

**Programa de Prevención de Factores de Estrés Laboral en Conductores de la
Zona Petrolera Caño Limón y Caricare del Departamento de Arauca.**



**Luz Mirelly Mogollón Salazar
Yulimeis Salas Rojano**

**Corporación Universitaria Iberoamericana
Facultad de Ciencias Empresarial
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Bogotá D.C Julio 2023.**

Comentado [JR1]: Gerencia de la SST

**Programa de Prevención de Factores de Estrés Laboral en Conductores de la
Zona Petrolera Caño Limón y Caricare del Departamento de Arauca.**



**Luz Mirelly Mogollón Salazar
Yulimeis Salas Rojano**

**Docente Asesor
Gina Yurley Fuentes Rojas**

**Corporación Universitaria Iberoamericana
Facultad de Ciencias Empresarial
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Bogotá D.C Julio 2023.**

Comentado [JR2]: Gerencia de la SST

Tabla de Contenido.

- I. **INTRODUCCION** 7

- Capítulo 1. Descripción General del proyecto**..... 9
 - 1.1 Problema de Investigación 9
 - 1.2 Objetivos..... 10
 - 1.2.1 Objetivos General 10
 - 1.2.2 Objetivos Específico 10
 - 1.3. Justificación 11

- Capítulo 2. Marco de Referencias**..... 12
 - 2.1. Marco Teórico..... 12
 - 2.2. Marco Conceptual..... 17
 - 2.3. Antecedentes o Estado del Arte..... 18

- Capítulo 3. Marco Metodológico**..... 19
 - 3.1. Tipo de Investigación 19
 - 3.2. Enfoque y alcance de investigación..... 19
 - 3.3. Población y muestra..... 19
 - 3.4. Procedimiento 20
 - 3.5. Técnicas para la recolección de datos..... 20
 - 3.6. Técnicas para el análisis de la información 21
 - 3.7. Consideraciones éticas 21

- Capítulo 4. Resultados y Análisis de resultados** 23
 - 4.1. Resultados..... 23

4.2. Discusión de Resultados..... 32

II. CONCLUSIONES

REFERENCIAS

Índice de Figuras

Figura 1. Promedio de edad.

Figura 2. Estado Civil.

Figura 3. Antigüedad en la empresa.

Figura 4. Nivel de Estrés Ocupacional.

Figura 5. Categorías principales – síntoma del estrés.

Figura 6. Resumen encuesta de satisfacción laboral.

Índice de Anexos

1. Anexo 1. Consentimiento Informado.
2. Anexo 2. Ficha de Datos Generales. Batería Riesgo Psicosocial. (Universidad Javeriana).
3. Anexo 3. Cuestionario para la evaluación del estrés.
4. Anexo 4. Cuestionario Satisfacción Laboral.
5. Anexo 5. Programa de prevención de factores de estrés en los conductores.

I. Introducción

Según la definición de la Organización Mundial de la Salud (2015), el estrés laboral es “la respuesta de un individuo a exigencias y presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y capacidades, poniendo a prueba su capacidad para afrontar situaciones”, siendo la enfermedad del siglo XXI y considerando que la organización tiene como actividad principal el transporte y quienes materializan esta labor son sus conductores.

En la actualidad, un buen clima laboral depende de factores, como físicos, todo para que el trabajador que en resumidas cuentas hace parte importante del producto o servicio final a la que la compañía se dedique, pero que pasa con aquellas situaciones a las que los trabajadores se ven expuestos y que la compañía podría ignorar, y es el caso del estrés y, más aún en este campo laboral que la exigencia cada día se ve más involucrada, tanto por demanda como por competitividad.

Según cifras de la OIT (2016), en Colombia al 38% de los trabajadores se ven afectados por temas de estrés laboral, y esto afecta la productividad de la compañía, pues el estrés es una condición, que en la persona se refleja en su parte mental y social. Por eso se considera un tema de vital importancia para las compañías, aclarar que uno de sus activos importantes es el trabajador y, por su salud, tanto física como mental, es su valor agregado.

Para la presente investigación el factor humano principal son los conductores, quienes cada día tienen la responsabilidad de llevar a su destino sano y salvo el personal que transportan; de igual manera se les exige puntualidad, cumplimiento de normas y leyes de tránsito, presentación, cuidados de sus vehículos, atención al cliente, y autocontrol ante situaciones propias de su cargo. Se puede afirmar a simple vista que un conductor puede ser aquella persona que conduzca un vehículo; ante las empresas transportadoras no es lo suficiente para que ejerza este cargo debe cumplir con

estándares de calidad y HSEQ, los cuales deben cumplir para poder prestar los servicios dentro del campo petrolero Caño Limón y Caricare; con ánimo de mantener la estadística cero en accidentabilidad, cero en pérdidas humanas y cero accidentes ambientales. Convertirse en el objetivo principal de las empresas transportadoras al seleccionar su personal. Es de tener en cuenta que la zona petrolera Caño Limón y Caricare laboran las 24 horas del día durante todo el año; por lo cual se requiere constantemente el transportar el personal para los diferentes turnos, y son los conductores quienes cumplen esta labor, donde se ven expuestos a diario a los cambios de clima, a la logística de sus turnos y rutas, a las horas de viaje en carretera y los peligros propios de la vía; sin tener en cuenta el ámbito familiar y social (grupos portadores de armas). Todas estas situaciones son posibles detonantes de incidentes; los cuales pueden conllevar a ocasionar accidentes con o sin víctimas mortales.

Comentado [JR3]: Grupos portadores de armas

Con esta investigación se espera contribuir con un programa de prevención de estrés laboral en conductores de la Zona Petrolera Caño Limón y Caricare del Departamento de Arauca; en pro del bienestar y seguridad en la conducción de los conductores de la empresa, disminuyendo posibles daños a sí mismo o a quien lo rodea y a la empresa se beneficiaría en contar con conductores más confiables, que prestaran un servicio con calidad y seguridad, siendo un valor agregado a los servicios prestados, que se valoraría comercialmente y diferencie entre la competencia. Donde se va a utilizar un instrumento de recolección de información para esta investigación, entre ellos la ficha de datos generales y el cuestionario para la evaluación del estrés, pertenecientes a la batería de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana y ampara bajo la Resolución 2764 de 2022 y un tercer cuestionario para medir la satisfacción laboral.

Comentado [JR4]: Esta derogada por la resolución 2764/2022

Capítulo 1. Descripción General del proyecto

1.1 Problema de Investigación.

Los conductores de transporte de pasajeros deben realizar más de una función a la vez, entre ellas tienen que frenar, arrancar, mirar (los espejos, peatones, motociclista), hablar y escuchar a los pasajeros, estar pendiente del velocímetro y reportar a la empresa su ubicación y por vivir en el Departamento de Arauca, la cual es considerada una zona roja del país por los secuestros en vía, terrorismo, quema de vehículos y muerte. Lo anterior genera en los conductores ansiedad y estrés por ser responsables del bienestar de las personas que transportar, el vehículo asignado y de él mismo.

De igual forma, se tiene en cuenta las condiciones de trabajo, como lo describe Tapia (2020), en su tesis doctoral, que las condiciones de trabajo pueden conllevar en ser el origen de accidentes y enfermedad laboral, entre ellas se tiene que, por un trabajo sedentario y solitario, pueden desencadenar trastornos psicósomáticos, ergonómicos y psicológicos. Es importante que los conductores tengan un bienestar integral al 100% para cumplir con sus funciones; lo que influye en la productividad de la organización, su entorno familiar y social. Durante la conducción el estrés es uno de los mayores riesgos, que afectan la estabilidad psicológica, física y social a los conductores; en la cual se observa en ellos comportamientos de impaciencia, hostilidad, impulsividad, agresividad menos prudencia, conductas temerarias y menor respeto a las normas de tránsito; conllevando así al padecimiento de enfermedades crónicas y alta probabilidad de sufrir un accidente de tránsito.

Formulación del problema

De acuerdo a lo anterior nace el siguiente interrogante problema: ¿Cuáles son los factores de riesgo que generan estrés laboral en los conductores transportadores del personal de la zona petrolera Caño Limón y Caricare en el Departamento de Arauca?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Analizar los factores de riesgo por estrés en los conductores, transportadores del personal de la zona petrolera Caño Limón y Caricare en el Departamento de Arauca, que permitan la mitigación en su labor cotidiana.

1.2.2 Objetivos específicos.

- Identificar la sintomatología de estrés presente en los trabajadores por medio del cuestionario de estrés validado para la población colombiana.
- Describir los factores de riesgo psicosocial que puedan generar problemas en la labor de conducir y pueda afectar la seguridad de los trabajadores por medio de la GTC 45.
- Proponer una estrategia de prevención del estrés para la población en estudio.

1.3 Justificación

El Departamento de Arauca, aporta económicamente al país por la explotación de hidrocarburos, convirtiéndose en la principal fuente de trabajo para muchos araucanos e inmigrantes y por encontrarse retirado de las zonas urbanas, surge la necesidad de crear empresas transportadoras de carga pesada y transporte especial; para lograr tal fin es requerido el talento humano para maniobrar los vehículos, los llamados conductores. Quienes tienen la responsabilidad de transportar al personal desde sus casas hasta la zona petrolera y viceversa en diferentes turnos; es de allí donde nace el objetivo general de este proyecto. En la que se busca un programa de prevención del estrés laboral en conductores de la Zona Petrolera Caño Limón y Caricare del Departamento de Arauca.

Actualmente, hay constantes cambios económicos que exigen ser cada día más competitivos e innovadores y para que las organizaciones puedan lograrlo, deben contar con un talento humano capacitado, motivados, con habilidades para afrontar los cambios, resolución de conflictos y ser conscientes que no todos tienen la misma capacidad de asimilación ante el estrés laboral. Siendo el factor principal de pérdidas significativas, tanto económicas como talento humano en las organizaciones.

Capítulo 2. Marcos de referencia

2.1 Marco Teórico

Según la teoría de Selye, el estrés es uno de los temas más consultados en el ámbito de la salud física y mental. El término "estrés" (del inglés stress) entró en uso en el siglo XIV a partir de la palabra griega "stringere", que en algunas palabras significaba causar tensión, tal como lo cita Serrano Hortelano, (2019) que fue solo hasta mediados del siglo pasado fue estudiado de manera tan importante por el profesor Hans Selye, quien lo describió como "la respuesta no específica del organismo a cualquier petición establecida". Desde entonces, muchos autores han contribuido de una forma u otra a este tema.

Por su parte Elena, (s.f) cita que Bradford, fue quien introdujo por primera vez el concepto del estrés al acuñar el término homeostasis para describir los procesos fisiológicos regulados que mantienen estable las funciones del organismo, es decir la capacidad del organismo de conservarse en equilibrio interno, unos años después en 1932, Cannon define al estrés como una perturbación en la homeostasis frente a distintos estímulos o, básicamente para Cannon el estrés todas aquellas circunstancias capaces de alterar la homeostasis o que provocan una respuesta de lucha-huida.

En contraste, Macías (2007) describe que los autores citados por Paterson y Neufeld en 1989, después de mucha discusión, comenzaron a considerar el estrés como parte de la terminología general y que tenía valor dentro de un campo o investigación específica; y concluyeron que el estrés es un trastorno que hace que las personas realicen esfuerzos y exigencias más allá de sus fortalezas físicas y psicológicas.

Según Lazarus (1982), las personas que manejan un estrés elevado son personas que se juzgan, afirmando que tienen las herramientas idóneas para enfrentar dificultades; pero no si entienden que tienen los recursos necesarios para hacerle frente.

Lazarus recomienda dos tipos de estrategias de afrontamiento: (i) por un lado, la persona afronta directamente la dificultad que está experimentando (esto es afrontamiento orientado al problema) y (ii) por el otro, intenta controlar su estado emocional sin tener que afrontar el problema que lo creó (adaptación dirigida a las emociones). En el primer caso, la persona evalúa si vale la pena cambiar la situación con las herramientas que tiene a su alcance, lo que despierta un sentimiento de entusiasmo. En el segundo caso, se percibe como amenazante e inmutable, lo que genera ansiedad y miedo.

Existen otros modelos enfocados en el estudio del estrés en el entorno laboral, donde analizan las interacciones que se ocasiona entre el colaborador y su ambiente laboral. Considerando que existe una descompensación o pérdida de equilibrio entre el trabajador y la organización, entre ellas citamos:

La teoría más reconocida es la de French y col (1974), según la cual la mala concordancia entre el empleado y el ambiente de trabajo puede observarse desde la perspectiva del empleado, como un desequilibrio percibido creado por las necesidades que tiene en desarrollar sus habilidades, competencias y capacidades en relación con lo que el lugar de trabajo tiene para ofrecer; Asimismo, también existen perspectivas empresariales, como la diferencia entre responsabilidades y obligaciones laborales y en qué medida las habilidades, actitudes y aptitudes compensan los requisitos laborales.

Por otra parte, el modelo demanda – control, el cual fue postulado por Robert Karaset; en la cual explica el estrés en el entorno laboral en un equilibrio entre: (1) demandas psicológicas del trabajo, que se refiere a la cantidad de trabajo realizado (carga emocional, conflicto, plazos impuestos, etc.) y (2) el grado de control que una persona ejerce sobre el trabajo laboral, teniendo en cuenta tareas, como las de supervisión capacidad.

El modelo postula que las reacciones de estrés psicológico más negativas (ansiedad, depresión, fatiga y enfermedad) ocurren cuando las exigencias psicológicas del trabajo son altas y los trabajadores tienen poco control sobre sus decisiones.

El autor Siegrist centra su atención en el desequilibrio entre “costos” y “beneficios”, entendidos como el esfuerzo del trabajador y la recompensa que recibe de ese esfuerzo. Se predice que un gran esfuerzo producirá menores recompensas, lo que provocará un alto estrés. En el modelo se distinguen dos fuentes de esfuerzo: esfuerzo externo, que se refiere a las necesidades del entorno laboral, y esfuerzo interno, que moldea la motivación de los empleados en relación con las necesidades de la organización. Las recompensas que reciben los trabajadores por su trabajo provienen de tres fuentes: (1) salario satisfactorio; (2) apoyo, respeto y apoyo social; y (3) seguridad, perspectivas de avance y seguridad laboral.

Álvarez, Pérez, Res y Jofre (2017) desarrollaron un estudio al que denominaron “Síndrome de Burnout y Estrés”. Responsable del transporte público de la ciudad de Araica Chile”, Chile. El objetivo era establecer una correlación entre el síndrome de burnout y el estrés en los trabajadores del transporte público. Apliqué un enfoque cuantitativo en mi metodología, utilizando el Cuestionario de Evaluación del Síndrome de Burnout Profesional (CESQT) y la Escala de Estrés Global Percibido (EPGE), con una muestra de 130 conductores. Se ha demostrado que los conductores tienen actitudes negativas como letargo, inestabilidad, falta de respeto por su trabajo y los pasajeros, y muestran agotamiento físico, mental y emocional. En resumen, el factor principal es el estrés, una complicación de salud pública, originada en relaciones de influencia y conflictos laborales provocados por circunstancias y exigencias laborales.

Por otro lado, Aguirre, Vauro y Labarthe (2015) realizaron un estudio titulado “Factores de estrés laboral y felicidad laboral de tripulantes de aerolíneas”, Uruguay. Tiene como objetivo identificar los factores estresantes en el lugar de trabajo y cómo se relacionan con la calidad de vida del personal de cabina de los aviones.

Desarrollaron un enfoque cuantitativo, con una muestra de 136 trabajadores, aplicando el Cuestionario de Calidad de Vida Ocupacional CVP-35 y el Instrumento Piloto de Estresores Laborales (IMDELP). Al reconocer que los trabajadores tienen altos niveles de estrés, baja satisfacción laboral y baja calidad de vida laboral debido a ambientes laborales hostiles, con frecuencia están expuestos a condiciones físicas y daños psicológicos a su salud. Para reducir el estrés en el personal de cabina de los aviones, las obras de construcción deben regularse proporcionando un entorno de trabajo saludable y cómodo que promueva el bienestar de los empleados, que se demuestra a través de la productividad, la satisfacción y la motivación para realizar el trabajo.

González, Giraldo, Cano y Ramírez (2017) realizaron un estudio titulado "Factores laborales y estrés percibido de los conductores de autobuses de Medellín, 2017", Colombia. Su objetivo fue determinar los factores laborales y los niveles de estrés percibido de los conductores de autobuses de una empresa de la ciudad de Medellín. El método de investigación es un estudio observacional descriptivo transversal. La muestra estuvo compuesta por 278 conductores, con un nivel de confianza del 98%, un margen de error del 5% y una tasa esperada del 50%. Para seleccionar a los participantes se realizó un muestreo aleatorio simple. Las investigaciones muestran que los conductores tienen muy poco tiempo para ellos y sus familias; Además, cómo estas condiciones pueden verse influenciadas por otros factores sociales, ocupacionales, políticos y económicos. Por ello, crean un ambiente estresante, que se reflejará en la atención que se preste al usuario.

2.2 Marco Conceptual.

El profesor Hans Selye (1926) definió el estrés como la respuesta fisiológica o psicológica del cuerpo ante un estímulo (estresor) que podría ser un objeto, un evento o una persona; en el que demostró que pacientes con diferentes enfermedades tienen síntomas similares, respondiendo al estrés del cuerpo. Basándome en Selye (1926), me refiero a estas respuestas como síndrome de adaptación general de Selye, basado en la respuesta del organismo a un contexto de estrés ambiental dividida en tres etapas:

- **Fase de alarma o de alerta:** respuesta que se da ante el estresor.
- **Fase o etapa de resistencia:** fase que aparece si se prolonga la exposición ante el estresor y es reforzada la condición de alerta.
- **Fase o etapa de agotamiento:** déficit en las capacidades cognitivas, falta de concentración y memoria.

En 1981, Maslach y Jackson definieron el síndrome de Burnout desde una perspectiva tridimensional caracterizado por: 1. Agotamiento emocional, que incluye la sensación de no poder dar más, acompañado de cansancio físico y mental. 2. Personalización, expresada en actitudes, emociones y reacciones negativas y frías hacia los empleados que le rodean y 3. Baja satisfacción personal en el trabajo. Esto ocurre cuando las demandas exceden la capacidad de realizar una tarea de manera competente.

2.3 Antecedentes o Estado del Arte.

Según Lambarry, Trujillo y Cumbres (2016) realizaron una investigación con el fin de estudiar el estrés laboral de los conductores de autobuses de tránsito rápido y minibuses en la Ciudad de México, a través del uso de un cuestionario aplicado a una ruta que contiene una flota de 259 vehículos y 500 conductores, donde se tomó la muestra de 40 conductores obteniendo los siguientes resultados: la edad de los conductores promedio es de 18 y 30 años, el 60% están casados, el 85% tiene educación básica y solo el 15% completo educación secundaria en cuanto al análisis factorial relacionado con los factores que causan más estrés son: inseguridad laboral, políticas de seguimiento de desempeño, imprudencias de otros conductores invadiendo carriles prohibidos, la incomodidad al volante y factores ambientales.

Así mismo Lambarry, Trujillo y Cumbres (2016) como resultado de su investigación en Ciudad de México encuentran que en el estrés, son evidentes 4 niveles diferentes, así: (1) individual que se caracteriza por sobre carga de trabajo, (2) grupal por conflictos sociales, (3) organizacional debido a ausencia de gestión en los procesos de bienestar (4) Organización extra donde los problemas personales influyen en el desarrollo laboral; es así como estos niveles se debe tener en cuenta para estudiar y buscar estrategias para mitigar el estrés en los trabajadores.

Useche, Boris y Gómez (2017) una vez estudiado los factores de trabajo psicosocial y los comportamientos de riesgo al volante en una población de 424 conductores de autobuses de transporte masivo, logró establecer que la edad media de estos conductores es de 40 años y la experiencia de conducción promedio es de 17 años y en aplicación a un cuestionario se concluye que esta población es propensa a tener fatiga crónica ya que no cuentan con un plan de trabajo psicosocial.

La doctora Maslach citada en (Juárez, 2014) realizó una serie de abundantes investigaciones de literatura sobre el tema en un periodo de doce años, pudo identificar uno 2138 elementos distintos que se asocian al síndrome de burnout y una búsqueda en páginas de Google académico dando como resultado unos 260.000 resultados o entradas que hacían referencia en su gran mayoría a los postulados por la doctora Maslach. Las investigaciones en estas últimas décadas sobre esta patología lo han cobrado importancia en el ámbito médico y psicológico. Las investigaciones en estas últimas décadas sobre esta patología lo han llevado a cobrar una gran importancia en el ámbito médico y psicológico

Capítulo 3. Marco Metodológico.

3.1 Tipo de investigación

Es una investigación descriptiva que se centra en el paradigma interpretativo; teniendo en cuenta la afirmación de los autores Bogdan y Taylor (1984:20) haciendo referencia a este método, que establece que: “Es un conjunto de procedimientos o técnicas que permiten recolectar datos descriptivos sobre el habla y la escritura, así como sobre el comportamiento (...) de las personas encuestadas”. Utilizando un formato de encuesta, se recopila e interpreta la información proporcionada por los conductores.

3.2 Enfoque y alcance de investigación.

La investigación tiene un enfoque cualitativo, en la cual se busca recolectar información de la realidad en su contexto, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas (Rodríguez, 1996); obteniendo información del conocimiento que tienen los conductores en relación a su entorno como trabajador en la interacción social y las secuelas de su empleo, para así determinar cuáles son los factores de riesgo por estrés en los conductores transportadores del personal de la zona petrolera Caño Limón y Caricare en el Departamento de Arauca, que permitan la mitigación de factores estresantes en su labor cotidiana.

3.3 Población y muestra

La población en estudio son 10 conductores, los cuales conducen diferente tipo de vehículos, entre ellos camionetas, microbús, bus, tractocamión y carrotanque, siendo esta la población total de la investigación, no tienen criterios de inclusión y exclusión.

3.4 Procedimiento.

Cronograma:

DESCRIPCIÓN GENERAL		TRABAJO DE GRADO I																TRABAJO DE GRADO II															
		MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
FAS	ACTIVIDAD	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
I	Elección del tema de investigación, planteamiento del problema y objetivos.	█	█	█	█																												
II	Elaboración del marco teórico, cronograma y presupuesto.					█	█	█	█																								
III	Diseño de la metodología y consideraciones éticas.											█	█																				
IV	Aplicación de los instrumentos de recolección de datos.													█	█	█	█																
V	Análisis de los instrumentos de recolección de datos.																	█	█	█	█												
VI	Informe final, conclusiones y recomendaciones.																									█	█	█	█				

3.5 instrumentos para la recolección de datos

El instrumento de recolección de información para esta investigación, se aplicará la ficha de datos generales y el cuestionario para la evaluación del estrés, pertenecientes a la batería de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana y ampara bajo la Resolución 2764 de 2022 y un tercer cuestionario para medir la satisfacción laboral. Donde la ficha de datos generales consta de 19 preguntas con selección abierta, donde se relaciona el nombre, sexo, edad, escolaridad, cargo y salario; información requerida para la identificación y estratificación de la población en estudio y en cuanto a la ficha para la evaluación del estrés, consta de 31 preguntas con respuesta tipo Likert, siendo este un método de calificación donde busca calificar el nivel de acuerdo y desacuerdo de los trabajadores en relación a un tema y la encuesta de satisfacción laboral, consta de 21 preguntas, relacionadas con su entorno laboral, con respuesta tipo Likert. Estos formatos serán impresos, junto con el consentimiento informado y

entregados a los 10 conductores; los cuales estarán acompañados por el profesional, para la aclaración de dudas e inquietudes.

3.6 Técnicas para el análisis de la información

La información obtenida será tabulada en Excel, graficada y analizada. Con base a los resultados se realizará el programa de prevención de factores de estrés laboral en conductores de la Zona Petrolera Caño Limón y Caricare del Departamento de Arauca.

3.7 Consideraciones éticas

Según los principios establecidos en la resolución 008430 del 4 de octubre de 1993 y debido a que esta investigación se considera como un riesgo mínimo en sus ámbitos de vida, no tiene implicaciones que lo afecte y en cumplimiento con los aspectos mencionados con el Artículo 6 de la presente Resolución, este estudio se desarrollará conforme a los siguientes criterios:

- Expresar claramente los riesgos y las garantías de seguridad que se brindan a los participantes.
- Contar con el Consentimiento Informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal con las excepciones dispuestas en la Resolución 008430/93.
- Relacionar la experiencia de los investigadores y responsabilidad de una entidad de salud.
- Establecer que la investigación se llevará a cabo cuando se obtenga la autorización: del representante legal de la institución investigadora y de la institución donde se realice la investigación; el Consentimiento Informado de los participantes; y la aprobación del proyecto por parte del comité de la Corporación Universitaria Iberoamericana.

Capítulo 4. Resultados y Análisis de resultados

5.1 Resultados.

En esta investigación se analizó los riesgos por estrés, en los conductores transportadores del personal de la zona petrolera Caño Limón y Caricare en el Departamento de Arauca, las variables utilizadas en este trabajo fueron estrés, insatisfacción y remuneración, estos aspectos se analizaron en 5 trabajadores de la empresa; es de anotar que se presentó un delimitante en la investigación, en relación a la población de estudio de 10 conductores y por fuerza mayor y/o caso fortuito, la empresa tomo la dura decisión de terminar los contratos laborales de 5 de los 10 conductores activos. De igual forma se continua con lo programado aplicando los cuestionarios (escala tipo Likert) elegido como instrumento para el análisis de nuestros objetivos.

Recolección de información:

Las siguientes figuras corresponden a los datos socios demográficos, tomados de la ficha de datos generales de la batería de riesgo psicosocial.

Figura 1.

Promedio de edad.

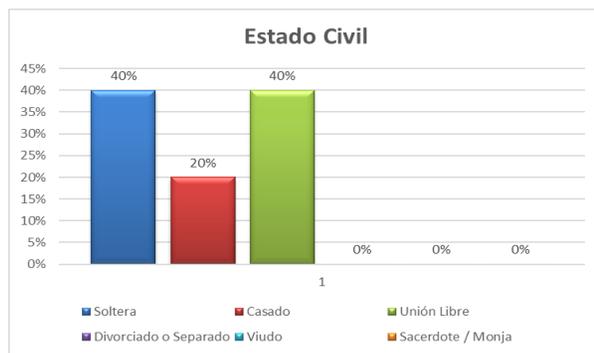


Nota: la figura representa el promedio de edad de los conductores entrevistados. Tomado de la ficha de datos generales, de la batería de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana.

Según encuesta realizada un 60% de los trabajadores se encuentran en edad de 26 a 35 años y un 40% entre los 36 a 45 años, demostrando que contamos con una población relativamente joven, para la ejecución de este cargo.

Figura 2.

Estado Civil.

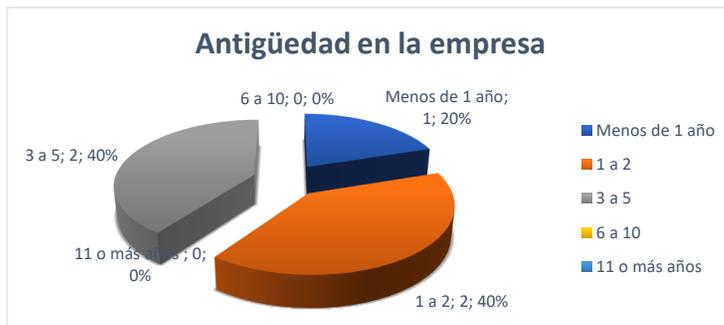


Nota: la figura representa el estado civil de los conductores entrevistados., Tomado de la ficha de datos generales, de la batería de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana.

Se evidencia que el 40% de los trabajadores son solteros, el 20% son casados y el restante 40% viven en unión libre. Demostrando que los 5 trabajadores 3 de ellos tiene a su cargo un núcleo familiar.

Figura 3.

Antigüedad en la empresa.



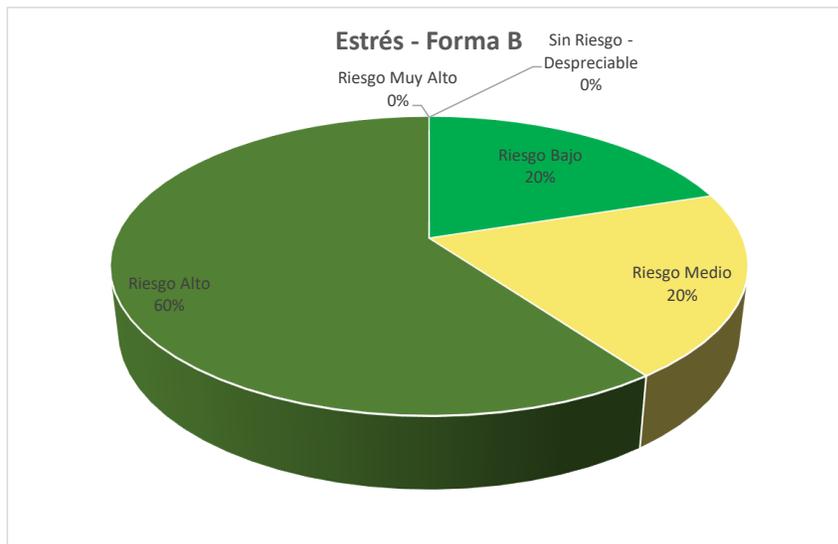
Nota: la figura representa el tiempo que llevan laborando con la empresa. Tomado de la ficha de datos generales, de la batería de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana.

El 40% de los trabajadores tienen de antigüedad entre 1 a 2 años, un 20% menos de 1 año y otro 40% tienen entre 3 a 5 años. Siendo un factor favorable para los trabajadores, donde la empresa garantiza una estabilidad laboral.

Objetivo 1: Identificar la sintomatología de estrés presente en los trabajadores por medio del cuestionario de estrés validado para la población colombiana. Para medir este objetivo se tuvo en cuenta para medir estrés de la batería psicosocial y encuesta de satisfacción laboral.

Figura 4.

Nivel de Estrés Ocupacional.

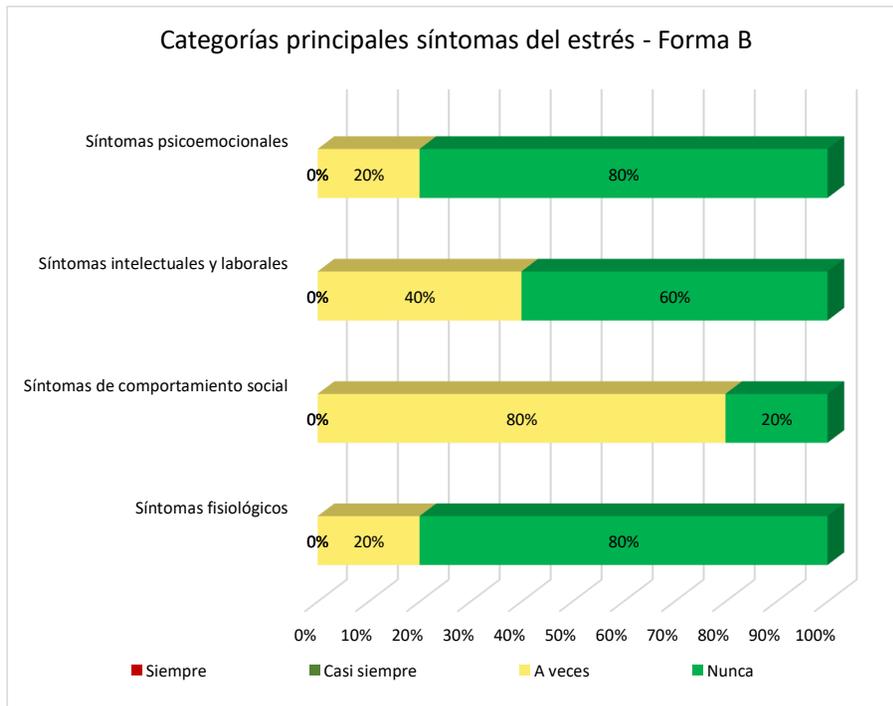


Nota: la figura representa el nivel de estrés ocupacional de los entrevistados. Tomado de la ficha de Encuesta para medir estrés de la batería psicosocial, Universidad Javeriana.

El 60 % del grupo encuestado reporta síntomas de estrés ocupacional en riesgo alto, representado por 3 trabajadores. Un 20% se encuentra en riesgo medio, equivalente a 1 trabajador y el otro 20% en riesgo bajo, representado por 1 trabajador. Con base a lo anterior, se considera que el nivel de estrés es alto para la empresa, demostrando coherencia con la información adicional aportada por los trabajadores en relación con su entorno laboral; por lo cual este resultado requiere intervención oportuna, realizando actividades que promuevan la salud mental. Tomado de la ficha de Encuesta para medir estrés de la batería psicosocial, Universidad Javeriana.

Figura 5.

Categorías principales – síntoma del estrés.

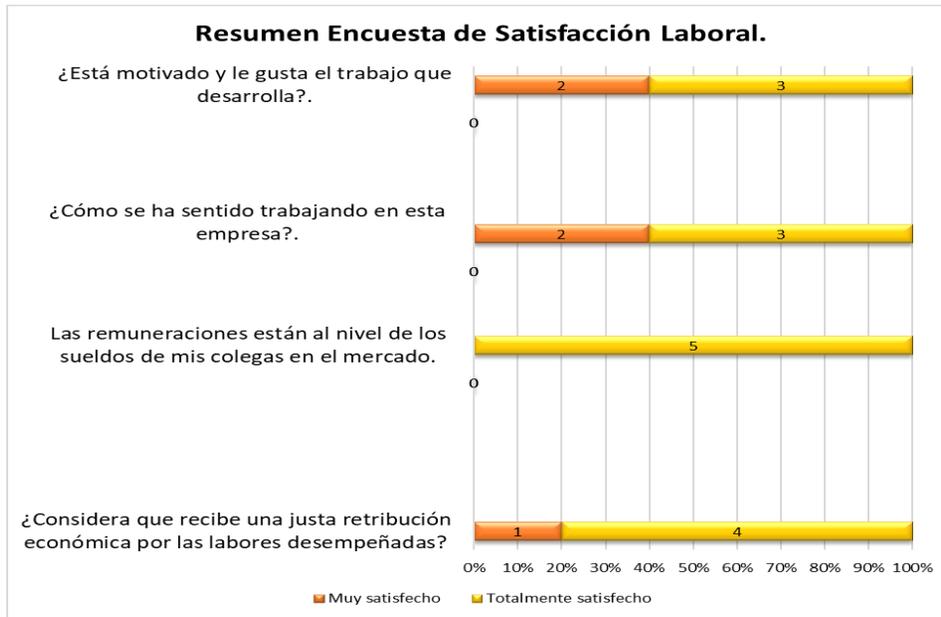


Nota: la figura representa las categorías principales – síntomas del estrés de los entrevistados. Tomado de la ficha de Encuesta para medir estrés de la batería psicosocial, Universidad Javeriana.

Se evidencia que la principal causa del estrés está relacionada con los síntomas de comportamiento social, representado con mayor frecuencia en un 80% que manifiestan que a veces presentan dificultad para relacionarse con otras personas, el cual equivale a 4 trabajadores y el 20% nunca ha presentado estos síntomas. El 40% equivalente a 2 trabajadores presentan síntomas categorizados dentro de intelectuales y laborales y un 60% nunca lo ha presentado.

Figura 6.

Resumen encuesta de satisfacción laboral.



Nota: la figura representa un resumen de la encuesta de satisfacción laboral de los entrevistados. Teniendo en cuenta la medición del nivel de motivación y remuneración, en la empresa para que labora. Tomado de la ficha de Encuesta para medir estrés de la batería psicosocial, Universidad Javeriana.

Con la aplicación de la encuesta de satisfacción laboral, se midieron dos variables importantes, la primera es la variable relacionado con la remuneración. En general se evidencia que los trabajadores están satisfechos con la remuneración entregada por parte del empleador a cambio de sus servicios. Siendo un factor favorable para las partes implicadas en este proceso y la segunda es la variable de satisfacción; en la cual los empleados se encuentran 60% totalmente satisfechos y un 40% muy satisfecho en trabajar con esta empresa y forma paralela se encuentran motivados y les gusta el trabajo que desarrollan en esta empresa.

Objetivo 2: describir los factores de riesgo psicosocial que puedan generar problemas en la labor de conducir y pueda afectar la seguridad de los trabajadores por medio de la GTC 45; los cuales se identificaron:

- **Gestión organizacional** (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios) propios de los cargos que ejecutan la actividad).
- **Interfases persona - tarea** (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).
- **Jornada de trabajo** (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos).
- **Condiciones de la tarea** (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistema de control, definición de roles, monotonía, etc.).

Donde se coinciden que los posibles efectos, se relaciona con: cambios psicológicos, entre ellos las alteraciones emocionales, conductas patológicas, desadaptaciones psicológicas, trastornos neuróticos, alteraciones de comportamiento, falta de apetito, rapidez en el habla, temblores, tartamudeo, abuso de alcohol, drogas y tabaco y trastornos físicos o psicosomáticos: aumento o disminución de la tensión, neuralgias, dolores musculares, difusiones gástricas, trastornos circulatorios, trastornos respiratorios y envejecimiento prematuro.

De igual manera se contempla otros peligros que pueden conllevar a la generación de estrés en los conductores, como la **fatiga**, ocasionando posible efectos en el estado psicofísico (alteración en la visión, audición, falta de concentración, dolores de cuello y espalda), afectando las destrezas y habilidades físicas necesarias para una conducción con responsabilidad y se califica como un nivel de riesgo e intervención 40 Tipo III con

una Aceptabilidad del riesgo para el cargo de conductor; lo cual nos indica que no intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique, en este caso el diagnóstico de riesgo psicosocial.

Accidente de tránsito, que calificaron como conducción de vehículo. (circulación del tráfico, estado de la vía, peatones, animales en carreteras, falta de luz, lluvia, problemas de orden público, falta señales, espacio de circulación limitado, velocidad demasiado alta, no utilizar el cinturón de seguridad, uso de dispositivos bidireccionales, comportamiento de conducción inapropiadas, faltantes o ignorantes de las señales de tránsito), cuando sea posible Los efectos son: accidentes, vuelcos, muertes, lesiones múltiples (huesos rotos y contusiones) y persona que me gusta. Cumple con los estándares de nivel de riesgo e intervención de 150 Categoría II con tolerancia al riesgo Inaceptable, indica ajuste o aplicación de medidas de control. Y por último lo asociado al público; como resultado del secuestro, extorsión, asalto, robo, delitos domésticos, violencia laboral, acoso y muerte.

OBJETIVO 3: Proponer una estrategia de prevención del estrés para la población en estudio.

Para el desarrollo del tercer objetivo, se propone un programa de prevención del estrés para la población en estudio, el cuál comprende en una serie de actividades, talleres y capacitaciones relacionadas con estilos de vida saludable, terapias de relajación, manejo de emociones, autoconocimiento, comunicación asertiva, autogestión y acompañamiento de ente externos como la ARL, EPS y fuerzas militares, esta última para orientar a los conductores en cómo actuar antes los eventos del orden público que viven en el Departamento de Arauca, por encontrarse en una zona roja; de igual forma se tiene contemplado el acompañamiento por profesionales. (Ver anexo 5).

- ✓ **Titulo:** Programa de Prevención de Factores de Estrés Laboral en Conductores - "Amarte... para amar en la vía".

- ✓ **Objetivo:** Desarrollar estrategias que permitan la prevención, intervención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los conductores de la empresa de transporte; con el fin de disminuir el absentismo, los efectos del estrés y mejorar la motivación a nivel personal, social y laboral, mediante la adquisición de una cultura de seguridad basada en el comportamiento.
- ✓ **Alcance:** Aplica a todos los conductores de la empresa transportadora.
- ✓ **Metodología:** mediante la psicoeducación se busca el fortalecimiento del autoconocimiento, mediante talleres, charlas, capacitaciones y experiencias vividas; con la finalidad de tener la cultura de seguridad basada en el comportamiento.
- ✓ **Indicadores:**

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	METODO DE CALCULO DEL INDICADOR	META
Monitorear el cumplimiento de las actividades programadas	(Actividades ejecutadas / Actividades programadas) * 100	Cumplir en un 90% las actividades programadas
INDICADOR COBERTURA	METODO DE CALCULO DEL INDICADOR	META
Cobertura en capacitación y entrenamiento del personal en PVE de riesgo Psicosocial	(Número de personas que asistieron a la capacitación / Número de personas programadas) X100	Capacitar y/o entrenar el 100 % de la población expuesta.
INDICADOR PREVALENCIA	METODO DE CALCULO DEL INDICADOR	META
Seguimiento a los casos nuevos versus los antiguos	Prevalencia: N°. De casos nuevos + antiguos/ promedio total de trabajadores *100.000	0%
INDICADOR DE INCIDENCIA	METODO DE CALCULO DEL INDICADOR	META
Seguimiento a los casos nuevos, sobre el promedio de trabajadores	Incidencia: N°. De casos nuevos / promedio total de trabajadores *100.000.	0%

Para dar una mayor cobertura del programa, este requiere apoyarse de otras estrategias de diseño, seguimiento y control de los factores de riesgo, entre ellos:

- Registros de accidentes, investigando si entre las causas se incluyen condiciones psicosociales relacionadas con los hechos.
- Registros de accidentalidad, en los que se busca si dentro de las causas se refieren condiciones de tipo psicosocial asociadas a los eventos.
- Información sobre las actividades de intervención relacionadas con los factores psicosociales, de la que es posible identificar áreas o personas que hayan reportado exposición a factores de riesgo psicosocial y/o síntomas asociados al estrés.
- Verificar la existencia de síntomas y enfermedades que puedan estar relacionados con reacciones de estrés laboral a través de registros médicos de ingreso, seguimiento, despido y reinserción de los trabajadores, en los que exista presencia de síntomas y/o enfermedades (pasadas y presentes) relacionadas con o reforzado por el estrés laboral.
- Perteneciente a las especialidades de medicina preventiva y medicina del trabajo: como resultado de otros sistemas de vigilancia epidemiológica donde la incidencia de enfermedades está asociada a factores de riesgo psicosocial.
- Un registro de ausencias (por enfermedad o accidente ordinario u laboral), en el que la frecuencia de las ausencias por enfermedad puede estar relacionada con estrés y las ausencias por accidentes donde se calcula que la causa está relacionada con factores psicosociales.
- Estudios de puestos de trabajo, donde buscamos la presencia de síntomas relacionados con el estrés.
- Los manuales de funciones, en la cual se busca tareas o responsabilidades que tengan carga emocional o impliquen exposición a factores de riesgo psicosocial.
- Procesos de rehabilitación y reubicación, en los que buscamos la presencia de procesos asociados a factores de riesgo psicosocial y morbilidad relacionada con el estrés.

4.2. Discusión de resultados

El desarrollo de este estudio tiene como objetivo analizar los factores de riesgo por estrés en los conductores, transportadores del personal de la zona petrolera Caño Limón y Caricare en el Departamento de Arauca, a partir de los resultados de la aplicación del formato y revisión de documentos; se puede establecer que los trabajadores tienen altos niveles de estrés en el trabajo, en la muestra se evidencia que una alta proporción, independientemente de las condiciones, muestra gran interés y motivación para continuar trabajando en la empresa. Teniendo en cuenta que trabajan temprano en la mañana y terminan turnos a altas horas de la noche.

En los conductores se presenta estrés en la vía por los diferentes actores en la vía, principalmente los ciclistas, que no respetan los espacios e incumplimiento con la seguridad y visibilidad; generando incertidumbre en los turnos nocturnos, ya que las vías no tienen iluminación adecuada.

Las condiciones climáticas, en especial en época de invierno, los cuales generan inundaciones repentinas que exponen la seguridad de los pasajeros y vehículos. Cuando llueve mucho los huecos de la vía son cubiertos de agua, impidiendo la visibilidad y son causales de daños en el vehículo y cuando no está lloviendo, los días son muy calurosos, que ocasionan fatiga visual por las radiaciones solares y cansancio.

Otro factor, son las condiciones de las vías, las cuales se encuentran entre regulares y malas, encontrándose la malla vial llena de huecos y alta vegetación a la orilla de la vía, impidiendo la completa visibilidad.

Considerando lo anterior, la empresa de transporte ha contemplado los peligros a los que se encuentran expuestos sus trabajadores y han realizado actividades en pro de ellos; donde sus trabajadores están satisfechos en trabajar con la empresa; pero aún

hace falta fortalecer en los trabajadores la confianza en ellos mismos, autocontrol, manejo de emociones y capacitaciones con el departamento de la Policía Nacional correspondiente para manejar situaciones de orden público. Es por eso que, basándonos en los resultados obtenidos, se considera que el estrés se debe tratar e intervenir de forma inmediata, ya que de allí emana los buenos resultados y la calidad de vida tanto de los trabajadores y rentabilidad de la empresa.

II. Conclusiones

Después de revisar y analizar varios aportes acerca del estrés laboral en los conductores que transportan personal en especial aquellos que trabajan para la zona petrolera Caño Limón y Caricare en el Departamento de Arauca, se evidencia que las condiciones de la carretera o los daños a los vehículos no son la única fuente de amenaza en el transporte. Los conductores y sus rasgos de personalidad afectan la aparición de situaciones de riesgo e impedimentos mientras conducen en la vía pública. Por tanto, es importante que los conductores puedan manejar con eficiencia el autocontrol de sus reacciones porque son responsables de los bienes transportados y de otras personas.

Es cierto que muchos conductores se ven expuestos día a día bajo estrés como cumplir un horario, jornadas largas, diurnas y nocturnas, factores ambientales, remuneración económica para el sustento suyo y de su familia, relaciones sociales, responsabilidad de la mercancía o personas que transportan o incluso un despido laboral sorpresivo, como lo cita Serrano Hortelano, (2019) la respuesta del organismo frente a esta enfermedad se hace mediante dos sistemas: el sistema nervioso y el sistema endocrino que tienen una función importante frente a la adaptación y resistencia.

Se recomienda que la empresa establezca un programa de prevención en pro del bienestar mental de sus trabajadores, que incluyan espacios de sano esparcimiento e integración, autoconocimiento y autodeterminación, como mejorar mi comunicación para que sea más asertiva y trabajar al 100% con mis compañeros; para mitigar las causas del estrés laboral en los conductores; considerando que es la población más representativa en la organización. Destacando la importancia de la aplicación de herramientas dirigidas a la autoeficacia en plano laboral, para manejar sentimientos y pensamientos en aspectos relacionados con el desempeño, fortaleciendo la consecución de metas y objetivos enfocados en su desarrollo laboral, pretendiendo que ese desarrollo

se componga de metas apropiadas y acciones conducentes a lograr objetivos personales en cada participante.

Sanjuán, Pérez y Bermúdez (2000) propusieron que la autoeficacia “es un constructo global que se refiere a las creencias estables de las personas sobre su capacidad para gestionar adecuadamente una variedad de factores estresantes en la vida cotidiana” (página 509). Por ello, la importancia de fortalecer este rasgo de la personalidad humana se combina con el fortalecimiento del autoconcepto; incluye cinco dimensiones (profesional, social, emocional, familiar y física) (García y Musitu, 2014) y es de naturaleza relativamente estable, pero tiene margen de cambio y mejora en función de la experiencia, la situación actual y la influencia de otros (Véliz y Apodaca, 2012), se considera apropiado educar psicológicamente a una muestra de trabajadores sobre las características de autoconciencia de que su importancia para el desarrollo de sus vidas es un proceso que les reporta más experiencias felices (Villasmil, 2010).

Referencias

- Bonilla, L. y Gafaro, A. (2017). Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 18(2), 45-56. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst172h.pdf>.
- Corredor Hernández, Gina (20239, Diferencia entre estrés, eustrés y distrés, Psicoactiva. Recuperado de: <https://www.psicoactiva.com/blog/diferencia-entre-estres-eustres-y-distres/>
- Dirección General de Tráfico. Muévete con Seguridad. Conducir con estrés. 2022. Recuperado de: <https://www.dgt.es/muevete-con-seguridad/evita-conductas-de-riesgo/Conducir-con-estres#:~:text=puede%20ser%20peligosa.-,Efectos%3A,a%20las%20normas%20de%20circulaci%C3%B3n.>
- Elena, G. (2002). Estrés: desarrollo histórico y definición. Revista Argentina de anestesiología, 60(6), 350-353. Recuperado de: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.anestesia.org.ar/search/articulos_completos/1/1/279/c.pdf.
- Función Pública. El estrés laboral. Gobierno de Colombia. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938?com.liferay.asset_publisher_web_portlet.AssetPublisherPortlet_INSTANCE_sqxafjubsrEu_assetEntryId=28747616&redirect=https%3A%2F%2Fwww.funcionpublica.gov.co%2Fpreguntas-frecuentes%2F-%2Fasset_publisher%2FsqxafjubsrEu%2Fcontent%2Fel-estres-laboral%2F28585938.
- González catalina, Giraldo Diana, Cano Melissa, Ramírez Diana. Factores laborales y estrés percibido en los conductores de buses Medellín, 2017, Investigaciones Andina, vol. 21, núm. 38, pp. 23-37, 2019, Fundación Universitaria del Área Andina – FUNANDI, recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/2390/239066209002/html/>.

Lovo, Javier, (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. Revista entorno, Universidad Tecnológica de El Salvador, www.utec.edu.sv, enero 2021, número 70: 110-120, ISSN: 2218-3345. Recuperado de: <file:///C:/Users/%C2%A1Hola!/Downloads/12034.pdf>.

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. 2013, La Prevención del Estrés en el Trabajo: Lista de Puntos de Comprobación. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251057.pdf

Organización Internacional del Trabajo. 2016, Estrés en el Trabajo Un reto Colectivo, Primera edición. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.

Pérez Martines, José (2017). Trata el Estrés con PNL. Prólogo de María A. Clavel Álvaro. Socia Formadora de la AEPNL. Recuperado de: <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>.

Psicología Ambiental Elementos Básicos, Modelos explicativos del estrés ambiental» 8.2.1. El modelo de Selye, Recuperado de: http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1.

Tapia, Patricia (2020). Tesis Doctoral. Burnout y fatiga laboral en conductores profesionales del sector del transporte, Universitat Rovira I Virgili. Tarragona, 2020. Recuperado de: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672441/TESI_Patricia%20Tapia%20Caballero.pdf;jsessionid=5BF91514C287C30D217A880607162F5A?sequence=1

Vain, Pablo Daniel (2012), El enfoque interpretativo en investigación educativa: algunas consideraciones teórico-metodológicas. Revista de Educación, vol. 3, núm. 4, 2012, pp. 37-43. Recuperado de: <https://www.aacademica.org/pablo.daniel.vain/6.pdf>

Anexos.

Anexo 1. Consentimiento Informado.

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio: Programa de prevención de factores de estrés laboral en conductores de la Zona Petrolera Caño Limón y Caricare del Departamento de Arauca.

Investigadores: Luz Mirelly Mogollón Salazar - Yulimeis Salas Rojano.

Introducción: Por el presente lo invitamos a participar en un estudio de investigación. Para decidir si desea participar en este estudio, usted tiene derecho a saber cuál es su objetivo, como se selecciona a los sujetos, qué procedimientos se emplearán, cuáles son los posibles beneficios y qué es lo que se espera de usted como participante de una investigación. Este proceso se denomina "*consentimiento informado*". La presente declaración de consentimiento le proporcionará información sobre esta investigación que los investigadores en el estudio le explicará. Se le solicitará que lea atentamente esta declaración de consentimiento y que les pregunte a los investigadores todo aquello que no comprenda. Cuando haya comprendido la información y haya decidido participar, se le solicitará que firme y feche este consentimiento y se le entregará una copia del mismo.

Objetivo de la investigación y posibles riesgos: A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la Empresa Transportadora. Donde se le entregará una ficha de datos generales, un cuestionario para la evaluación del estrés, pertenecientes a la batería de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana y ampara bajo la Resolución 2764 de 2022 y un tercer cuestionario para medir la satisfacción laboral. El cual es un ejercicio de carácter académico, que genera un riesgo mínimo en sus ámbitos de vida, esta no tiene implicaciones que lo afecte, según Resolución 8430 de 1993, Artículo 11 literal b. Tiene como objetivo analizar los factores de riesgo por estrés en los conductores, transportadores del personal de la zona petrolera Caño Limón y Caricare en el Departamento de Arauca, que permitan la mitigación de factores estresantes en su labor cotidiana y así poder implementar acciones de prevención y promoción.

Información a ser recabada: Si usted decidiera participar en este estudio. No se requiere que figure su nombre en este instrumento, solo se necesita su número de identificación, género y edad. La presentación de los informes se realizará en forma confidencial. Los resultados de este estudio de investigación podrán ser presentados en exposiciones o publicaciones, pero en ningún caso se revelará su identidad.

Posibles beneficios: Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio debido a que la aplicación del instrumento se hará con el fin de validarlo. La información

obtenida de esta investigación podrá beneficiar a la Empresa de Transporte Briceño López S.A.S. debido a que en un futuro se puede evaluar nuevamente los niveles de rendimiento laboral del personal de la empresa de Transporte Briceño López S.A.S.

Remuneración por su participación en el estudio: Usted no recibirá pago alguno por participar en este estudio. Los investigadores se harán cargo del costo del material a utilizar.

Participación voluntaria / Retiro del estudio: Su participación en este estudio es totalmente voluntario. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de la investigación.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre la investigación que están realizando los estudiantes de la Corporación Universitaria IBEROAMERICANA a través de la facultad de Ciencias Empresarial -Especialización Gerenciamiento en seguridad y salud en el Trabajo, denominado: "**Programa de prevención de factores de estrés laboral en conductores de la Zona Petrolera Caño Limón y Caricare del Departamento de Arauca**" y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se le tratará con respeto de acuerdo a la dignidad humana, tendrá derecho al anonimato en todo registro obtenido y en la presentación de resultados y los datos no irán a ser utilizados para otros fines diferentes a los objetivos de la investigación.

Todas mis preguntas sobre estudio me contestaron. Entiendo que puedo rehusarme a participar en este estudio de investigación. Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento firmado y fechado.

Con la firma de este formulario no renuncio a ninguno de mis derechos legales como participante de un estudio de investigación.

FIRMA _____

C.C. _____

Anexo 2. Ficha de Datos Generales. Batería Riesgo Psicosocial. (Universidad Javeriana).



Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

<input type="checkbox"/>	Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Término indefinido	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	No sé	<input type="checkbox"/>

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

<input type="checkbox"/>	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS
TERCERA VERSIÓN**



CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Anexo 4. Cuestionario Satisfacción Laboral.



Fecha de aplicación: dd mm aaaa

Número de identificación del respondiente:

Cargo:

Genero: M F Edad:

CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario de satisfacción laboral busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su entorno laboral. Le agradecemos que conteste a las siguientes preguntas de forma sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su rendimiento laboral. Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta; señale la casilla de la respuesta que mejor refleje su opinión. Tenga en cuenta que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer los factores de estrés laboral en los conductores de la Zona Petrolera Caño Limón y Caricare del Departamento de Arauca.

Marca con una X su nivel de satisfacción con respecto a cada pregunta.

Percepción general	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Neutral	Muy satisfecho	Totalmente satisfecho
1. ¿Cómo se ha sentido trabajando en esta empresa?					
2. ¿Conoces los objetivos y trayectoria de la empresa?					
3. ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?					
4. ¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?					
5. ¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?					
6. Cuando genera una mejora en su cargo la empresa le reconoce.					
7. ¿En el puesto de trabajo puedes desarrollar tus habilidades?					

8.	En general, las condiciones laborales (salario, horario, vacaciones, primas, etc) son satisfactorias.					
9.	¿Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas?					
10.	Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado.					
11.	¿Cómo califica su relación con los compañeros?					
12.	¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?					
13.	¿Se siente parte de un equipo de trabajo?					
14.	¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente?					
15.	¿Conoce las funciones que desempeña otras áreas?					
16.	¿Se siente participe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?					
17.	¿Las condiciones de trabajo son seguras?					
18.	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?					
19.	Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos.					
20.	¿Puede realizar su trabajo de forma segura?					
21.	¿La empresa le facilita los elementos de protección individual necesarios para su trabajo?					
22.	¿Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?					
23.	La empresa proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.					
24.	¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción con el trabajo que realiza en la organización?					
25.	¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción por pertenecer a la organización?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACION.

Anexo 5. Programa de prevención de factores de estrés en los conductores.

Programa de Prevención de Factores de Estrés Laboral en Conductores.														
OBJETIVO														
Desarrollar estrategias que permitan la prevención, intervención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los conductores de la empresa de transporte, con el fin de disminuir el absentismo, los efectos del estrés y mejorar la productividad a nivel personal, social y laboral.														
INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	METODO DE CALCULO DEL INDICADOR	META												
El monitoreo el cumplimiento de las actividades programadas	(Actividades ejecutadas / Actividades programadas) * 100	Cumplir en un 90% las actividades programadas												
INDICADOR COBERTURA	METODO DE CALCULO DEL INDICADOR	META												
Cobertura en capacitación y entrenamiento del personal en PVE de riesgo Psicosocial	(Número de personas que asistieron a la capacitación / Número de personas programadas) * 100	Capacitar y/o entrenar el 100 % de la población expuesta.												
INDICADOR PREVALENCIA	METODO DE CALCULO DEL INDICADOR	META												
Seguimiento a los casos nuevos versus los antiguos	Frecuencia N°. De casos nuevos + antiguos / promedio total de trabajadores * 100.000	0%												
INDICADOR DE INCIDENCIA	METODO DE CALCULO DEL INDICADOR	META												
Seguimiento a los casos nuevos, sobre el promedio de trabajadores	Incidencia N°. De casos nuevos / promedio total de trabajadores * 100.000.	0%												
ALCANCE														
Aplica para todos los trabajadores de la empresa de transporte.														
CRONOGRAMA														
ACTIVIDADES	RESPONSABLES	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO / OBSERVACIÓN - (registro fotográfico o soporte).
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
Planificación														
Establecer objetivos y metas del Programa	HSEO-RRHH	1				1								Programa de gestión del riesgo psicosocial
Establecer indicadores de gestión del Programa	HSEO-RRHH	1				1								Programa de gestión del riesgo psicosocial
Implementación del Programa Gestión de Riesgo Psicosocial														
Socialización del programa de riesgo Psicosocial (Objetivos, metas y actividades)	RRHH		1											Registro de asistencia
LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO: Fortalecimiento de valores personales e institucionales que favorezcan el trabajo en equipo, entrenamiento en liderazgo que propicien conductas empáticas entre jefes de áreas y jefes subordinados.	RRHH							1						Registro de asistencia Registro fotográfico
ORGANIZACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO: Promover estrategias para el buen uso del tiempo, espacio y funciones en el puesto de trabajo.	RRHH					1								Registro de asistencia Registro fotográfico
RESOLUCION DE CONFLICTOS: desarrollar estrategias de afrontamiento y resolución de conflictos.	RRHH			1							1			Registro de asistencia Registro fotográfico
COMUNICACIÓN ASERTIVA: Promover el buen sentido del humor en el trabajo, mejoramiento del clima laboral.Taller autobestima, autoconcepto, autoaceptación.	RRHH							1						Registro de asistencia Registro fotográfico
ACTIVIDADES DEPORTIVAS: practicas frecuentes de ejercicio que permitan las pausas activas en el área interlaboral y estadalaboral.	RRHH			1					1				1	Registro de asistencia Registro fotográfico
PAUSAS ACTIVAS: Promover las pausas activas a los conductores en el puesto de trabajo (vehículo).	RRHH	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Registro de asistencia Registro fotográfico

