga laboral que experimenta en la biblioteca en este momento? Describa situaciones que le permitan argumentar esto	El S5 respondió: alta, mucha carga laboral y a veces se demoran con el pago, esto nos afecta	El S2 respondió: moderado porque puedo cumplir mis funciones rápidamente	El S3 responde: Moderada	el S4 responde: muy baja	El S5 responde: que el nivel de carga laboral que experimenta en la biblioteca en este momento es muy bajo.	El S6 responde: que el nivel de carga laboral que experimenta en la biblioteca en este momento es alto	el S7 responde: muy pesado, mucho tiempo en el trabajo	el S8 responde: mucha carga laboral	el S9 respondió: moderado, hay mucho que hacer, pero hay que organizar en orden de prioridad es para poder terminar con todo	
	¿Qué medidas se podrían implementar por parte de la empresa, para reducir la carga laboral y mejorar el bienestar y rendimiento profesional de los	El S5 respondió: más personal en el trabajo	El S2 respondió: mayor organización y restablecimiento de lugar del trabajo	El S3 responde: más personal	S4 responde: n/a	El S5 responde: para mejorar el bienestar laboral tener procedimientos claros, Tenes pagos oportunos por parte de la administración central	El S6 responde: profesionales que apoyen y brinden conocimientos.	el S7 responde: más acompañamiento	el S8 responde: aportar estrategias	El S9 respondió: para reducir la carga laboral debe de haber más personal, porque hace falta en la biblioteca . hay mucho trabajo para tan	

Categoría	Pregunta	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6	Sujeto 7	Sujeto 8	Sujeto 9	Proposición de la categoría
	empleados ?									pocas personas.	
	¿Cómo describiría su estilo de vida fuera del trabajo? ¿Realiza alguna actividad física o recreativa que le permita desconectarse del trabajo?	El S5 respondió: lo único que hago con aeróbicos	El S2 respondió: Bueno porque realizaría caminatas, paseos entre otras	El S3 responde: No	el S4 responde: mi estilo de vida es sedentaria	El S5 responde: una vida tranquila	El S6 responde: describe su estilo de vida en ocasiones sale a caminar y trotar, y el resto de tiempo en la casa.	el S7 responde: saludable por qué hago ejercicio	S8 responde: a veces camino	El S9 respondió: yo hago caminatas tres veces a la semana y tengo un proyecto de aromáticas y de plantas medicinales.	
Riesgo individual	¿Se siente competente para desempeñar sus funciones en la Biblioteca Isolda	El S5 respondió: yo sí pero no creo correcto trabajar en una instalación	El S2 respondió: si aún no segura dentro de las instalaciones	El S3 responde: Si me siento competente	El S4 respondió: si soy competente pero la biblioteca necesita ser más cómoda para los trabajadores	el S5 responde: que si se siente competente para desempeñar sus funciones	el S6 responde: que si se siente competente para desempeñar sus funciones.	el S7 responde: si tengo todas las capacidades	el S8 responde: si mucho	El S9 respondió: si muy comprometida.	

Categoría	Pregunta	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6	Sujeto 7	Sujeto 8	Sujeto 9	Proposición de la categoría
	Echevarría ?	deteriorada y con posibilidad que nos caiga encima									
	¿Tiene alguna condición de salud física o mental que pueda afectar su rendimiento o laboral? Si es así, ¿cómo ha afectado su trabajo en la biblioteca?	El S5 respondió: no tengo	El S2 respondió: no	El S3 responde: NO	El S4 respondió: no tengo	El S5 responde: no tiene ninguna condición que le afecte su rendimiento laboral	El S6 responde: no tiene ninguna condición que le afecte su rendimiento laboral	el S7 responde: no ninguna	el S8 responde: no tengo ninguna	El S9 respondió : me dan dolores de la columna y del cuello por la postura que debo estar, pero intento pararme para hacerme pausa activa para volver a la normalidad.	

Categoría	Pregunta	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6	Sujeto 7	Sujeto 8	Sujeto 9	Proposición de la categoría
	¿Cómo desarrolla sus competencias en el día a día mientras realiza sus tareas laborales?	El S5 respondió: formándose constantemente	El S2 respondió: realizando diplomados	El S3 responde: aprendiendo día a día	El S4 respondió: retroalimentándome constantemente	El S5 responde: aceptable y le ha permitido aportar conocimientos a funciones que desarrolla actualmente.	el S6 responde: es comprometido desarrolla sus competencias en el día a día mientras realiza sus tareas laborales	El S7 responde: profundizando cada día más mis conocimientos	el S8 responde: estudio mucho	El S9 respondió: de Manera responsable.	
	¿De qué manera contribuye usted al fomento del desarrollo de competencias y al cumplimiento de metas en la empresa?	El S5 respondió: poniendo en riesgo mi vida para prestar un servicio	El S2 respondió: realizando mi trabajo adecuada mente	El S3 responde: siendo responsable y proactiva	El S4 respondió: mi vida está en riesgo por la biblioteca no está en las mejores condiciones	S5 respondió: de manera tranquila y respetuosa.	El S6 responde: que el conocimiento y capacidades de cada uno pueden llegar a cumplir las metas.	el S7 responde: realizando mi trabajo con responsabilidad	el S8 responde: realizan mi trabajo	El S9 respondió: lo que he aprendido en todos los puestos que he tenido lo he aplicado en mi vida, uno lo que va aprendiendo lo debe aplicar en todos los cargos por los	

Categoría	Pregunta	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6	Sujeto 7	Sujeto 8	Sujeto 9	Proposición de la categoría
										cuales voy pasando.	
	¿Cómo es generalmente su reacción y comportamientos ante situaciones de estrés laboral?	El S5 respondió: a veces me dejo llevar por el estrés, pero intento controlar me y respirar	El S2 respondió: tranquila y manejo adecuada mente el estrés con aromáticas	El S3 responde: intento tomar aire y calmarme	El S4 respondía: me dejo llevar por el estrés, pero intento respirar	El S5 responde: de manera respetuos a.	El S6 responde: que su reacción es de una persona seria que cumple con su labor y el estrés lo maneja haciendo actividades que le gustan.	el S7 responde: lo tomo con calma	el S8 responde: lo hago tranquila	El S9 respondió: Moderado	
	¿Cómo maneja el estrés y los problemas personales fuera del trabajo? ¿Cuenta	El S5 respondió: ejercicios de respiración	El S2 respondió: me tranquilizo con aromáticas	El S3 responde: Pasar tiempo de calidad con mi familia y realizar	el S4 responde: si personalmente he solicitado ayuda psicológica externa	El S5 responde: que de manera tranquila.	El S6 responde: que es una persona seria y el estrés lo maneja haciendo	el S7 responde: si cuento con ellas, se realizan bien mis labores	el S8 responde: lo manejo muy bien, se separa	El S9 respondió: adecuado espacio más confortable y salir	

Categoría	Pregunta	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5	Sujeto 6	Sujeto 7	Sujeto 8	Sujeto 9	Proposición de la categoría
	con herramientas personales para hacerlo? Si es así, ¿podría especificar cuáles?			actividades juntos			actividades que le gustan.		mis tareas	a caminar.	