

Riesgos psicosociales en la danza como actividad laboral en una academia en la ciudad de Sogamoso y estrategias de prevención.



Autores:

Sandra Maribel Quintero García

Oswaldo Alexander Sanabria González

Héctor Leandro Ferrucho Duran

Corporación Universitaria Iberoamericana

Facultad de Ciencias Empresariales

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá 2023

Riesgos psicosociales en la danza como actividad laboral en una academia en la ciudad de Sogamoso y estrategias de prevención.



Autores:

Sandra Maribel Quintero García

Oswaldo Alexander Sanabria González

Héctor Leandro Ferrucho Duran

Director: Gina Yurley Fuentes Rojas

Corporación Universitaria Iberoamericana

Facultad de Ciencias Empresariales

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá 2023

**Tabla de contenido**

Índice de tablas .....	4
Índice de anexos .....	5
I. Introducción .....	6
Capítulo 1: Descripción general del proyecto.....	8
1.1 Problema de Investigación .....	8
1.2 Objetivos .....	9
1.3 Justificación .....	10
Capítulo 2. Marcos de referencia .....	12
2.1 Marco teórico.....	12
La danza como actividad laboral .....	12
Los riesgos psicosociales y modelos explicativos .....	13
2.2 Marco conceptual .....	14
2.3 Antecedentes .....	15
3.2 Población y muestra.....	17
3.3 Procedimiento.....	17
3.4 Técnicas para la recolección de datos.....	18
3.5 Técnicas para el análisis de la información .....	18
3.7 Consideraciones éticas.....	19
Capítulo 4. Resultados y Análisis de resultados .....	19
4.1 Resultados .....	19
4.2 Discusión de resultados .....	32
II. Conclusiones .....	34
Referencias .....	35

## Índice de tablas

Tabla 1. Cronograma de investigación.....	17
Tabla 2. Resumen de datos sociodemográficos de participantes.....	20
Tabla 3. Porcentaje de frecuencia en estratificación de las condiciones intralaborales para el puntaje total de la forma A.....	22
Tabla 4. Porcentaje de frecuencia en estratificación de las condiciones intralaborales para los dominios en el puntaje total de la forma A.....	23
Tabla 5. Porcentaje de frecuencia en estratificación de las condiciones intralaborales para las dimensiones en el puntaje total de la forma A.....	23
Tabla 6. Porcentaje de frecuencia en estratificación de las condiciones extralaborales para el puntaje total.....	25
Tabla 7. Porcentaje de frecuencia en estratificación de las dimensiones en condiciones extralaborales.....	25
Tabla 8. Porcentaje de frecuencia en estratificación del riesgo para el total intralaboral y extralaboral.....	26
Tabla 9. Porcentaje de frecuencia en estratificación del riesgo para los síntomas de estrés.....	26
Tabla 10. Promedio puntajes brutos por categorías de síntomas de estrés.....	27
Tabla 11. Factores protectores vs factores de riesgo identificados en condiciones intralaborales.....	27
Tabla 12. Factores protectores vs factores de riesgo identificados en condiciones extralaborales.....	28
Tabla 13. Factores protectores vs factores de riesgo identificados en síntomas de estrés.....	29
Tabla 14. Programa de promoción y prevención según ciclo PHVA.....	30

**Índice de anexos**

Anexo 1 Consentimiento Informado.....	37
Anexo 2. Ficha de datos generales.....	38
Anexo 3. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A. (Batería de riesgo psicosocial).....	42
Anexo 4. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (Batería de riesgo psicosocial).....	53
Anexo 5. Cuestionario para evaluar el estrés laboral (Batería de riesgo psicosocial).....	57

## I. Introducción

La danza es una disciplina artística que utiliza el cuerpo como instrumento de expresión. Quienes se dedican a este arte, deben realizar un trabajo físico y mental de gran magnitud que les permita desarrollarse, continuar aprendiendo y también subsistir económicamente. Como actividad laboral se encuentra bastante desprotegida debido a falta de regulación especial del artista que genera la vulneración de derechos laborales.

En Colombia, la Resolución 2646 de 2008 establece responsabilidades en la evaluación, prevención e intervención en factores de riesgo psicosocial en el trabajo para empleadores públicos y privados incluyendo trabajadores independientes, y la Resolución 2764 de 2022 establece el uso de la Batería de Riesgo Psicosocial para la evaluación del riesgo psicosociales, además, de otras consideraciones como su frecuencia de medición según el riesgo. Debido a la dificultad de contratación formal en el sector del arte, la mayoría de artistas realizan su actividad laboral como independientes bajo un contrato de prestación de servicios, esto sumado a las demandas físicas y mentales puede generar un alto riesgo psicosocial que derive en enfermedad mental o deserción.

La evaluación de los riesgos psicosociales en el arte danzaría se hace importante como forma de dar reconocimiento a esta actividad laboral de especial atención, la aplicabilidad de la normatividad vigente y lograr una caracterización. Para esta investigación se aplicará la Batería de Riesgo Psicosocial validada del Ministerio de Salud y Protección social en una Academia de Danza ubicada en la ciudad de Sogamoso, se realizará su análisis y se generarán las conclusiones generales y particulares para el sector.

En la presente investigación incluye cuatro capítulos: El primero es la descripción general del proyecto donde se formula la pregunta de investigación, el segundo es el marco referencial donde se teoriza la propuesta de investigación, el tercero el marco metodológico que describe el cómo se realizara la investigación y por último el cuarto capítulo de resultados y análisis.

Esta investigación se someterá a evaluación de pares en revista académica con el fin de divulgar estos importantes resultados como primer acercamiento a los riesgos psicosociales en la danza como actividad laboral.

## Capítulo 1: Descripción general del proyecto

### 1.1 Problema de Investigación

Los bailarines son trabajadores culturales que pueden ejercer en toda una cadena de la obra dancística desde la creación, hasta la ejecución/exhibición y en este proceso para mantenerse económicamente la mejor actividad es la docencia de la danza, sin embargo debido a la precarización del sector suelen ocurrir dos fenómenos adicionales, el pluriempleo y la aceptación de tareas breves informales mal remuneradas con el fin de tener algún ingreso extra (Antolínez Ladino, 2016), esto sumado a la sobrecarga física, características individuales y aspectos extralaborales, pueden constituir factores de riesgo psicosocial (Ministerio de Protección Social, 2008) en esta población.

Un aspecto importante en esta población es que debido a las condiciones laborales que tienen, deben buscar otros trabajos que generen recursos extra; sin embargo, al contar con diferentes líderes, presentaciones diversas, contacto con poblaciones diferentes genera aspectos comportamentales, fisiológicos, carga mental, carga cognitiva que en ocasiones puede llegar a afectar de manera importante a la población trabajadora del sector de la danza.

De igual manera, se identifica que el hecho de contar con varios trabajos disminuye el tiempo de interacción social y esto puede llegar a impactar sus contextos extralaborales y las relaciones tanto familiares como sociales, afectando en su bienestar emocional. Por ello, se identifica que la academia es idónea para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial a través de la batería de instrumentos establecida por el Ministerio de Salud y Protección Social, aplicación que no cuenta con antecedentes para este sector económico.

Se identifica una Academia de Danza en Sogamoso, Boyacá conformada por 14 bailarines que ejercen en la docencia, coordinación y creación de obra dancística, cuentan con vínculo laboral y reciben remuneración. Esta población trabajadora de este sector cultural no cuenta con antecedentes de evaluación de factores de riesgo psicosocial a través de la Batería de Instrumentos establecida por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, por lo tanto, se propone la utilización de estos instrumentos y se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los riesgos psicosociales en la danza como actividad laboral en una Academia en Sogamoso y qué estrategias de prevención se pueden aplicar?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo General**

Identificar los factores de riesgo psicosocial en bailarines que trabajan en una academia de danza en la ciudad de Sogamoso a través de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Analizar los factores de riesgo psicosocial estableciendo los dominios y dimensiones afectadas a nivel extralaboral, intralaboral y estrés validados para la población colombiana.
- Establecer los factores protectores que puedan beneficiar a la población trabajadora de la academia de danza
- Diseñar un plan de acción que permita mitigar los factores de riesgo psicosocial identificados.

### 1.3 Justificación

La danza además de ser una disciplina artística es una ocupación para muchas personas que eligen el arte como su forma de vida. Así como cualquier otra profesión, la danza profesional representa una exposición a factores de riesgo laborales. Quienes laboran en esta área, no cuentan con las condiciones ocupacionales para realizar en muchos casos su labor (Fuentes et al., 2009).

Según un estudio realizado por Rodríguez (2020) en cuanto a la identificación de factores de riesgo de la danza como actividad laboral, los riesgos psicosociales y ergonómicos son los que reciben mayor importancia, esto derivado por una parte por su sobrecarga física y por otra debido a formas de contratación informal, pagos precarios y extensas jornadas de trabajo. La precariedad en el sector de la danza en el país se asocia a ausencia de acompañamiento por parte de expertos en el sistema educativo, permitiendo que la danza sea una labor olvidada (Rodríguez, 2020), asociándose únicamente como una actividad recreativa.

En cuanto a los factores de riesgo psicosocial más prevalentes en el bailarín se encuentran las exigencias por presentaciones o actos, la inseguridad por inestabilidad laboral y la sobre exigencia para poder obtener recursos para su vida (Fuentes y otros, 2009), lo que se puede traducir en predisposición a trastorno musculoesquelético debido a la relación existente entre lesiones físicas y factores biopsicosociales (García y otros, 2021) y por supuesto enfermedad mental. Las presiones psicológicas en la danza son elevadas, lo que puede llevar a alterar el rendimiento e incluso la aparición de síndrome de burnout y el abandono de la actividad dancística (García y otros, 2021).

En Colombia, según la Resolución 2646 de 2008 los factores de riesgo psicosocial “comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.” (Ministerio de Protección Social, 2008).

El Ministerio de Protección Social de Colombia, cuenta con una batería de medición del riesgo psicosocial publicada en 2010, fue creada utilizando un modelo dinámico de factores psicosociales integrando diferentes aproximaciones del estrés laboral como el modelo Demanda-Control y Desequilibrio, Esfuerzo-Recompensa y el Modelo Integrador del Estrés, logrando un enfoque sistémico que permite sintetizar los factores del individuo, el trabajo y el entorno (Albarrán y otros, Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2018), a la fecha no se encontró ningún estudio que permitiera evaluar en bailarines profesionales los riesgos psicosociales, principalmente porque al considerarse una actividad recreativa, la mayor parte de los estudios hace hincapié en sus beneficios en la salud física, psicológica y social.

Es indispensable contar con la valoración de riesgo psicosocial, inclusive en este tipo de actividades económicas, que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control.

## Capítulo 2. Marcos de referencia

### 2.1 Marco teórico

#### La danza como actividad laboral

La danza representa beneficios sobre los cuales existen múltiples estudios con resultados positivos en salud física, psicológica y social, esto debido a que el movimiento corporal es en sí un hábito saludable, adicionalmente la danza es considerada una forma de comunicación que permita la expresión de emociones y fomento de la creatividad (Rodríguez, 2020). Si bien estos beneficios son experimentados por las personas que practican de manera recreativa, no es posible extrapolar estos beneficios como factores protectores para quienes generan ingresos a partir de esta actividad laboral.

Ahora bien, es importante destacar que el trabajo es una “Construcción social” en el devenir de todo ser humano en todo ciclo vital, requiere un esfuerzo y de este se espera una retribución (De Jesús & Ordaz, 2006). Por ello, los mercados y su creciente aumento, hacen que la empleabilidad crezca, que se genere un desarrollo económico mayor y por ende que crezca la fuerza laboral (De Jesús & Ordaz, 2006). Pero aun así, la exclusión laboral es un problema a nivel mundial, ya que por distintos factores como las habilidades, experiencia e incluso el tipo de labor a realizar y la influencia de esta en el mercado, hace que en algunos casos la vinculación laboral sea obsoleta o no garantiza las condiciones necesarias para favorecer al trabajador (De Jesús & Ordaz, 2006).

En este sector cultural y creativo, los “trabajadores” son aquellos que a través de su actividad ya sea individual o colectiva contribuyen a la creación, distribución, exhibición y difusión del arte y son reconocidos por la comunidad (Mendoza, 2011) y dedican toda su fuerza productiva para que su obra sea competitiva en el mercado (Wilches y otros, 2021). Entendemos como arte la música, teatro, danza, artes plásticas, artes visuales, literatura, entre otras. Un informe de FEDESARROLLO del 2019 hace hincapié en la inestabilidad laboral de la industria creativa generalmente por la falta de sistemas de protección estatal (Wilches et al., 2021), este sector económico puede crecer efectivamente sólo si se incentiva y se recompensa la creatividad.

En Colombia, con la política gubernamental de Economía Naranja, se incentivó al artista ser empresario y empleador de otros pero no cambió en ninguna medida la precarización, informalidad y fenómeno de pluriempleo del artista, quedando básicamente dependiente de la capacidad de agremiación (Wilches et al., 2021).

A pesar de las pocas fuentes de información se estima que en Colombia se cuenta con alrededor de 3700 agrupaciones y/o organizaciones dedicadas a la danza, registrando para el departamento de Boyacá únicamente 24 organizaciones a la fecha (Ministerio de Cultura, 2020), sin embargo no existen estadísticas de las personas que se encuentran en estas organizaciones y mucho menos de las personas sin agremiaciones.

Debido a lo anterior, se deben encaminar esfuerzos a fortalecer la danza como industria creativa mejorando las condiciones de quienes hacen de este arte su fuente de sostenimiento y forma de vida, así como que no se les excluya de la protección laboral existente (Wilches y otros, 2021).

### **Los riesgos psicosociales y modelos explicativos**

La OIT los define como interacciones entre la gestión del trabajo y las necesidades del trabajador, estas interacciones podrían ejercer influencia nociva según las percepciones y experiencias del trabajador (Secretaría de Acción Sindical, 2006). Comprenden los factores intralaborales, extralaborales y condiciones individuales las cuales sumadas a la percepción y experiencia de un trabajador pueden incidir en su salud y desempeño (Ministerio de Protección Social, 2008). Estos factores cuando son favorables para el individuo pueden ayudarle en su desarrollo personal (Gil-Monte, 2012).

El modelo demanda-control-apoyo social establecido por Karasek en 1979 explicaba el estrés laboral en función de demandas psicológicas como la cantidad de trabajo, el nivel de atención, entre otras, sin embargo, lo más importante es el control que hace referencia a tener la capacidad de resolver esas demandas psicológicas en el trabajo (Chiang y otros, 2013). El modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa da un peso mayor a la valoración que hace el trabajador sobre el costo-beneficio que trae su trabajo, no solo haciendo énfasis a la recompensa sino

también a la gratificación moral, autoestima y el reconocimiento (Marrero & Velasco, 2018).

## **2.2 Marco conceptual**

Inicialmente es importante conceptualizar los factores de riesgos psicosociales, estos definidos por Álvarez, Conti, Valderrama, Moreno y Jiménez (2007). Citado en Polanco y Martínez (2016), como las condiciones que se presentan en todo contexto laboral, y que se pueden manifestar según el contenido de las responsabilidades y el desarrollo de las tareas, que pueden perturbar el bienestar físico y psicológico de los colaboradores.

Teniendo en cuenta que toda labor implica un grado de riesgo psicosocial, en algunos casos mayor que otros, un entorno laboral inadecuado definido como: entornos con déficit en la organización laboral, altas demandas físicas, emocionales y cognitivas, que en muchos casos puede ser de carácter crónico y dejan de convertirse en un problema individual para llegar a ser un problema de salud pública. (Gil-Montes, citado en Parra y Pulido 2012). Es así como se puede llegar a presentar problemáticas de salud mental dentro de los trabajadores, las cuales pueden llegar a alterar un estado de bienestar físico, mental y social (Etienne 2018), trayendo graves consecuencias, en este caso enfatizando en la población de profesores de danza.

Ahora bien, la danza es una actividad que genera múltiples beneficios a la salud psicológica, libera emociones, ayuda al manejo del estrés, fomenta la creatividad e incluso ayuda a combatir la depresión y el insomnio. Aun así el practicar la danza como actividad laboral y sin las condiciones adecuadas, genera en los danzantes altos niveles de estrés, este Según el subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Universidad Pontificia Javeriana (2007) se define como el conjunto de respuestas psicológicas, comportamentales y emocionales que se dan como respuesta de un individuo a las exigencias de las dinámicas en las cuales se encuentra expuesto a factores de riesgo psicosocial y en donde sus habilidades y capacidad de afrontamiento no son suficientes, lo que llevaría a un desbalance físico y mental (Polanco y Martínez, 2016).

### 2.3 Antecedentes

Múltiples estudios asocian la práctica de la danza recreativa como una práctica que favorece el control del estrés y mejora la comunicación entre las personas, incluso recomiendan a las organizaciones incluir esta práctica como intervención y prevención en sus entornos laborales (Marín Mejía, 2011), sin embargo, estos factores protectores no se pueden extrapolar a las personas cuya actividad laboral es la danza.

Pocas investigaciones se encontraron en torno a la danza como actividad laboral y sus factores de riesgo, el artículo de Rodríguez (2020) menciona que las personas que asumen la danza como actividad laboral generalmente se agrupan informalmente y realizan trabajos informales con el fin de obtener recursos, de esta forma no se garantiza su protección a través de la seguridad social, de hecho en un estudio realizado en Bogotá en 2006 con 235 bailarines, el 70% no se encontraba afiliado a riesgos laborales (Rodríguez, 2020).

En la revisión sistemática de Mainwaring (2017) sobre los riesgos psicosociales y lesiones en bailarines se identificaron 13 estudios que concluyen la relación entre factores psicológicos como el estrés, el sueño, la personalidad y el apoyo social están relacionados con el riesgo a lesiones en esta población (Mainwaring & Finney, 2017). Estos resultados van de la mano con una investigación cualitativa específicamente en bailarines de ballet y la relación de estrés y lesiones donde se destaca nuevamente los factores psicosociales, fatiga y otros factores personales como predictores de lesiones (Ofenstein, 2020).

En bailarines profesionales de ballet el artista es especialmente afectado por la sobrecarga física y el estrés constante (Verulava, Tvalavadze, & Jorbenadze, 2021), se reconoce la salud mental y las lesiones como un reto que necesita ser mejor entendido y estudiado en bailarines profesionales (Fostervold, Sundgot-Borgen, Anstensrud, & Sundgot-Borgen, 2022).

La danza además de un arte puede considerarse un deporte debido a su exigencia física y compromiso en quienes escogen esta actividad como su sustento de vida. En jugadores de fútbol profesional se reconoce la importancia de que estos cuenten con buena remuneración económica, vestuario y reconocimiento de logros

así como el control del estrés y el agotamiento para que puedan desarrollar todo su potencial e incluso prevenir lesiones (Vargas, 2019). En un estudio que aplicó la batería de riesgo psicosocial en futbolistas profesionales del ONCE CALDAS SA se concluye que el 56% tienen nivel alto de riesgo psicosocial intralaboral y la evaluación del estrés tuvo respuestas muy altas lo que requirió una intervención inmediata por parte del sistema de vigilancia epidemiológica (Serna & Granda, 2017).

La mayoría de los estudios encontrados evalúan riesgos biomecánicos, sin embargo, en los estudios encontrados que evalúan áreas psicosociales se destaca la importancia de evaluar esta área para generar planes de prevención.

Los bailarines suelen no tener una capacitación adecuada sobre los riesgos a los cuales están expuestos tanto en su integridad física como mental. El cuerpo es su mayor instrumento y debido a las largas jornadas de trabajo pueden experimentar lesiones o molestias agudas que dejan pasar, hasta que se desarrollan de manera crónica. Además, a esta sobrecarga física, también podemos relacionar factores de riesgo como la baja recompensa económica, nerviosismo ante una presentación y la inestabilidad laboral (Rodríguez, 2020).

## Capítulo 3. Marco Metodológico

### 3.1 Tipo de investigación, enfoque y alcance

El tipo de investigación es cuantitativo, con diseño no experimental y de alcance descriptivo, en el cual el investigador se centra específicamente en la medición de características y fenómenos de una población en un momento específico de tiempo (De cabo, J. Diez, E y Verdejo, M. 2008). Adicionalmente es transversal debido a que se realizan todas las mediciones frente al riesgo psicosocial en la danza como actividad laboral en bailarines en un momento y lugar específico, recolectando toda la información necesaria para llevar a cabo la investigación (Uribe, O. Tobón, J. 2005). Se aplicará procesamiento estadístico elemental, calculando frecuencias de respuesta y porcentajes que representan para cada uno de los dominios y/o dimensiones del cuestionario, el nivel del riesgo, así como para el perfil sociodemográfico.

### 3.2 Población y muestra

La muestra es el 100% de los bailarines que trabajan en una academia de danza en la ciudad de Sogamoso, es decir a 14 bailarines.

### 3.3 Procedimiento

A continuación, se describe el cronograma para el desarrollo de la investigación con sus respectivas fases:

Tabla 1.

*Cronograma de investigación*

Actividad	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8
Revisión bibliográfica								
Desarrollo conceptual								
Selección de población								
Aplicación de batería								
Análisis de resultados								
Elaboración de conclusiones y recomendaciones								

Nota: La tabla muestra el desarrollo del proyecto, fases y actividades planteadas para el desarrollo del proyecto en su totalidad. El tiempo utilizado hace referencia a los dos ciclos del trabajo de grado, realizado en su totalidad en 8 meses.

### **3.4 Técnicas para la recolección de datos**

Para la obtención de información, se aplicará la Batería de Riesgos Psicosociales, Instrumento creado bajo el modelo dinámico de factores psicosociales, que además integra diferentes modelos del estrés laboral como el modelo demanda-control y desequilibrio o esfuerzo-recompensa sintetizando factores tanto del individuo como del trabajo y el entorno (Albarrán et al., 2018).

Esta Batería cuenta con la caracterización de datos sociodemográficos y ocupacionales, el cuestionario de identificación de factores de riesgo psicosocial intralaboral con 4 dominios (demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales y recompensa) y el cuestionario de identificación de factores de riesgo psicosocial extralaboral con 7 dominios (tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y entorno, influencia del entorno sobre el trabajo, desplazamientos). Además cuenta con una escala de valoración del estrés como factor de riesgo psicosocial relevante (Albarrán et al., 2018).

Se obtendrá información basada en la aplicación, y para la recolección de la información, el cuestionario se les brindará en forma física y cada participante realizará el auto diligenciamiento, se resolverán las dudas necesarias

### **3.5 Técnicas para el análisis de la información**

Para el proceso de análisis se utilizará el programa de Excel para la cuantificación de la herramienta utilizada. Los resultados se presentarán en un informe que permita identificar los resultados de las diferentes escalas que hacen parte de la batería, así como cada uno de sus dominios, factores individuales y estableciendo el nivel del riesgo psicosocial.

### 3.7 Consideraciones éticas

Según la resolución 8430 de 1993 esta investigación se considera RIESGO MÍNIMO puesto que se evaluarán variables psicológicas sin manipulación de la conducta, también se elaborará el consentimiento informado previo a aplicación de la batería que incluirá: la justificación y los objetivos de la investigación, los procedimientos a seguir y su propósito, las molestias o los posibles riesgos, los beneficios que puedan obtenerse, la garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento del sujeto, además la libertad de retirar su consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio sin que ello se creen prejuicios.

También se tiene en cuenta normatividad en la ley 1090 del 2006, ley reglamentaria del ejercicio de la profesión de psicología. Título I, artículo 2-9, en donde se resalta que la investigación con participantes humanos debe respetar el bienestar y la dignidad de los participantes, sin desconocer la normatividad legal y los estándares profesionales que regulan este tipo de acciones. Por otro lado, la presente investigación, considera el título II, artículo 2-5 en la confidencialidad de la información, teniendo en cuenta que la información que será revelada cuenta con conocimiento expreso de las personas participantes.

## Capítulo 4. Resultados y Análisis de resultados

### 4.1 Resultados

**Objetivo 1:** Identificar los factores de riesgo psicosocial estableciendo los dominios y dimensiones afectadas a nivel extralaboral, intralaboral y estrés avalados para la población colombiana.

De los 14 bailarines que desarrollan su actividad laboral permanentemente en la academia de danza, únicamente 9 respondieron el cuestionario de manera voluntaria, realizando firma de consentimiento para la participación en el estudio. Sobre este total se realizó la aplicación de la escala. En la Tabla 2 se resume la información obtenida a través de la Ficha de Datos Sociodemográficos.

Tabla 2.

*Resumen de datos sociodemográficos de participantes*

Pregunta	Respuesta	Numero de respuestas	Porcentaje
Edad	20-25	4	44,4
	26-30	5	55,6
Sexo	Femenino	5	55,6
	Masculino	4	44,4
Estado civil	Soltero	8	88,9
	Unión Libre	1	11,1
Nivel de estudios	Bachillerato completo	3	33,3
	Profesional completo	3	33,3
	Tecnólogo completo	3	33,3
Estrato	2	3	33,3
	3	6	66,7

Pregunta	Respuesta	Numero de respuestas	Porcentaje
Personas que dependen económicamente de usted	Nadie	9	100
	Arriendo	5	55,6
Tipo de vivienda	Familiar	3	33,3
	Propia	1	11,1
Hace cuanto trabaja en la empresa	<1 año	3	33,3
	1-2 años	6	66,7
	Indefinido	6	66,7
Tipo de contrato	OPS	3	33,3
Cuántas horas de trabajo diarias	1-2	7	77,8
	6-8	2	22,2
Tipo de pago	Fijo	9	1,0
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>64,3</b>

Nota: La tabla muestra los datos sociodemográficos obtenidos de los 9 bailarines que participaron en el desarrollo del estudio.

Según los datos obtenidos se identifica que, de los 14 bailarines de la academia, participaron 9 de ellos, siendo estos el 64,3 % de la población, de estos el 44,4% (4 participantes) corresponden a edades de 20 a 25 años y el 55,6 % (5 participantes) a edades entre 26 a 30 años.

Es de resaltar que 6 participantes cuentan con contrato a término indefinido y los 3 restantes trabajan en modelo OPS que no genera ningún tipo de vinculación legal. Las horas aproximadas de trabajo son de 1-2 para el 77,8% de los participantes y de 6-8 para el 22,2%. Todos los participantes reciben pago fijo y llevan en la empresa de 1 a 2 años el 66,7% correspondiente a 6 participantes y menos de un año 3 participantes, siendo el 33,3%.

Ahora se cuantificarán los riesgos intralaborales evaluados a través de la aplicación de la forma A de la Batería de Riesgo Psicosocial. En términos generales, se encontró que el 88,8% de los participantes se encuentra SIN RIESGO según la Tabla 3, igualmente identificado en los dominios intralaborales (Tabla 4).

Tabla 3.

*Porcentaje de frecuencia en estratificación de las condiciones intralaborales para el puntaje total de la forma A*

Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo alto	Riesgo Muy alto
88,8%	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%

Nota: En la tabla anterior se evidencia el riesgo intralaboral que se presenta en los participantes, se identifica que un 88,8% no presentan riesgo, mientras que en 11,1% presentan riesgo medio.

Tabla 4.

*Porcentaje de frecuencia en estratificación de las condiciones intralaborales para los dominios en el puntaje total de la forma A*

Dominios	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo alto	Riesgo Muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	77,7%	22,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Control sobre el trabajo	77,7%	22,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Demandas del trabajo	88,8%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%
Recompensas	77,7%	11,1%	11,1%	0,0%	0,0%

Nota: En esta tabla se muestra el nivel de riesgo según el dominio en condiciones intralaborales. En donde solo se identifican por un lado un 11,1% en riesgo medio en el dominio de recompensa y otro 11,1% en riesgo muy en alto en el dominio de demandas del trabajo.

Si bien los resultados totalizados para los riesgos intralaborales son SIN RIESGO, los resultados por dimensiones (Tabla 5) permiten identificar algunas dimensiones con porcentajes de frecuencia en riesgo MUY ALTO como son: Control y autonomía sobre el trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, exigencias de responsabilidad del cargo y demandas de la jornada de trabajo.

Tabla 5.

*Porcentaje de frecuencia en estratificación de las condiciones intralaborales forma A*

Dominio	Dimensiones	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales	Característica de Liderazgo	77%	22%	0,0%	0,0%	0,0%
	Relaciones sociales en el trabajo	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Retroalimentación del desempeño	77,7%	11,1%	11,1%	0,0%	0,0%
	Relación con los colaboradores	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Dominio	Dimensiones	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	77,7%	11,1%	11,1%	0,0%	0,0%
	Capacitación	88,8%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	Participación y manejo del cambio	77,7%	22,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	Oportunidades para el desarrollo de habilidades y conocimientos	88,8%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	Control y autonomía sobre el trabajo	55,5%	22,2%	11,1%	0,0%	11,1%
	Demandas ambientales y esfuerzo físico	88,8%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	Demandas emocionales	77,7%	0,0%	11,1%	11,1%	0,0%
Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas	77,7%	11,1%	0,0%	11,1%	0,0%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	44,4%	22,2%	11,1%	0,0%	22,2%
	Exigencias del cargo	11,1%	33,3%	33,3%	11,1%	11,1%
	Demandas de carga mental	55,5%	11,1%	22,2%	11,1%	0,0%
	Consistencia del rol	88,8%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%
Recompensas	Demandas de la jornada de trabajo	11,1%	11,1%	33,3%	33,3%	11,1%
	Recompensas del trabajo	77,7%	11,1%	0,0%	11,1%	0,0%
	Reconocimiento y compensación	66,6%	22,2%	0,0%	11,1%	0,0%

Nota: en esta tabla muestra el nivel de riesgo identificado, según las dimensiones que conforman las condiciones intralaborales para las dimensiones en el puntaje total en la forma A de la batería de riesgo psicosocial.

Los resultados con respecto a la valoración del riesgo extralaboral evidencian que un 44,4% se encuentran con RIESGO ALTO y MUY ALTO según la Tabla 6.

Tabla 6.

*Porcentaje de frecuencia en estratificación de las condiciones extralaborales para el puntaje total.*

Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
33,30%	22,20%	0%	33,30%	11,10%

Nota: En la tabla anterior se evidencia el riesgo extralaboral que se presenta en los participantes, se identifica en el nivel más bajo que un 33.30% no presentan riesgo, mientras que en el más alto un 11,10% presentan riesgo medio.

Acorde a las dimensiones de esta escala la influencia del entorno extralaboral en el trabajo representa un 55,5% de los participantes con riesgo ALTO y MUY ALTO, las relaciones familiares con un riesgo ALTO y MUY ALTO en el 33,3% de los participantes, situación económica del grupo familiar con un riesgo ALTO y MUY ALTO en el 33,3% de los participantes y características de la vivienda y entorno con un riesgo ALTO en el 33,3% de los participantes (Tabla 7).

Tabla 7.

*Porcentaje de frecuencia en estratificación de las dimensiones en condiciones extralaborales.*

Dimensiones	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempo fuera del trabajo	55,5%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%
Relaciones familiares	11,1%	44,4%	11,1%	11,1%	22,2%
Comunicación y relaciones interpersonales	22,2%	33,3%	33,3%	0,0%	11,1%
Situación económica del grupo familiar	33,3%	33,3%	0,0%	22,2%	11,1%
Características de la vivienda y de su entorno	22,2%	22,2%	22,2%	33,3%	0,0%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	33,3%	0,0%	11,1%	33,3%	22,2%
Desplazamiento vivienda - trabajo	55,5%	22,2%	11,1%	11,1%	0,0%

Nota: En esta tabla se muestra el nivel de riesgo según el dominio en condiciones extralaborales. En donde se identifican en los niveles más altos de riesgo medio, alto y muy alto, la 'influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo'.

El resultado para los riesgos intralaborales y extralaborales es de 88,8% entre SIN RIESGO y RIESGO BAJO.

Tabla 8.

*Porcentaje de frecuencia en estratificación del riesgo para el total intralaboral y extralaboral.*

Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
66,60%	22,20%	11,10%	0%	0%

Nota: En esta tabla se evidencia el total de la frecuencia identificada tomando los dos dominios evaluados. Allí, se identifica el mayor porcentaje sin riesgo, siendo el 66,60%, en riesgo bajo el 22,20% y en riesgo medio el 11,10%.

Con respecto a la evaluación de los síntomas de estrés en los bailarines se evidencio un 77,7% de síntomas de estrés con un riesgo entre ALTO y MUY ALTO (Tabla 9) indicando que los síntomas más frecuentes requerirán intervención inmediata. Si bien este cuestionario solo permite obtener una puntuación total, el puntaje más alto se obtuvo en la categoría de síntomas fisiológicos.

Tabla 9.

*Porcentaje de frecuencia en estratificación del riesgo para los síntomas de estrés.*

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
0%	0%	22,20%	55,50%	22,20%

Nota: La tabla que muestra el porcentaje de síntomas relacionados con el estrés laboral según la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, en donde se identifica que el 55,50% está en riesgo alto, siendo este el porcentaje más elevado.

Tabla 10.

*Promedio puntajes brutos por categorías de síntomas de estrés*

Síntomas fisiológicos	Síntomas de Comportamiento social	Síntomas intelectuales y laborales	Síntomas psicoemocionales
6,2	4,2	2,3	1,2

Nota, La tabla anterior, muestra la discriminación de puntajes asignados según la sintomatología en referencia al estrés que presentan los participantes de la academia.

A partir de la evaluación de las condiciones intralaborales, extralaborales y síntomas de estrés, se identificaron los factores protectores como las dimensiones evaluadas con riesgo despreciable, para esta investigación se estableció como el riesgo despreciable como las dimensiones con más del 50% de trabajadores cuantificado en Sin Riesgo y Riesgo Bajo. De igual forma en la Tabla 11 se hace una comparativa con los factores de riesgo identificados, que consiste en este caso en las dimensiones con más del 50% de trabajadores entre Riesgo medio, Riesgo Alto y Riesgo muy alto.

**Objetivo 2:** Establecer los factores protectores que puedan beneficiar a la población trabajadora de la academia de danza.

Tabla 11.

*Factores protectores vs factores de riesgo identificados en condiciones intralaborales*

Factores protectores	Factores de riesgo
Características de liderazgo	Exigencias de responsabilidad del cargo
Relaciones sociales en el trabajo	Demandas de la jornada de trabajo
Retroalimentación del desempeño	N/A
Relación con los colaboradores	N/A
Claridad del rol	N/A

Factores protectores	Factores de riesgo
Capacitación	N/A
Participación y manejo del cambio	N/A
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	N/A
Control y autonomía sobre el trabajo	N/A
Demandas ambientales y esfuerzo físico	N/A
Demandas emocionales	N/A
Demandas cuantitativas	N/A
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	N/A
Demandas de carga mental	N/A
Consistencia del rol	N/A
Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza	N/A
Reconocimiento y compensación	N/A

Tabla 12.

*Factores protectores vs factores de riesgo identificados en condiciones extralaborales*

Factores protectores	Factores de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	Características de la vivienda y de su entorno
Relaciones familiares	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
Comunicación y relaciones interpersonales	N/A
Situación económica del grupo familiar	N/A
Desplazamiento vivienda - trabajo	N/A

Tabla 13.

*Factores protectores vs factores de riesgo identificados en condiciones de estrés*

Factores protectores	Factores de riesgo
N/A	Síntomas fisiológicos
N/A	Síntomas de comportamiento social
N/A	Síntomas intelectuales y laborales
N/A	Síntomas psicoemocionales

Nota: En las tablas 11, 12 y 13 se identifican los factores protectores y de riesgo según cada dimensión de la batería de riesgo psicosocial. En esta tabla se hace un análisis de los casos en donde aplica o no aplica un factor determinante.

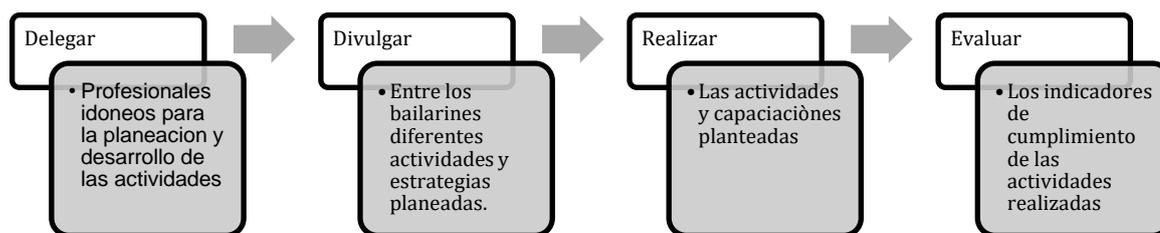
**Objetivo 3:** Diseñar un plan de acción que permita mitigar los factores de riesgo psicosocial identificados.

A partir de esta identificación de factores de riesgo y factores protectores se formula la siguiente propuesta de promoción de la salud mental:

### **PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN BAILARINES**

**Objetivo:** Generar herramientas que contribuyan a la prevención y/o eliminación del riesgo de condiciones y conductas que puedan ocasionar aparición problemas o trastornos de salud mental en los bailarines.

**Metodología:** El siguiente programa se basa en la difusión, sensibilización, capacitación y evaluación en herramientas que permitan que el bailarín desarrolle habilidades que le permitan sobrellevar las exigencias laborales a las que se enfrenta. Para ello, se recomienda la siguiente metodología:



Fuente: Elaboración propia.

Nota: el gráfico anterior representa el orden el que se debe llevar a cabo el programa de promoción y prevención de riesgos psicosociales, esto con el fin de que se pueda aplicar de manera exitosa.

Tabla 14

*Programa de promoción y prevención según ciclo PHVA*

Tipo de intervención	Planear	Hacer	Verificar	Actuar
Primaria	Identificar las necesidades expresadas por los bailarines	Realizar encuesta o entrevista a los bailarines con el fin de identificar sus necesidades	Evaluar anualmente si estas necesidades han disminuido	Modificar y ajustar las acciones implementadas para impactar las necesidades
Primaria	Diseñar un plan de intervención anual basado en la resolución 2764 de 2022	Implementar los protocolos establecidos en la resolución 2764 de 2022,	Monitorear mensualmente el cumplimiento del plan de intervención	Aplicar los protocolos de intervención
Primaria	Actividad de fortalecimiento de estrategias de afrontamiento a través de mindfulness	Ejecutar las actividades de intervención con mindfulness programadas	Verificar el cumplimiento de la ejecución y aceptabilidad de la actividad	Ejecutar los cambios según hallazgos
Primaria	Planear estrategia para retroalimentación del desempeño de los bailarines	Realizar la retroalimentación del desempeño de los bailarines a cargo de la directora de la academia	Efectuar el seguimiento a los acuerdos realizados con cada bailarín	Evaluar cambios en la estrategia de retroalimentación

Tipo de intervención	Planear	Hacer	Verificar	Actuar
Secundaria	Planear un servicio de asistencia al bailarín con alianzas y asesoría en salud	Implementar el servicio de estrategias de divulgación del servicio	Evaluar la efectividad del servicio	Efectuar los cambios según los hallazgos.
Promoción	Diseñar capacitaciones en temas de seguridad social, educación y finanzas familiares.	Implementar y organizar capacitación	Evaluar conocimientos de los bailarines	Efectuar recapacitaciones en temas identificados
Promoción	Diseñar capacitaciones que promuevan el uso efectivo del tiempo y la planificación de tareas	Implementar y organizar capacitación	Identificar por medio de evaluación posterior a la capacitación lo que se aprendió y evaluar trimestralmente su aplicación.	Efectuar recapacitaciones en temas identificados
Primaria	Planear actividades que fomenten la calidad de las relaciones familiares	Ejecutar las actividades como: celebración del día de la familia, participación familiar en actividades de la academia, capacitaciones.	Evaluar participación de las familias en estrategias	Realizar las modificaciones en el plan de trabajo.
Primaria	Promover la recreación y participación en actividades de bienestar que favorezcan la recuperación física y mental	Ejecutar actividades como: recuperación adecuada, nutrición, yoga, mindfulness.	Verificar la participación en las actividades planeadas	Implementar las actividades que surgen como necesidades durante la evaluación.
Promoción	Diseñar capacitaciones en la importancia del buen uso del tiempo libre	Implementar y organizar capacitación	Verificar por medio de entrevista las actividades extralaborales que se realizan fuera de la jornada laboral	Efectuar recapacitaciones en temas identificados

## Indicadores de evaluación del programa

Es necesario que al aplicar el programa se tenga en cuenta su cumplimiento y el impacto que este pueda generar en los bailarines, por ello, se proponen los siguientes indicadores:

1. Indicador de participación: Numero de bailarines que participaron en las actividades/ número total de bailarines vinculados a la academia \*100
2. Indicador de cumplimiento: Numero de actividades realizadas/ número de actividades programadas\*100
3. Indicador de impacto: Porcentaje que al iniciar el programa presenta riesgo bajo medio, alto y muy alto/ porcentaje que al finalizar el programa presenta riesgo bajo, medio, alto y muy alto.

## 4.2 Discusión de resultados

Realizar una medición de los riesgos psicosociales en la danza como actividad laboral es de vital importancia para que según estos hallazgos se puedan diseñar estrategias de intervención (Rodríguez, 2020), y la Bateria de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud de Colombia es una alternativa sumamente adecuada para ello. Los riesgos en la danza han tenido pocas aproximaciones, algunos estudios describen la gran informalidad y precarización del sector (Antolínez, 2016), sin embargo, con respecto a esta Academia evaluada en la ciudad de Sogamoso se evidenció que el 100% de los bailarines cuentan con un contrato que media su actividad laboral independientemente del tipo de contrato. Esto refleja una responsabilidad creciente de la empresa evaluada por garantizar condiciones laborales dignas a los bailarines, a pesar de no ser una compañía grande, además un esfuerzo por mantener y mejorar el clima laboral también necesario en la danza (Rodríguez, 2020), convirtiéndose en un factor protector ante el riesgo psicosocial.

Por otra parte, las condiciones intralaborales entendidas como las características de esta organización evaluada que pueden afectar el bienestar del bailarín, se identifica que no constituyen un factor de riesgo, por lo menos para esta academia, porque hay que recordar que muchos deben trabajar en más de una academia (Antolínez, 2016), y que no necesariamente éstas cuentan con las

condiciones de la evaluada en este estudio. Desde este punto de vista las condiciones intralaborales de esta empresa actuarían como factores protectores ante el riesgo psicosocial en bailarines.

El resultado de la dimensión *demanda derivada de la jornada laboral* de un 77,7% con RIESGO MEDIO, ALTO y MUY ALTO, va de la mano con estudios como el de Rodríguez (2020) en donde hace referencia que los bailarines pueden trabajar por horarios extendidos o ensayar de forma continua sin un adecuado descanso físico y mental, ocasionando un desbalance entre la demanda y los recursos, generando patologías.

Con respecto a las condiciones extralaborales que comprenden aspectos familiares y sociales, es destacable la puntuación de la *dimensión de relaciones familiares* puesto que se considera un factor de riesgo debido a que es indispensable contar con un buen apoyo familiar en la danza para solventar necesidades básicas o continuar formándose (Antolinez, 2016).

El cuestionario de estrés refleja la sintomatología con mayor afectación y que puede estar asociada a estrés. Los síntomas fisiológicos en este caso son los más críticos. Sin embargo, hay que destacar que el bailarín por el sobreuso del cuerpo está expuesto a desordenes musculo esqueléticos más frecuentes en columna y miembros inferiores (Rodríguez, 2020), y este riesgo biomecánico podría estar incidiendo en la alta puntuación en síntomas fisiológicos. Por otra parte, un mayor nivel de puntuación en el riesgo psicosocial extralaboral se asocia con un mayor nivel de estrés y menor grado de salud mental.

A partir de estos hallazgos, las estrategias de intervención en el riesgo psicosocial en los bailarines generalmente se hacen a través de controles administrativos enfocado en capacitaciones y charlas (Rodríguez, 2020). En este caso, capacitaciones enfocadas en desarrollar autocuidado permitirán fortalecer la autogestión y favorecer la salud física y mental, interviniendo en el riesgo psicosocial y biomecánico. Las actividades deben abarcar temas y prácticas que permitan experimentar bienestar psico-corporal incluso a través de prácticas corporales con las cuales pueden estar familiarizados como son el yoga, método

feldenkrais, mindfulness, relajación muscular progresiva, entre otras.

## **II. Conclusiones**

La danza como actividad laboral demanda el cumplimiento de todos los requisitos normativos para los trabajadores establecidos en la legislación. El sector cultural generalmente encuentra precarización en su actividad laboral tanto en la forma de contratación como en las condiciones intralaborales para la ejecución de sus actividades. Sin embargo, la empresa evaluada evidenció características intralaborales que buscan disminuir los riesgos psicosociales en los bailarines profesionales.

Se deben tener en cuenta a los bailarines como un deportista de alto rendimiento al cual se le debe garantizar unas condiciones intralaborales dignas para favorecer su rendimiento artístico, pero también una evaluación e intervención extralaboral teniendo en cuenta las afectaciones que evidencia este estudio como pueden ser las relaciones familiares.

Por otra parte, el estrés es una manifestación fisiológica que sin mecanismos de reparación o restauración adecuados puede ocasionar patologías. En el bailarín es de suma importancia promover el adecuado descanso físico y mental como parte del proceso del entrenamiento, entendiéndolo como una herramienta de prevención de lesiones, pero también para potenciar el rendimiento.

### **III. Recomendaciones**

Estudiar y entender los riesgos asociados a la actividad laboral de la danza debe darse desde múltiples disciplinas, por lo tanto, es indispensable continuar la investigación en este campo, que además permitirá reconocer la actividad como una labor digna. La evaluación de los riesgos psicosociales como parte de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de una academia de danza pueden evaluarse a través de la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud, sin embargo, es indispensable utilizar la resolución 2764 de 2022, debido a que es la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de factores de riesgo psicosociales para los trabajadores, adicionalmente se recomienda otras estrategias de evaluación ya se cuantitativas o cualitativas para mejorar el acercamiento a los factores que inciden en la salud física y mental de los bailarines como parte de su labor.

### **Referencias**

Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramirez, O., Ruiz, F., & Palomino, J. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de

riesgo psicosocial. *Horizonte Médico*, 18(1), 59-67.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n1.09>

Antolínez Ladino, I. (2016). Al que le gusta, le sabe: prácticas laborales de bailarines profesionales de danza contemporánea en Bogotá.

Ballesteros, L. (2021). La figura de Compañía de Danza: experiencias en contexto del bailarín de danza contemporánea y su situación laboral. Bogotá: Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas.

Chiang, M., Gómez, N., & Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128.

Etienne, C. (2018). Salud mental como componente de la salud universal. <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2018.v42/e140#:~:text=La%20salud%20mental%20es%2C%20seg%C3%BAAn,contri%2D%20buyendo%20a%20sus%20comunidades>

Fostervold, T., Sundgot-Borgen, C., Anstensrud, B., & Sundgot-Borgen, J. (2022). Mental health, eating behaviour and injuries in professional dance students. *RESEARCH IN DANCE EDUCATION*, 23(1), 108-125.  
 doi:<https://doi.org/10.1080/14647893.2021.1993171>

Fuentes, E., Pérez, E., & Carrasco, M. (2009). Danza profesional: una revisión desde la salud laboral. *Rev. Esp. Salud Publica*.

García, V., Espada, M., & Fernández, R. (2021). Estrategias de afrontamiento psicológico de las compañías de danza españolas. *Retos*, 109-117.

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241.

Mainwaring, L., & Finney, C. (2017). Psychological Risk Factors and Outcomes of Dance Injury A Systematic Review. *Journal of Dance Medicine & Science*, 21(3), 87-96. doi:<https://doi.org/10.12678/1089-313X.21.3.87>

Marín Mejía, F. (2011). Efectos de la danza terapéutica en el control del estrés laboral en adultos entre 25 y 50 años. *Hacia la Promoción de la Salud*, 16(1), 156-174.

Marrero, M., & Velasco, M. (2018). ESTRÉS PSICOSOCIAL LABORAL SEGÚN MODELO DESBALANCE ESFUERZO-RECOMPENSA EN GESTANTES CUBANAS. *SALUD & SOCIEDAD*, 9(2), 172-178.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.22199/S07187475.2018.0002.00004>

- Mendoza, I. (2011). Arte y trabajo: una aproximación conceptual a la relación del arte con otros campos del espacio social. *Calle 14 revista de investigación en el campo del arte*, 5(6), 120-138. <https://doi.org/https://doi.org/10.14483//udistrital.jour.c14.2011.1.a10>
- Ministerio de Cultura. (2020). *Plan Nacional de Danza para un País que Baila* |. Bogota: Dirección de Danza.
- Ministerio de Protección Social. (17 de julio de 2008). Resolución 2646 de 2008. Colombia.
- Ofenstein, A. (2020). *Stress and Injury Risk in Professional Ballet Dancers: A Qualitative Study*. University of Munich.
- Parra, N. y Pulido, N. (2013). Riesgos Psicosociales en una entidad pública de Boyacá. *Revista de psicología Universidad de Antioquia*. 5 (1), 59-73.
- Rodríguez, J. (2020). IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO DE LA DANZA COMO ACTIVIDAD LABORAL. *UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA*.
- Secretaría de Acción Sindical. (2006). *MANUAL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL MUNDO LABORAL*. Madrid: UGT Aragón.
- Serna, S., & Granda, A. (2017). *ESTRATEGIAS PARA MITIGAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS FUTBOLISTAS DEL EQUIPO PROFESIONAL DEL ONCE CALDAS S.A*. Universidad Libre Seccional Pereira.
- Vargas, F. (2019). *Acercamiento a los riesgos psicosociales en el ámbito laboral del fútbol* . Universidad de Valladolid.
- Verulava, T., Tvalavadze, K., & Jorbenadze, R. (2021). Health Problems of Professional Ballet Dancers. *Acta facultatis medicae Naissensis* 38(1):77-84 , 38(1), 77-84. doi: 10.5937/afmnai38-27680
- Wilches, J., Djordjevic, S., & Cohen, Y. (2021). Derechos del artista como trabajador en el marco del fortalecimiento de la industria creativa en Colombia. *Justicia*, 26(39), 273-284. doi:<https://doi.org/10.17081/just.26.39.4417>

Anexo 1

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estudio: Los riesgos psicosociales en la danza como actividad laboral en una Academia en la Ciudad de Sogamoso y estrategias de prevención.

**Objetivos de la investigación:** Analizar los factores de riesgo psicosocial en bailarines que trabajan en una academia de danza en la ciudad de Sogamoso a través de la aplicación de la Bateria de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social con el fin de reconocer e identificar riesgos psicosociales en esta actividad económica.

**Procedimiento:** Únicamente se le pedirá el diligenciamiento de unos cuestionarios

**Los riesgos esperados:** No se identifican riesgos.

**Beneficios que puedan obtenerse:** Identificación de los riesgos psicosociales presentes en los bailarines. No existe remuneración económica por esta investigación.

En cualquier momento que lo desee puede consultar a los investigadores si tiene alguna duda durante el diligenciamiento de los cuestionarios, sobre la investigación o los resultados. Recuerde que la participación es totalmente voluntaria, no existe una obligación por parte del trabajador de la empresa ni tampoco tendrá consecuencias. Se mantendrá la confidencialidad de sus respuestas.

Una vez este recopilada la información, se analizará y se dará la socialización y las medidas de control correspondientes.

Yo, \_\_\_\_\_ identificado (a) con documento No. \_\_\_\_\_, desarrollando mis funciones en la empresa LIRI DANCE he comprendido la metodología y el objetivo del estudio en mención: SI \_\_\_\_\_  
NO \_\_\_\_\_

Luego de comprender la metodología y objetivo de estudio, diligenciaré los cuestionarios garantizando la veracidad de la información: SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

FIRMA: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Justicia y Oportunidad



Pontificia 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)



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Unidad y Orden



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

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



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

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

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

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)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## Anexo 3



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



## CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

### FORMA A

#### INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente 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 trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

#### Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		<del>  </del>		

↑  
Respuesta definitiva

↑  
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Mejor y Más



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
JAVERIANA  
Bogotá

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Mejor y Más



Pontificia Universidad  
JAVERIANA  
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Justicia y Orden



Pontificia Universidad  
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Mental y Cálculo



Pontificia Universidad  
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad  
JAVERIANA

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Identidad y Salud



Pontificia Universidad  
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Mejor y Difer



Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Ética y Valor



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue  por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

## Anexo 4



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

## CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

### INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

*Ejemplo*

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		<del>  </del>		
	↑ Respuesta definitiva		↑ Respuesta equivocada		

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Identidad y Salud



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## Anexo 5



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

### 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.				