Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

Manual del usuario

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

CONTENIDO

1. Ficha técnica
2. Glosario
3. Formas del cuestionario
4. Estructura del cuestionario
5. Fundamentación estadística
5.1 Características de la muestra
5.2 Características psicométricas del cuestionario
5.2.1 Validez
5.2.1.1 Análisis factorial
5.2.1.2 Coeficientes de correlación
5.2.2 Confiabilidad
5.2.3 Poder de discriminación de las formas A y B
6. Instrucciones para la aplicación y calificación
6.1 Aplicación
6.1.1 Escala de respuesta
6.1.2 Modalidades de aplicación
6.1.2.1 Heteroaplicación
6.1.2.2 Autoaplicación
6.1.3 Condiciones de aplicación
6.2 Calificación e interpretación
Referencias
Anexos

1. FICHA TÉCNICA

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A). • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (forma B).
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Formas:	Dos formas: • Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
Número de ítems:	• Forma A: 123 ítems • Forma B: 97 ítems
Duración de la aplicación:	• Forma A: 28 minutos (duración promedio). • Forma B: 33 minutos (duración promedio).
Materiales:	• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (Anexo 1). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (Anexo 2). • Ficha de datos generales (Anexo 3).

2. GLOSARIO

Autoaplicación: se refiere a la modalidad de aplicación del cuestionario, en la que el trabajador lee y diligencia las respuestas por su propia cuenta.

Dimensión: agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento contempla 19 dimensiones de factores intralaborales.

Dominio: conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa.

Examinador: se refiere a la persona encargada de aplicar el cuestionario.

Heteroaplicación: modalidad de aplicación del cuestionario, en la que el examinador lee las instrucciones y los ítems a los trabajadores. Puede ser grupal o individual, con dos situaciones posibles: la primera, en la que cada trabajador diligencia su formato luego de escuchar la lectura y, la segunda, en la que el examinador además de leer registra en el formato la respuesta seleccionada por la persona encuestada.

Nivel de cargo: se refiere a la clasificación que se hace del tipo de cargo en cuatro categorías: 1) jefatura, 2) profesional o técnico, 3) auxiliar y 4) operario.

Nivel educativo: clasificación que se hace del grado de escolaridad en categorías: ninguno (analfabeta), primaria incompleta, primaria completa, bachillerato incompleto, bachillerato completo, técnica o tecnológica incompleta, técnica o tecnológica completa, pregrado incompleto, pregrado completo, carrera militar o policía, posgrado incompleto, posgrado completo.

3. FORMAS DEL CUESTIONARIO

Durante el diseño del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral y su posterior aplicación piloto, se evidenció la necesidad de formular dos versiones del instrumento, a fin que los ítems fueran pertinentes y claramente comprendidos por trabajadores de diversos grupos ocupacionales. Es así como se desarrollaron dos versiones: la forma A y la forma B.

La versión denominada forma A está orientada a personas que ocupan cargos de jefatura, y profesionales o técnicos. La segunda versión o forma B aplica a personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares y operarios. En la Tabla 1 se presentan las definiciones que precisan cada uno de estos niveles ocupacionales.

El proceso de diseño y la aplicación piloto del cuestionario evidenció que la estructura gramatical y los términos empleados en los ítems que se incluyen en la forma B, son fácilmente comprendidos por trabajadores con niveles básicos de escolaridad (primaria incompleta o completa o incluso analfabetas), como puede ser el caso de personas que ocupan cargos de auxiliar o de operario. De forma paralela, los ítems de la forma A se comprenden sin dificultad en la población de trabajadores para quien va dirigido.

Si bien las dos formas del cuestionario indagan y evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral, antes de administrar el instrumento es indispensable identificar claramente a qué grupo pertenece el cargo de quien lo responde, con el fin de seleccionar y aplicar acertadamente una de las dos formas y lograr validez en los resultados.

Tabla 1. Formas del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral según niveles ocupacionales a los que se deben aplicar.

Formas	Nivel ocupacional de los trabajadores a quienes se aplica cada forma del cuestionario
Forma A	• Jefes: comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capataces o coordinadores, entre otros. • Profesionales o técnicos: personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.
Forma B	• Auxiliares: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarias, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros. • Operarios: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.

4. ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral es un instrumento diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo.

Este cuestionario está compuesto por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas.

A su vez, estos dominios están integrados por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral. El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A y 16 dimensiones en su forma B.

En la Tabla 2 se presenta la estructura del cuestionario (formas A y B), en términos de los dominios y dimensiones que lo conforman.

Tabla 2. Dominios y dimensiones intralaborales según forma de aplicación (A o B).

Dominios	Dimensiones	Forma A	Forma B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	✓	✓
	Relaciones sociales en el trabajo	✓	✓
	Retroalimentación del desempeño	✓	✓
	Relación con los colaboradores (subordinados)	✓	No aplica
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	✓	✓
	Capacitación	✓	✓
	Participación y manejo del cambio	✓	✓
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	✓	✓
	Control y autonomía sobre el trabajo	✓	✓
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	✓	✓
	Demandas emocionales	✓	✓
	Demandas cuantitativas	✓	✓
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	✓	✓
	Exigencias de responsabilidad del cargo	✓	×
	Demandas de carga mental	✓	✓
	Consistencia del rol	✓	×
	Demandas de la jornada de trabajo	✓	✓
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	✓	✓
	Reconocimiento y compensación	✓	✓

✓ Dimensión evaluada.
× Dimensión no evaluada.

Las definiciones de cada uno de los dominios y de las dimensiones pueden consultarse en el manual general de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

En la tabla 3 se presenta el número de ítems a través de los que se evalúan los dominios y las dimensiones.

5. FUNDAMENTACIÓN ESTADÍSTICA

5.1 CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral fue validado en una muestra de 2360[1] trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país (Andina, Amazonía, Caribe, Bogotá, Orinoquía y Pacífica)[2] y que

1 La forma A fue validada en una muestra de 1576 trabajadores y la forma B en una muestra de 784.
2 El estudio se realizó en 31 municipios de Colombia, que concentran las empresas según actividad económica y región.

Tabla 3. Número de ítems por dimensiones y dominios en las formas A y B.

Dominios	Dimensiones	Forma A Cantidad de ítems	Forma B Cantidad de ítems
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	13	13
	Relaciones sociales en el trabajo	14	12
	Retroalimentación del desempeño	5	5
	Relación con los colaboradores (subordinados)	9	No aplica
Subtotal ítems de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		**41**	**30**
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	7	5
	Capacitación	3	3
	Participación y manejo del cambio	4	3
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	4	4
	Control y autonomía sobre el trabajo	3	3
Subtotal ítems de control sobre el trabajo		**21**	**18**
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	12
	Demandas emocionales	9	9
	Demandas cuantitativas	6	3
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	4
	Exigencias de responsabilidad del cargo	6	No evalúa
	Demandas de carga mental	5	5
	Consistencia del rol	5	No evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	3	6
Subtotal ítems de demandas del trabajo		**50**	**39**
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	4
	Reconocimiento y compensación	6	6
Subtotal ítems de recompensa		**11**	**10**
TOTAL INTRALABORAL		**123**	**97**

integran cuatro grandes sectores económicos que agrupan las actividades de las empresas en Colombia (servicios, industria, comercio y agrícola). El diseño muestral fue de tipo no probabilístico por cuotas.

Las personas que participaron en el estudio de validación fueron seleccionadas aleatoriamente del listado de empleados proporcionado por las empresas que aceptaron libremente hacer parte del estudio[3]. Los trabajadores que manifestaron interés en contestar el cuestionario firmaron un consentimiento informado, el cual constituyó una condición necesaria para incluirlos en la muestra.

3 El estudio contó con la participación de trabajadores pertenecientes a 229 empresas diferentes. La tasa de respuesta de las empresas seleccionadas aleatoriamente de una base de datos proporcionada por el Ministerio de la Protección Social fue del 29%. Se incluyen también en la muestra empresas que manifestaron interés de participar en el proceso de validación. El número máximo de participantes por empresa fue de 25 trabajadores.

La distribución de los participantes por región del país y por sector económico, refleja la distribución de los trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales por estas dos variables, en tanto que la mayor parte pertenece a empresas del sector servicios y se encuentran ubicados en la región Andina y en Bogotá (Tabla 4).

Tabla 4. Distribución de la muestra de trabajadores del estudio según sector económico y región del país.

SECTOR ECONÓMICO	REGIÓN DE COLOMBIA													
	Andina		Bogotá		Caribe		Pacífico		Orinoquía		Amazonia		TOTAL	
	No. trabajadores	% del total	No. trabajadores	% del total	No. trabajadores	% del total	No. trabajadores	% del total	No. trabajadores	% del total	No. trabajadores	% del total	No. trabajadores	% del total
Servicios	540	22,9%	466	19,8%	138	5,8%	120	5,1%	27	1,1%	16	0,7%	1307	55,3%
Comercio	206	8,7%	88	3,7%	54	2,3%	57	2,4%	13	0,6%	8	0,3%	426	18,1%
Industria	123	5,2%	166	7,0%	38	1,6%	57	2,4%	9	0,4%	10	0,4%	403	17,1%
Agrícola	66	2,8%	47	2,0%	47	2,0%	35	1,5%	25	1,0%	4	0,2%	224	9,5%
TOTAL	**935**	**39,6%**	**767**	**32,5%**	**277**	**11,7%**	**269**	**11,4%**	**74**	**3,1%**	**38**	**1,6%**	**2360**	**100,0%**

Los trabajadores que participaron en el estudio de validación representan diversas actividades económicas. Por ejemplo, en el sector agrícola la muestra estuvo compuesta por personas de empresas dedicadas a la cría de ganado vacuno, aves de corral, equinos y alevinos, así como a la producción de caña de azúcar, palma, flores de corte y otros productos de vivero, acuicultura e inseminación artificial, entre otros.

Por otra parte, se contó con la participación de trabajadores que representan actividades económicas de comercio al por mayor y por menor de productos como computadores (hardware y software), maquinaria, materiales de construcción, artículos de ferretería, productos agrícolas, pecuarios y alimenticios, minerales, prendas de vestir, de los mercados farmacéutico, cosmético y químico, etc.

En el sector industrial, participaron empresas dedicadas a la elaboración de aceites y grasas, bebidas no alcohólicas, alimentos, productos lácteos, artículos de plástico, jabones y detergentes, maquinaria, motocicletas, manufactura metálica, de arcilla y cerámica, fabricación de papel, cartón, envases y empaques, tabaco, industria básica de hierro y acero, de textiles y otros.

El sector servicios estuvo representado por individuos de empresas dedicadas a la administración pública, agencias de viaje, arquitectura e ingeniería, construcción, seguridad, biblioteca y archivo, limpieza, medicina y odontología, IPS, actividades deportivas, hotelería, servicios públicos, educación (preescolar, primaria, secundaria y superior), obtención y suministro de personal, cajas de compensación familiar, transporte de pasajeros y de carga (urbano e intermunicipal), eliminación de desperdicios y aguas residuales y servicios sociales, etc.

Los cuestionarios se aplicaron en empresas privadas, públicas y mixtas; la mayor cantidad de trabajadores del estudio de validación estaban vinculados a empresas del sector privado (89,3%).

De igual forma, la validación se hizo en microempresas (3,6%), empresas pequeñas y medianas [PYMES] (56,7%) y empresas grandes (39,7%).

El estudio de validación contó con trabajadores de ambos sexos; la mayor proporción fue representada por el sexo masculino (54%). En cuanto a la edad, 64% de participantes tenían entre 26 y 45 años. La media fue de 36 años. El más joven contaba con 18 años y el mayor con 70.

El estudio incluyó trabajadores de todos los grados educativos, y si bien la mayor proporción estuvo representada por personas con estudios de bachillerato completo (20,42%) o técnico-tecnológico completo (20,72%), los cuestionarios también se aplicaron a individuos con niveles educativos de primaria incompleta (2,12%) o completa (2,80%), e incluso a unas personas sin educación formal (0,17%).

La mayor proporción de trabajadores del estudio fue de solteros (37,33%), seguidos por casados (33,26%) o en unión libre (20,68%). El 16,6% de los participantes reportó no tener personas económicamente a cargo y 66,1% de los trabajadores refirió entre 1 y 3 personas dependientes.

Respecto a las características de vivienda de los participantes, se encontró que 37,58% de los trabajadores contaban con vivienda propia, en tanto que 34,96% reportaron vivir en arriendo y el 27,29%, en viviendas familiares. Más de dos terceras partes de las viviendas se situaron en estratos 2 o 3 (71%) y sólo 7% en estratos 5 o 6.

Con relación a los datos ocupacionales, se encontró que la mayor proporción las personas tenía 2 años o menos de antigüedad en la empresa (44,4%) y la menor (0,7%), correspondió a trabajadores con 31 años o más de antigüedad en la organización en la que laboraban al momento de responder el cuestionario.

El tipo de contratación más reportado fue el de término indefinido (62%); sin embargo, también se evidenciaron contratos civiles de prestación de servicios (4%) y vinculados a cooperativas (2%). La modalidad de pago más recurrente (88,8%) fue la de sueldo fijo, bien sea diario, semanal, quincenal o mensual.

5.2 CARACTERÍSTICAS PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO

A continuación se presentan los principales hallazgos de los análisis estadísticos y psicométricos que corroboran las características de validez y confiabilidad de los cuestionarios. Inicialmente, se reseñan los resultados del análisis factorial y del análisis de correlaciones. Estos dos tipos de análisis aportan información sobre la validez de los instrumentos. Posteriormente, se describen los resultados de la consistencia interna de los cuestionarios, que brindan información sobre la confiabilidad de los instrumentos. Al finalizar esta sección se incluyen algunos datos que evidencian el poder de discriminación de la forma A y B del cuestionario.

5.2.1 Validez

La validez de los cuestionarios se estimó a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación. En los siguientes apartados del manual se reseñan los principales hallazgos de dichos procesamientos.

5.2.1.1 Análisis factorial

Se realizó un análisis factorial con el método de factores principales y rotación oblicua promax, que permitió confirmar la agrupación estadística de los ítems[4] por dimensiones, así: para el cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A se ratificó la agrupación de los ítems en 19 dimensiones conformadas por 24 factores (Tabla 5) y para el cuestionario forma B se ratificaron 16 dimensiones integradas por 22 factores (Tabla 6). Esto corroboró que las dimensiones propuestas y sus ítems mostraron el comportamiento que se esperaba desde el sustento teórico, lo cual proporciona excelentes indicios de la validez de constructo de los instrumentos.

Tabla 5. Dimensiones y factores del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A.

Dominios	Dimensiones	Factores que integran cada dimensión
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Factor 1
	Relaciones sociales en el trabajo	Factores 2 y 15
	Retroalimentación del desempeño	Factor 4
	Relación con los colaboradores (subordinados)	Factor 10
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	Factor 3
	Capacitación	Factor 8
	Participación y manejo del cambio	Factor 9
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Factor 11
	Control y autonomía sobre el trabajo	Factor 16
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Factores 7, 19 y 24
	Demandas emocionales	Factor 13
	Demandas cuantitativas	Factor 14
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Factor 17
	Exigencias de responsabilidad del cargo	Factores 20 y 22
	Demandas de carga mental	Factor 23
	Consistencia del rol	Factor 5
	Demandas de la jornada de trabajo	Factor 21
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Factor 6
	Reconocimiento y compensación	Factores 12 y 18

4 Se tomaron los ítems cuyos pesos factoriales fueran iguales o superiores a 0,30, dado que son estos los que indicaron una carga factorial aceptable del ítem en el factor.

Tabla 6. Dimensiones y factores del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B.

Dominios	Dimensiones	Factores que integran cada dimensión
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Factor 1
	Relaciones sociales en el trabajo	Factores 2 y 21
	Retroalimentación del desempeño	Factor 4
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	Factor 3
	Capacitación	Factor 8
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Factor 9
	Participación y manejo del cambio	Factor 20
	Control y autonomía sobre el trabajo	Factor 22
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Factores 5, 19 y 13
	Demandas emocionales	Factores 6 y 12
	Demandas de la jornada de trabajo	Factores 10 y 11
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Factor 14
	Demandas cuantitativas	Factor 16
	Demandas de carga mental	Factor 18
Recompensas	Reconocimiento y compensación	Factores 7 y 17
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Factor 15

5.2.1.2 Coeficientes de correlación

Se calcularon coeficientes de correlación de Spearman entre las puntuaciones de las dimensiones, los dominios y los puntajes totales del cuestionario, tanto para la forma A como para la B. Los resultados ratificaron la validez de constructo de los instrumentos.

El análisis de correlaciones entre las dimensiones, dominios y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral formas A y B, permitió identificar que efectivamente existe un constructo integrado subyacente a estos instrumentos. Lo anterior se soporta en los buenos niveles de correlación[5] hallados entre las dimensiones y sus respectivos dominios, entre la mayoría de dimensiones y el puntaje total del cuestionario, y entre los dominios y el puntaje total del cuestionario y el puntaje total general de la evaluación de factores psicosociales (sumatoria de los puntajes de los cuestionarios intra y extralaboral).

5 Escala para la valoración del coeficiente de correlación:
- 0,20 – 0,30 = Correlación baja
- 0,31 – 0,40 = Correlación media – baja
- 0,41 – 0,50 = Correlación media
- 0,51 – 0,60 = Correlación media alta
- 0,61 – 1,00 = Correlación alta

En la forma A se encontró que 42% (8 de 19) de las dimensiones tuvieron una alta correlación con el puntaje total del cuestionario. El 42% (8 de 19) de las dimensiones presentaron una correlación media alta, media o media baja con el total. Sólo 16% (3 de 19) de las dimensiones tuvieron una correlación baja, aunque significativa. Igual tendencia se halló en las correlaciones de las dimensiones de la forma A, con el puntaje total general de factores psicosociales (sumatoria del puntaje del cuestionario intralaboral y extralaboral) (Tabla 7).

Tabla 7. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (N = 1576).

Dimensiones forma A	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A	Total general de la evaluación de factores psicosociales[6]
Características del liderazgo	0,76**	0,74**
Claridad de rol	0,68**	0,67**
Consistencia del rol	0,68**	0,67**
Relaciones sociales en el trabajo	0,67**	0,67**
Retroalimentación del desempeño	0,63**	0,61**
Participación y manejo del cambio	0,63**	0,63**
Reconocimiento y compensación	0,62**	0,61**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,61**	0,62**
Demandas cuantitativas	0,57**	0,57**
Demandas ambientales	0,54**	0,54**
Capacitación	0,50**	0,49**
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,47**	0,48**
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,45**	0,46**
Control y autonomía sobre el trabajo	0,40**	0,41**
Demandas emocionales	0,37**	0,36**
Demandas de la jornada de trabajo	0,37**	0,37**
Demandas de carga mental	0,25**	0,24**
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,23**	0,20**
Relación con los colaboradores (subordinados)	0,21**	0,18**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

De otra parte, todas las correlaciones de los 4 dominios de este cuestionario (forma A) con el puntaje total del instrumento y el puntaje total general[7] de la evaluación de factores psicosociales fueron altas (Tabla 8).

6 Sumatoria del puntaje total del cuestionario intralaboral forma A y del puntaje del cuestionario extralaboral.
7 Ídem.

Tabla 8. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de los dominios y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (N = 1576).

Dominios forma A	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A	Total general de la evaluación de factores psicosociales[8]
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,87**	0,84**
Control sobre el trabajo	0,76**	0,76**
Demandas del trabajo	0,70**	0,69**
Recompensas	0,68**	0,68**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

También se encontró que los dominios con los que más se correlacionan las dimensiones son los mismos en los que se habían agrupado conceptualmente durante el diseño del instrumento, lo cual valida los constructos de liderazgo y relaciones interpersonales en el trabajo, control, demandas y recompensas (Tabla 9).

Tabla 9. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de los dominios y las dimensiones que los integran (forma A) (N = 1576).

Dimensiones	Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
Características del liderazgo	0,85**
Relaciones sociales en el trabajo	0,77**
Retroalimentación del desempeño	0,74**
Relación con los colaboradores (subordinados)	0,28**
Dimensiones	**Dominio control sobre el trabajo**
Claridad de rol	0,83**
Participación y manejo del cambio	0,80**
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,69**
Capacitación	0,67**
Control y autonomía sobre el trabajo	0,51**
Dimensiones	**Dominio demandas del trabajo**
Demandas ambientales	0,66**
Demandas cuantitativas	0,62**
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,63**
Demandas emocionales	0,61**
Consistencia del rol	0,59**
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,58**
Demandas de carga mental	0,53**
Demandas de la jornada de trabajo	0,48**

8 Ídem.

Dimensiones	Dominio recompensas
Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,95** 0,80**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

En la forma B se encontró que 31,25% (5 de 16) de las dimensiones tuvieron una alta correlación con el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral; 56,25% (9 de 16) de las dimensiones presentaron una correlación media alta, media o media baja con el total. Sólo 12,5% (2 de 16) de las dimensiones tuvieron una correlación baja, aunque significativa (Tabla 10).

Tabla 10. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (N = 784).

Dimensiones forma B	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B	Total general de la evaluación de factores psicosociales[9]
Características del liderazgo	0,81**	0,73**
Relaciones sociales en el trabajo	0,66**	0,63**
Retroalimentación del desempeño	0,66**	0,64**
Reconocimiento y compensación	0,65**	0,61**
Claridad de rol	0,61**	0,50**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,59**	0,55**
Participación y manejo del cambio	0,53**	0,45**
Demandas de la jornada de trabajo	0,50**	0,43**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,49**	0,47**
Demandas cuantitativas	0,42**	0,37**
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,41**	0,33**
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,39**	0,36**
Capacitación	0,36**	0,29**
Control y autonomía sobre el trabajo	0,34**	0,28**
Demandas emocionales	0,25**	0,29**
Demandas de carga mental	0,23**	0,19**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

9 Sumatoria del puntaje total del cuestionario intralaboral forma B y del puntaje del cuestionario extralaboral.

Las correlaciones de los 4 dominios de la forma B tuvieron una alta correlación con el puntaje total del cuestionario y alta o media alta con el puntaje total general de la evaluación de factores psicosociales (Tabla 11).

Tabla 11. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de los dominios y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (N = 784).

Dominios forma B	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – forma B	Total general de la evaluación de factores psicosociales[10]
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,87**	0,81**
Demandas del trabajo	0,69**	0,62**
Control sobre el trabajo	0,68**	0,56**
Recompensas	0,67**	0,64**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

Se halló que, al igual que en la forma A, en la forma B los dominios con los que más fuertemente se correlacionan las dimensiones son aquellos en los que se habían agrupado de manera conceptual durante el diseño del instrumento. Esto valida, también para la forma B, la existencia de los constructos de liderazgo y relaciones interpersonales en el trabajo, control, demandas y recompensas (Tabla 12).

A través de las correlaciones se validó además la existencia de un constructo subyacente a los instrumentos, que indica que los factores psicosociales son un todo, conformado por la integración de las condiciones intralaborales y extralaborales. Es así que para la forma A y para la B se encontraron altos niveles de correlación entre las puntuaciones totales de los cuestionarios de factores de riesgo intralaboral y el total general de factores de riesgo psicosociales (Tabla 13).

A fin de determinar la validez de criterio concurrente de los cuestionarios se aplicaron las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del cuestionario SF-36v2 (Ware, J. E., y cols., 2007) y el cuestionario para la evaluación del estrés construido por Villalobos (1996) y posteriormente adaptado y validado por la misma autora en población trabajadora (2005). Cabe precisar que las escalas de salud y de estrés se escogieron para la estimación de la validez de criterio concurrente gracias a sus cualidades psicométricas y porque habían sido previamente validadas en población colombiana.

Los resultados de las escalas del SF-36v2 (estado general de salud percibido, vitalidad y salud mental) correlacionaron de forma inversa y estadísticamente significativa con los resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B), lo cual correspondió con el comportamiento esperado, pues a mayor nivel de riesgo psicosocial menores condiciones de salud general, de salud mental y de vitalidad (Tabla 14).

9 Sumatoria del puntaje total del cuestionario intralaboral forma B y del puntaje del cuestionario extralaboral.
10 Ídem.

Tabla 12. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de los dominios y las dimensiones que los integran (forma B) (N = 784).

Dimensiones	Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
Características del liderazgo	0,90**
Relaciones sociales en el trabajo	0,79**
Retroalimentación del desempeño	0,76**
Dimensiones	**Dominio control sobre el trabajo**
Claridad de rol	0,70**
Participación y manejo del cambio	0,71**
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,65**
Capacitación	0,55**
Control y autonomía sobre el trabajo	0,50**
Dimensiones	**Dominio demandas del trabajo**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,63**
Demandas de la jornada de trabajo	0,59**
Demandas emocionales	0,56**
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,57**
Demandas cuantitativas	0,50**
Demandas de carga mental	0,49**
Dimensiones	**Dominio recompensas**
Reconocimiento y compensación	0,96**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,70**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

Tabla 13. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B), el cuestionario extralaboral y el total general de factores de riesgo psicosocial.

Forma	Total factores de riesgo extralaboral	Total general de factores de riesgo psicosocial
Total factores de riesgo intralaboral forma A	0,45**	0,98**
Total factores de riesgo intralaboral forma B	0,42**	0,96**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

Los resultados de las correlaciones entre el cuestionario de síntomas de estrés con los resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, fueron directos y estadísticamente significativos, según lo esperado, porque a mayor nivel de riesgo psicosocial mayor nivel de estrés (Tabla 14).

Tabla 14. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B), escalas de salud general, vitalidad y salud mental del SF-36v2 y cuestionario de síntomas de estrés.

Forma	Escala de salud general	Escala de vitalidad	Escala de salud mental	Cuestionario para la evaluación estrés
Total factores de riesgo intralaboral forma A	-0,242**	-0,353**	-0,368**	0,420**
Total factores de riesgo intralaboral forma B	-0,126**	-0,273**	-0,277**	0,314**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

Los resultados de las correlaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral con las escalas del SF-36v2 y el cuestionario para la evaluación del estrés permitieron constatar la validez del primero, por tanto indican que a mayor puntuación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, mayor es el nivel de estrés, menor es la vitalidad, el grado de salud mental y de salud general.

5.2.2 Confiabilidad

La confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma A, logró la mayor consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de 0,954. La forma B, obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,937.

Respecto al grado de confiabilidad obtenido por las dimensiones de la forma A, se halló que 37% (7 de 19) de las dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral tuvieron una confiablidad excelente, 11% (2 de 19) presentó un muy buen grado de confiabilidad, 42% (8 de 19) tuvo una confiabilidad buena, 5% (1 de 19) tuvo una confiabilidad aceptable y solamente 5% (1 de 19) presentó baja confiabilidad. En general, los resultados del análisis de consistencia interna de cada dimensión cumplen con los criterios técnicos de confiabilidad, aspecto de gran relevancia si se tiene en cuenta que el número de ítems en algunas de ellas es reducido, lo que da cuenta de ítems de alta calidad (Tabla 15).

Tabla 15. Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma A (N = 1576).

Dimensiones de la forma A	No. Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad[13]
Características del liderazgo	13	0,958	Excelente
Relaciones sociales en el trabajo	14	0,938	Excelente
Retroalimentación del desempeño	5	0,919	Excelente
Relación con los colaboradores (subordinados)	9	0,965	Excelente
Claridad de rol	7	0,916	Excelente
Capacitación	3	0,922	Excelente
Participación y manejo del cambio	4	0,828	Muy bueno
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4	0,817	Muy bueno
Control y autonomía sobre el trabajo	3	0,800	Bueno
Consistencia del rol	5	0,766	Bueno
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	0,738	Bueno
Demandas emocionales	9	0,906	Excelente
Demandas cuantitativas	6	0,753	Bueno
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	0,721	Bueno
Exigencias de responsabilidad del cargo	6	0,690	Aceptable
Demandas de carga mental	5	0,706	Bueno
Demandas de la jornada de trabajo	3	0,531	Bajo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	0,739	Bueno
Reconocimiento y compensación	6	0,752	Bueno

Respecto a la confiabilidad de cada dominio del cuestionario de factores psicosociales intralaborales, forma A, se halló que todos obtuvieron coeficientes de confiabilidad excelentes o muy buenos (Tabla 16).

11 Por lo general el Coeficiente Alfa de Cronbach no viene acompañado de algún valor de probabilidad asociado; sin embargo, mientras su valor se aproxime más a 1 (valor máximo), mayor es la confiabilidad de la escala. Además, en el contexto psicométrico y por acuerdos tácitos, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 son suficientes para garantizar la confiabilidad de una escala.

El estudio de validación de los cuestionarios, adoptó la siguiente escala para la valoración del coeficiente de confiabilidad:

- Inferior a 0.65 = Baja confiabilidad
- 0,65 – 0,70 = Confiabilidad aceptable
- 0,71 – 0,80 = Buena confiabilidad
- 0,81 – 0,90 = Muy buena confiabilidad
- 0,91 – 1,00 = Excelente confiabilidad

Adaptado de Barraza Macías, A. Apuntes sobre metodología de la investigación. Confiabilidad. En: Investigación educativa. No. 6. 2007. Universidad Pedagógica de Durango. Disponible: www.dialnet.unirioja.es

Tabla 16. Coeficientes de confiabilidad de los dominios del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma A (N = 1576).

Dominios de la forma A	No. Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad[12]
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	41	0,949	Excelente
Control	21	0,909	Excelente
Demandas	50	0,890	Muy bueno
Recompensas	11	0,823	Muy bueno

En cuanto al grado de confiabilidad obtenido por las dimensiones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma B, se encontró que 25% (4 de 16) de las dimensiones de este instrumento tuvieron confiablidad excelente, 12,5% (2 de 16) presentó muy buen nivel de confiabilidad, 18,75% (3 de 16), una confiabilidad buena, 25% (4 de 16), una confiabilidad aceptable y solamente 18,75% (3 de 16) tuvo una baja confiabilidad (Tabla 17).

Tabla 17. Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma B (N = 784).

Dimensiones de la forma B	No. Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad[13]
Características del liderazgo	13	0,941	Excelente
Relaciones sociales en el trabajo	12	0,912	Excelente
Retroalimentación del desempeño	5	0,903	Excelente
Claridad de rol	5	0,820	Muy bueno
Capacitación	3	0,920	Excelente
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4	0,775	Bueno
Participación y manejo del cambio	3	0,715	Bueno
Control y autonomía sobre el trabajo	3	0,682	Aceptable
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	0,683	Aceptable
Demandas emocionales	9	0,890	Muy bueno
Demandas de la jornada de trabajo	6	0,604	Bajo
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	0,617	Bajo
Demandas cuantitativas	3	0,567	Bajo
Demandas de carga mental	5	0,698	Aceptable
Reconocimiento y compensación	6	0,734	Bueno
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	4	0,674	Aceptable

12 Ídem.
13 Ídem.

Los dominios del cuestionario de factores psicosociales intralaboral forma B obtuvieron coeficientes de confiabilidad ubicados en las categorías de buenos, muy buenos y excelentes (Tabla 18).

Tabla 18. Coeficientes de confiabilidad de los dominios del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma B (N = 784).

Dominios de la forma B	No. Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad[14]
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	30	0,948	Excelente
Control	18	0,828	Muy bueno
Demandas	39	0,827	Muy bueno
Recompensas	10	0,794	Bueno

Cuando se tomaron en conjunto los resultados de los cuestionarios de evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral (instrumento integrado que evalúa los aspectos intra y extralaborales), se evidenció que la forma A y la forma B cuentan con excelentes indicadores de confiabilidad, probados a través de los Coeficientes Alfa de Cronbach de 0,957 y 0,944 (ver Tabla 19).

Tabla 19. Coeficientes de confiabilidad de los cuestionarios generales de factores psicosociales (formas A y B).

Cuestionarios generales de factores psicosociale	N	No. Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad[15]
Cuestionario general de factores psicosociales forma A	1576	154	0,957	Excelente
Cuestionario general de factores psicosociales forma B	784	128	0,944	Excelente

5.2.3 Poder de discriminación de las formas A y B

Al cotejar los resultados obtenidos a través de las dos formas del cuestionario, se pudieron identificar diferencias estadísticamente significativas en los dominios de control sobre el trabajo[16] y demandas del trabajo[17] . Se halló que las puntuaciones de factor de riesgo por demandas del trabajo son mayores en la forma A, comparadas con los de la forma B, lo cual es lo esperado teóricamente, ya que indica que los cargos de jefatura y profesionales o técnicos están expuestos a un mayor riesgo por demandas de trabajo que los cargos de auxiliar y operario.

14 Ídem.
15 Ídem.
16 $t = -18.56$, $p \leq 0.001$
17 $t = 12.13$; $p \leq 0.001$

Por el contrario, las puntuaciones de factor de riesgo por control sobre el trabajo son mayores en la forma B, confrontadas con la forma A. Esto indica que quienes ocupan cargos de nivel auxiliar y operario presentan menor control sobre sus condiciones de trabajo, hallazgo que coincidente con lo esperado en teoría.

6. INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN Y CALIFICACIÓN

6.1 APLICACIÓN

6.1.1 Escala de respuesta

Los ítems del cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador *selecciona una única opción* de respuesta, aquella que mejor refleje su forma de pensar. La respuesta escogida se debe marcar con una X en el espacio correspondiente.

La escala de respuestas indaga la frecuencia de acontecimiento de una situación y por tanto presenta opciones que van desde ***siempre*** hasta ***nunca***; el trabajador debe escoger sólo una de ellas. Dichas alternativas son:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

6.1.2 Modalidades de aplicación.

Los cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, formas A y B, pueden aplicarse en dos modalidades:

6.1.2.1 Heteroaplicación

Esta modalidad tiene dos opciones de manejo:

a. Heterolectura y autodiligenciamiento. El examinador lee los enunciados, los ítems y las alternativas de respuesta. El trabajador selecciona y registra por sí mismo las respuestas en el formato. Esta modalidad requiere que los que respondan el cuestionario lean y escriban.

   Para esta opción, la heteroaplicación puede hacerse de manera individual o en grupo. Se recomienda utilizar la modalidad de grupos, de máximo cinco (5) trabajadores, con nivel educativo de primaria completa, y grupos de máximo 12 trabajadores con bachillerato incompleto (ver tabla 20).

   El efectivo uso de esta modalidad dependerá de la revisión que el examinador realice al correcto diligenciamiento de las respuestas por parte de quienes responden.

b. Heterolectura y heterodiligenciamiento. El examinador lee los enunciados, los ítems y las opciones de respuesta, y una vez el trabajador verbaliza su respuesta, el examinador la

registra en el formato. Esta es una opción de aplicación individual, recomendada para grados educativos desde analfabeta, primaria incompleta, bachillerato incompleto, así como para personas que presentan dificultades de lectoescritura.

6.1.2.2 Autoaplicación

En esta modalidad el examinador entrega a cada trabajador el cuestionario y le solicita leer las instrucciones mentalmente, mientras que el examinador las va leyendo en voz alta, una vez finaliza se pide al trabajador que continúe leyendo y respondiendo por si sólo los enunciados y los ítems.

La Tabla 20 presenta las indicaciones sobre el nivel educativo de los trabajadores y la modalidad de aplicación que debe utilizarse (autoaplicación, heteroaplicación).

Tabla 20. Modalidades de aplicación de los cuestionarios para la evaluación de factores psicosociales según nivel educativo y tipo de aplicación (individual o colectiva).

Nivel educativo	Tipo de aplicación	Modalidad de aplicación
Ninguno (analfabeta) Primaria incompleta	Individual	Heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
Primaria completa	Individual	Heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
	Colectiva (máximo 5 personas por examinador)	Heteroaplicación (heterolectura y autodiligenciamiento)
Bachillerato incompleto Bachillerato completo	Individual[18]	Autoaplicación con opción de heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
	Colectiva (máximo 12 personas por examinador)	Autoaplicación con opción de heteroaplicación (heterolectura y autodiligenciamiento)
Técnica o tecnológica incompleta Técnica o tecnológica completa Pregrado incompleto Pregrado completo Posgrado incompleto Posgrado completo	Individual o colectiva	Autoaplicación

6.1.3 Condiciones de aplicación

La correcta aplicación de los cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral considera varios aspectos:

18 Se recomienda la aplicación individual en los casos en que las características del puesto de trabajo o los requerimientos de la empresa, así lo requieran.

- Integridad de los cuestionarios:

  Con el fin de garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos a través del cuestionario (formas A o B), este instrumento no debe ser alterado en su estructura, contenido u orden. Es por tanto contraindicado realizar cualquier tipo de modificación a las instrucciones, ítems o forma de calificación. Esto implica que no se deben eliminar o incluir nuevos apartados. El cuestionario debe aplicarse en su totalidad (123 ítems de la forma A o 97 de la forma B) y se rechaza su uso modular o por dimensiones.

  En todos los casos deben respetarse los derechos de autor y de las instituciones que desarrollaron los cuestionarios. De modo que los formatos de presentación deben mantenerse sin modificación alguna en su estructura, créditos y logos.

- Perfil del examinador:

  Según la Resolución 2646 de 2008[19], la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto, quien es un *"psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional".*

  Conforme a la Resolución, *"cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo[20] que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación"*.

  En consecuencia la aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, así como también el análisis e interpretación de resultados deberán ser efectuados por un "experto", según lo define la Resolución 2646 de 2008 o la normativa legal vigente.

- Requerimientos para el examinador:

  El examinador debe leer y comprender el manual general de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y el presente manual antes de realizar la primera aplicación.

- Condiciones del ambiente de aplicación:

  Para lograr una efectiva aplicación del cuestionario es importante considerar condiciones de privacidad, adecuadas condiciones de iluminación, ventilación y control de ruidos[21].

  Es altamente recomendable que durante la aplicación de los cuestionarios no se presenten interrupciones. El acatamiento de estas condiciones coadyuvará para que la aplicación se haga en un tiempo cercano al promedio que se reseña en la ficha técnica.

19 Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646, de julio 17 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá. 10 p.

20 De acuerdo con la Ley 1090 de 2006, *"para ejercer la profesión de psicólogo se requiere acreditar su formación académica e idoneidad profesional, mediante la presentación del título respectivo, el cumplimiento de las demás disposiciones de ley y obtenido la tarjeta profesional expedida por el Colegio Colombiano de Psicólogos"* o en su defecto por las secretarias distritales, municipales o departamentales de salud.

21 Es recomendable un ambiente de poco ruido y para los casos de heteroaplicación un ambiente en el que se facilite que los trabajadores escuchen al examinador.

- Secuencia de la aplicación:

  Se debe seguir la siguiente secuencia de actividades:

  a. Presentación.

  b. Carta de información y firma del consentimiento informado.

  c. Aplicación del cuestionario.

  d. Aplicación de la ficha de datos generales.

  a. *Presentación del examinador:* El experto que aplica los cuestionarios se presenta con su nombre y profesión. A continuación explica su oficio en la aplicación del cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial intralaboral, actividad que se describirá con más detalle con la carta de información y el consentimiento informado.

  b. *Carta de información y firma del consentimiento informado:* una vez finalizada la presentación, el examinador entrega a cada trabajador una copia de la carta de información (ver manual general de la batería), la lee en voz alta y despacio. Al terminar, debe resolver las dudas que puedan presentarse y solicita la firma de la carta de quienes estén de acuerdo en participar voluntariamente. La carta incluye el texto completo del consentimiento informado que se debe firmar.

     En caso de que algún trabajador manifieste su deseo de no responder el cuestionario o que no quiera firmar la carta, el examinador le solicitará firmar una constancia que explicite que se rehúsa a ser evaluado. En cualquier caso se respetará la libre decisión del trabajador para participar en el proceso de evaluación de los factores psicosociales.

     Si a la aplicación individual asistieran trabajadores analfabetas, el examinador debe diligenciar los datos del consentimiento informado y solicitar las firmas; si no es posible, debe conseguir una almohadilla para tomar las huellas digitales.

     Al concluir esta etapa, el examinador debe recoger todas las cartas de información diligenciadas y firmadas, antes de continuar con la siguiente actividad.

  c. *Aplicación de los cuestionarios:* cerrada la etapa anterior, el examinador entregará a los trabajadores el cuestionario, formas A o B, según el nivel del cargo (Tabla 1).

     En caso de autoaplicación, el examinador[22] deberá solicitar a los participantes que diligencien el formato con la fecha en la que contestan el cuestionario y con su número de identificación o ID en los espacios destinados (parte superior derecha). El número de identificación puede coincidir con el número de cédula; sin embargo, si se desea mantener el anonimato, se sugiere asignar un código a cada trabajador. Debe considerarse que en caso de aplicarse otro cuestionario de la batería, el trabajador debe ser identificado con el mismo ID o código.

22 El examinador es el "experto" que administra la aplicación de los cuestionarios.

En caso de heteroaplicación, el experto será quien diligencie los datos de fecha y número de identificación (ID) del respondiente.

En la autoaplicación, el experto que entrega los cuestionarios pedirá a los trabajadores que lean las instrucciones y, para el caso de heteroaplicación, las leerá en voz alta. Si se presentan dudas, deberá responderlas y cuando se tengan claras las instrucciones, se indicará el inicio para llenar el cuestionario.

Durante el diligenciamiento del cuestionario se recomienda que el examinador esté atento a resolver las dudas que surjan en la actividad.

En la modalidad de autoaplicación colectiva, se recomienda que el examinador se desplace por el sitio y verifique que los trabajadores contesten correctamente las preguntas. Es decir, que observe y verifique sutilmente que se consigna una sola respuesta por pregunta y que se sitúa dentro de cada casilla.

En la modalidad de heteroaplicación colectiva es necesario que el examinador lea en voz alta un ítem y conceda tiempo para que lo contesten antes de continuar con el siguiente.

En el caso de heteroaplicación individual, será necesario que el examinador lea despacio las instrucciones e ítems y dé tiempo al trabajador de contestar, antes de continuar con los siguientes.

Para el caso de autoaplicación individual se recomienda que el examinador permanezca cerca del trabajador, con el fin de aclarar cualquier duda.

Cuando los trabajadores terminen de diligenciar el cuestionario, el responsable de la aplicación debe acercarse al participante y verificar que cada pregunta tenga una sola respuesta marcada. Si el cuestionario está incompleto debe devolverlo para que se concluya el diligenciamiento, salvo que el trabajador decida libremente no responder a uno o varios ítems.

Puntos claves que debe verificar el examinador:

- Todos los ítems deben estar diligenciados.
- No deben presentarse marcaciones con doble respuesta.
- En caso de que las preguntas de filtro[23] en la secciones de “atención a clientes o usuarios” y “jefe de otras personas”, haya respuestas de NO, ninguna de las siguientes preguntas debe tener respuesta.

Si bien los trabajadores tienen la libertad de dejar de contestar alguna pregunta, es necesario tener presente que los resultados por dimensión se invalidarán si no se cuenta con un mínimo de ítems respondidos. En este sentido, para las dimensiones de características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, relación con los

23 Las preguntas de filtro se refieren a ítems cuya respuesta es de si o no y sirven para identificar si a un trabajador le aplican o no los ítems que le siguen.

colaboradores y demandas ambientales puede presentarse hasta un ítem sin respuesta. No obstante, en el resto de dimensiones del cuestionario todos los ítems deben tener una única respuesta para obtener un resultado válido por dimensión, dominio y por el total general.

Si un ítem presenta más de una respuesta, será inválido. Cuando los participantes terminen de responder el cuestionario, el examinador debe verificar cuidadosamente la ausencia de respuestas y las dobles marcaciones con el fin de solicitar aclaraciones. El criterio de manejo para las dobles respuestas será el mismo que para los ítems sin respuesta.

En ningún caso se deberá obligar o forzar a un trabajador a responder un ítem, a pesar de que pueda afectar la obtención del resultado de la dimensión y el resultado general. En tales casos, el análisis de los resultados podrá hacerse para las dimensiones en las que la persona haya contestado el número mínimo de ítems requerido.

Situaciones más frecuentes en que los trabajadores pueden solicitar aclaraciones:

- No se comprende el significado de una palabra. El examinador debe orientar al trabajador y aclarar únicamente el significado de la palabra que no es entendida.

- No se comprende el significado de un ítem. En estos casos se recomienda que el examinador solicite al respondiente que lea en voz alta el ítem y la escala. En ningún caso el examinador podrá parafrasear el ítem o explicarlo en otros términos, dado que esto puede sesgar la respuesta del trabajador.

- No se comprende la pregunta de filtro (respuesta Sí o No) en la sección de atención a clientes o usuarios. El examinador debe indicar al trabajador que si su respuesta es NO, debe dejar en blanco la sección de preguntas correspondientes (ítems 106 a 114 en la forma A, ítems 89 a 97 en la forma B).

- No se comprende la pregunta de filtro (respuesta Si o No) para la sección jefe de otras personas. El examinador indica al trabajador que si su respuesta es NO, debe dejar en blanco la sección de ítems correspondientes (ítems 115 – 123 en la forma A. La forma B no tiene esta sección de ítems).

- En la sección sobre liderazgo (ítems 63 a 75 en la forma A, ítems 49 a 61 en la forma B), si el trabajador presenta dificultad para reconocer una figura formal de jefe o un único jefe, el examinador debe indicarle que emplee como referente al jefe con quien tiene más contacto.

- En la sección sobre liderazgo (ítems 63 a 75 en la forma A, ítems 49 a 61 en la forma B), si el trabajador presenta dificultad para reconocer una figura formal como jefe debido a que él es la máxima figura de autoridad en la empresa, se le solicita que deje todos los ítems de este apartado en blanco. En este evento, el experto deberá tener presente esta situación, dado que al calificar el cuestionario deberá asignar a todos estos ítems una puntuación de cero (0).

d. *Aplicación de la ficha de datos generales:* se recomienda suministrar a los participantes la ficha de datos generales una vez hayan respondido el cuestionario.

Aplicación de otros cuestionarios de la batería:

Si durante una sesión se decide aplicar otros cuestionarios de la batería (factores de riesgo psicosocial extralaboral o cuestionario de síntomas de estrés), se recomienda seguir la siguiente secuencia:

1º Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
2º Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
3º Cuestionario para la evaluación del estrés.
4º Ficha de datos generales.

Esta secuencia es recomendada visto que los cuestionarios se administrarán según la cantidad de ítems de cada instrumento, de mayor a menor. De esta forma el trabajador hallará que los que responde después del intralaboral son más fáciles de contestar y por ende le tomarán menos tiempo.

6.2 CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN

A continuación se explica paso a paso la forma de calificar el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral con el fin de obtener una puntuación total y la puntuación por cada una de sus dimensiones y dominios.

Los ítems, dimensiones y dominios son calificados de forma que se interpreta que a mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo psicosocial intralaboral, lo cual también aplica para la puntuación total del cuestionario.

En la Figura 1 se presenta la síntesis del proceso de calificación del cuestionario.

Cabe precisar que a los efectos de facilitar la calificación del cuestionario, los autores de la batería desarrollaron un aplicativo básico para la captura de los datos[24], el cual contiene toda la sintaxis necesaria para que sea el sistema de información el que efectúe los siguientes pasos: (1) calificación de los ítems; (2) obtención de los puntajes brutos; (3) transformación de los puntajes brutos; (4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y obtención del informe individual para cada trabajador.

El aplicativo mencionado constituyó un desarrollo adicional al alcance previsto en la construcción de la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial; por lo tanto, el mismo no es objeto de desarrollos adicionales o de soporte técnico alguno y en consecuencia, los usurarios exoneran a los autores de toda responsabilidad por su uso. En consecuencia, este aplicativo para la automatización de la información debe entenderse como una herramienta

24 El aplicativo está desarrollado en una hoja de cálculo de Excel cuyo requerimiento operativo es la versión 2007 de Office o posteriores.

que agrega valor a la batería y que disminuye el esfuerzo de los usuarios en relación con el cálculo manual de resultados.

Paso 1. Calificación de los ítems:

Cada uno de los ítems del cuestionario debe ser calificado con valores (números enteros) que oscilan entre 0 y 4. Dichos valores permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones y dominios, así como el puntaje bruto total del cuestionario.

Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial. Dichos valores pueden variar de acuerdo a la forma como está planteado cada ítem. Así que para un grupo de reactivos una respuesta de *siempre* tiene un valor igual a cero (0) y una respuesta de *nunca* tiene un valor de cuatro (4), mientras que otro grupo de reactivos se califican al contrario. En las tabla 21 y 22 se presentan los valores que se asignan a las opciones de respuesta para cada ítem de la forma A y de la forma B.

En la situación en que un ítem no haya sido respondido o presente una doble marcación, se tomará como un dato perdido, sin calificación alguna.

Figura 1. Proceso de calificación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

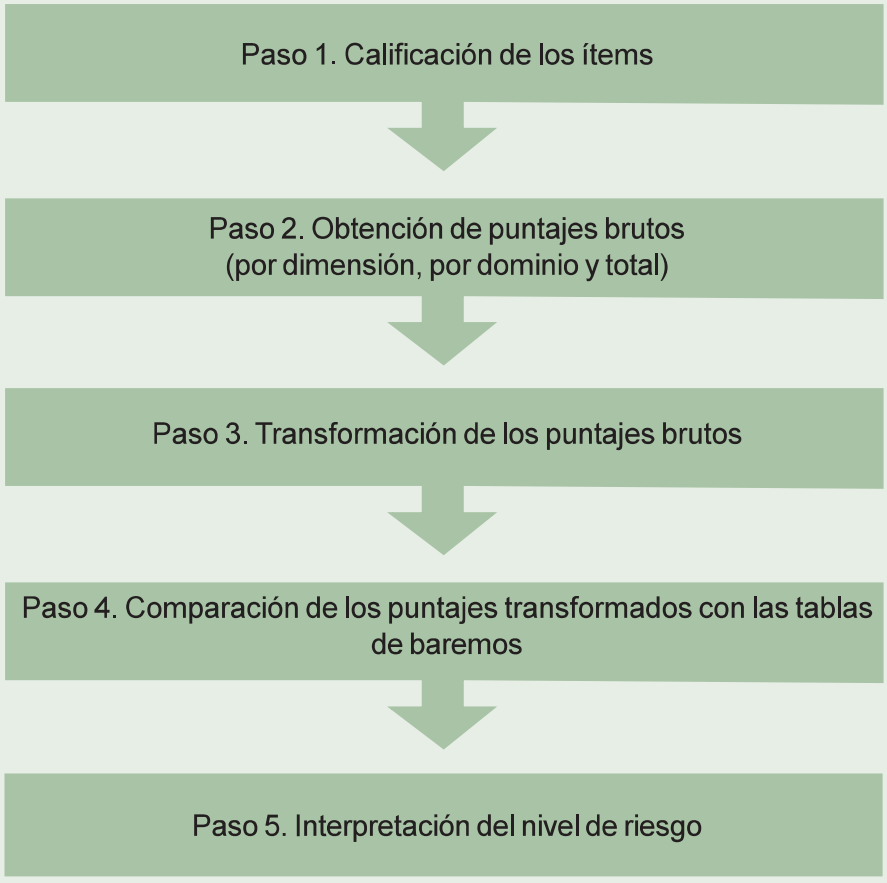


Tabla 21. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma A.

Ítems forma A	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 32, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 52, 80, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123.	4	3	2	1	0

Tabla 22. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma B.

Ítems forma B	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 22, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 97.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 66, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96.	4	3	2	1	0

Paso 2. Obtención de los puntajes brutos:

a. Puntajes brutos de las dimensiones

Se obtienen sumando las calificaciones obtenidas en los ítems que las conforman. De esta manera resulta indispensable conocer cuáles son los ítems que componen cada dimensión para cada forma del cuestionario, lo cual se sintetiza en la Tabla 23.

Tabla 23. Ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).

Dominios	Dimensiones	Ítems forma A	Ítems forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61
	Relaciones sociales en el trabajo	76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89	62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73
	Retroalimentación del desempeño	90, 91, 92, 93, 94	74, 75, 76, 77, 78
	Relación con los colaboradores	115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123	No aplica
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59	41, 42, 43, 44, 45
	Capacitación	60, 61, 62	46, 47, 48
	Participación y manejo del cambio	48, 49, 50, 51	38, 39, 40
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	39, 40, 41, 42	29, 30, 31, 32
	Control y autonomía sobre el trabajo	44, 45, 46	34, 35, 36
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	Demandas emocionales	106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114	89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97
	Demandas cuantitativas	13, 14, 15, 32, 43, 47	13, 14, 15
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35, 36, 37, 38	25, 26, 27, 28
	Exigencias de responsabilidad del cargo	19, 22, 23, 24, 25, 26	No evalúa
	Demandas de carga mental	16, 17, 18, 20, 21	16, 17, 18, 19, 20
	Consistencia del rol	27, 28, 29, 30, 52	No evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	31, 33, 34	21, 22, 23, 24, 33, 37
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	95, 102, 103, 104, 105	85, 86, 87, 88
	Reconocimiento y compensación	96, 97, 98, 99, 100, 101	79, 80, 81, 82, 83, 84

Importante:

- Los resultados por dimensión se invalidarán si no se cuenta con un mínimo de ítems respondidos. Para las dimensiones de características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, relación con los colaboradores y demandas ambientales, puede presentarse hasta un ítem sin respuesta en cada una. Empero, en el resto de dimensiones del cuestionario todos los ítems deben tener una respuesta para obtener un resultado válido por dimensión, por dominio y por el total general.

  Si una dimensión no cuenta con el número mínimo de ítems respondidos no debe calcularse su puntaje bruto, así como tampoco el del dominio al que pertenece, ni el puntaje bruto total general del cuestionario. De hacerse, los resultados que se obtengan no serían válidos.
- Se debe tener presente que si un trabajador responde de forma negativa a la pregunta *"en mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios"*, que antecede a los ítems 106 a 114 de la forma A y a los ítems 89 a 97 de la forma B, la dimensión "demandas emocionales" obtendrá automáticamente un puntaje bruto de cero (0). Se considera que estos reactivos no debieron ser respondidos.
- De igual forma, si un participante contesta de forma negativa a la pregunta *"soy jefe de otras personas en mi trabajo"*, que antecede a los ítems 115 a 123 de la forma A, estos reactivos no deben ser respondidos, ya que la dimensión "relación con los colaboradores" obtendrá automáticamente un puntaje bruto de cero (0).

b. Puntajes brutos de los dominios:

El puntaje bruto de cada dominio se calcula sumando los puntajes brutos de las dimensiones que lo integran.

Si no es posible obtener el puntaje bruto de una dimensión, por haber ítems sin respuesta, no se podrá calcular el puntaje bruto del dominio al cual pertenece.

c. Puntaje bruto total general:

El puntaje bruto total general del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A o B), se obtiene calculando la sumatoria de los puntajes brutos obtenidos para cada uno de los dominios. En caso de que no sea posible calcular el puntaje bruto de un dominio por ausencia de respuestas, tampoco se podrá obtener el puntaje bruto total general del cuestionario.

d. Puntaje bruto total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial:

En caso de que a un mismo trabajador se apliquen los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral será posible calcular un puntaje bruto total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el cual se obtiene de la sumatoria de los puntajes brutos totales de los dos cuestionarios aplicados.

En la Tabla 24 se presenta la síntesis de los lineamientos establecidos para calcular los puntajes brutos por dimensión, dominio y total general.

Tabla 24. Lineamientos para calcular los puntajes brutos por dimensión, dominio y total general.

<table>
<tr><th colspan="2"></th><th>Forma A</th><th>Forma B</th></tr>
<tr><td colspan="2">Puntaje bruto de las dimensiones:</td><td colspan="2">Σ de calificaciones asignadas a los ítems que conforman cada dimensión</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Puntaje bruto de los dominios</td><td>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:</td><td>Σ de los puntajes brutos de las dimensiones:
- Características del liderazgo.
- Relaciones sociales en el trabajo.
- Retroalimentación del desempeño.
- Relación con los colaboradores.</td><td>Σ de los puntajes brutos de las dimensiones:
- Características del liderazgo.
- Relaciones sociales en el trabajo.
- Retroalimentación del desempeño</td></tr>
<tr><td>Control sobre el trabajo:</td><td colspan="2">Σ de los puntajes brutos de las dimensiones:
- Control y autonomía sobre el trabajo.
- Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos.
- Participación y manejo del cambio.
- Claridad de rol.
- Capacitación.</td></tr>
<tr><td>Demandas del trabajo:</td><td>Σ de los puntajes brutos de las dimensiones:
- Demandas cuantitativas.
- Demandas de carga mental.
- Demandas emocionales.
- Exigencias de responsabilidad del cargo.
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico.
- Demandas de la jornada de trabajo.
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.
- Consistencia del rol.</td><td>Σ de los puntajes brutos de las dimensiones:
- Demandas cuantitativas.
- Demandas de carga mental.
- Demandas emocionales.
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico.
- Demandas de la jornada de trabajo.
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.</td></tr>
<tr><td>Recompensas:</td><td colspan="2">Σ de los puntajes brutos de las dimensiones:
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.
- Reconocimiento y compensación.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Puntaje bruto total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral:</td><td colspan="2">Σ de los puntajes brutos de los dominios:
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.
- Control sobre el trabajo.
- Demandas del trabajo.
- Recompensas.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Puntaje bruto total de la evaluación general de factores de riesgo</td><td colspan="2">Σ de los puntajes brutos totales de los cuestionarios:
- Factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Factores de riesgo psicosocial extralaboral.</td></tr>
</table>

Paso 3. Transformación de los puntajes brutos:

Con el fin de lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en las dimensiones, en los dominios y por el total, el siguiente paso consiste en realizar una transformación lineal de los puntajes brutos a una escala de puntajes que van de 0 a 100. Para realizar esta transformación se utiliza la siguiente fórmula:

$$\textit{Puntaje transformado} = \frac{\textit{Puntaje bruto}}{\textit{Factor de transformación}} \; X \; 100$$

Importante:

- Los puntajes transformados deben ser manejados con un sólo decimal a través del método de aproximación por redondeo[25], de lo contrario la comparación con la tabla de baremos carecerá de validez y la interpretación será errada.
- Los puntajes transformados sólo pueden adquirir valores entre cero (0) y 100, en caso que al hacer la transformación de un puntaje se obtenga un valor inferior a cero o superior a 100, se deberá rectificar el cálculo realizado, dado que dichos valores indicarían un error.

Los factores de transformación para cada una de las dimensiones se encuentran en la Tabla 25.

Tabla 25. Factores de transformación para las *dimensiones* de las formas A y B.

Dimensión	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Características del liderazgo	52	52
Relaciones sociales en el trabajo	56	48
Retroalimentación del desempeño	20	20
Relación con los colaboradores (subordinados)	36	No aplica
Claridad de rol	28	20
Capacitación	12	12
Participación y manejo del cambio	16	12
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16	16
Control y autonomía sobre el trabajo	12	12
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48	48

25 Aproximar un número a una determinada cifra por redondeo implica observar la cifra que está a su derecha, si ésta es mayor o igual a 5 se le suma un 1 a la cifra anterior, es decir, a la que está a su izquierda; si por el contrario, la cifra es menor que 5, la anterior no se altera. Por ejemplo, si se obtiene un puntaje de 29,15, será aproximada a 29,2; si se obtiene 29,14, se mantiene en 29,1.

Dimensión	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Demandas emocionales	36	36
Demandas cuantitativas	24	12
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	16	16
Exigencias de responsabilidad del cargo	24	No evalúa
Demandas de carga mental	20	20
Consistencia del rol	20	No evalúa
Demandas de la jornada de trabajo	12	24
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20	16
Reconocimiento y compensación	24	24

Ejemplo 1. Si un trabajador a quien se le aplicó la forma A obtuvo un puntaje bruto igual a 34 en la dimensión *"relaciones sociales en el trabajo"*, su puntaje transformado sería de 60,7, el cual se obtiene de la siguiente forma:

$$\frac{34}{56} \; X \; 100 \; = \; \mathbf{60,7}$$

Ejemplo 2. Si un participante a quien se le aplicó la forma B tuvo un puntaje bruto igual a 7 en la dimensión *"demandas de la jornada de trabajo"*, su puntaje transformado sería de 29,2, que resulta de la siguiente manera:

$$\frac{7}{24} \; X \; 100 \; = \; \mathbf{29,2}$$

Los factores de transformación para cada una de los dominios del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B) se encuentran en la Tabla 26.

Tabla 26. Factores de transformación para los *dominios* de las formas A y B.

		Factores de transformación Forma A	Forma B
Dominios	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	164	120
	Control sobre el trabajo	84	72
	Demandas del trabajo	200	156
	Recompensas	44	40

Ejemplo 3. Si un trabajador a quien se le aplicó la forma A obtuvo un puntaje bruto igual a 81 en el dominio *"demandas del trabajo"*, su puntaje transformado sería de 40,5, que se halla según la siguiente operación:

$$\frac{81}{200} \; X \; 100 \; = \; \mathbf{40,5}$$

Ejemplo 4. Si una persona a quien se le aplicó la forma B obtuvo un puntaje bruto igual a 17 en el dominio *"control sobre el trabajo"*, su puntaje transformado sería de 23,6, que se da así:

$$\frac{17}{72} \; X \; 100 \; = \; \mathbf{23,6}$$

Los factores de transformación para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral formas A y B se presenta en la Tabla 27.

Tabla 27. Factores de transformación para el *total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral* formas A y B.

	Factores de transformación Forma A	Forma B
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	492	388

Ejemplo 5. Si un trabajador a quien se le aplicó la forma A obtuvo un puntaje bruto total igual a 278, su puntaje transformado sería de 56,5, el cual se halla del siguiente modo:

$$\frac{278}{492} \; X \; 100 \; = \; \mathbf{56,5}$$

Los factores de transformación para el total de la evaluación general de factores de riesgo psicosocial, tanto cuando se aplica la forma A, como cuando se aplica la forma B se presentan en la Tabla 28.

Tabla 28. Factores de transformación para el *total de la evaluación general de factores de riesgo psicosocial*, forma A y B

	Factores de transformación Forma A	Forma B
Puntaje total de le evaluación general de factores de riesgo psicosocial (suma de intra y extralaboral)	616	512

Ejemplo 6: Si a una persona a quien se le aplicó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y también se le aplicó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral obtuvo un puntaje bruto de la evaluación general de factores de riesgo psicosocial (sumatoria del puntaje total intralaboral y extralaboral) de 306, su puntaje transformado sería igual a 49,7, el cual se calcula así:

$$\frac{306}{616} \; X \; 100 \; = \; \mathbf{49,7}$$

Paso 4. Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos:

El paso siguiente consiste en comparar los puntajes transformados con las tablas de baremos, que indicarán el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de las dimensiones, de los dominios y del puntaje total.

En las tablas 29, 30, 31, 32 y 33 se presentan los baremos de las forma A y B para cada una de las dimensiones, dominios y para el total del cuestionario.

Tabla 29. Baremos para las *dimensiones* de la forma A.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Relación con los colaboradores	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Consistencia del rol	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 4,2	4,3 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Ejemplo 6. Retomando los resultados del ejemplo 1, el puntaje transformado igual a 60,7 en la dimensión *"relaciones sociales en el trabajo"* de la forma A, equivaldría a un nivel de riesgo muy alto en esta dimensión.

Tabla 30. Baremos para las *dimensiones* de la forma B.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 13,5	13,6 - 25,0	25,1 - 38,5	38,6 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 14,6	14,7 - 27,1	27,2 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 5,0	5,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 50,0	50,1 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 15,0	15,1 - 30,0	30,1 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 56,3	56,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 66,7	66,8 - 75,0	75,1 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 47,9	48,0 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 19,4	19,5 - 27,8	27,9 - 38,9	39,0 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 50,0	50,1 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 31,3	31,4 - 50,0	50,1 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 50,0	50,1 - 65,0	65,1 - 75,0	75,1 - 85,0	85,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 45,8	45,9 - 58,3	58,4 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 12,5	12,6 - 18,8	18,9 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Tabla 31. Baremos para los *dominios* de la forma A.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Recompensas	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100

Tabla 32. Baremos para los *dominios* de la forma B.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 17,5	17,6 - 26,7	26,8 - 38,3	38,4 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 19,4	19,5 - 26,4	26,5 - 34,7	34,8 - 43,1	43,2 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 26,9	27,0 - 33,3	33,4 - 37,8	37,9 - 44,2	44,3 - 100
Recompensas	0,0 - 2,5	2,6 - 10,0	10,1 - 17,5	17,6 - 27,5	27,6 - 100

Ejemplo 7. Según los datos del ejemplo 4, el puntaje transformado igual a 23,6 en el dominio *"control sobre el trabajo"* de la forma B, equivaldría a un nivel de riesgo bajo para este dominio.

Tabla 33. Baremos para el *puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral* (formas A y B).

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Como ya se ha dicho, en caso de que a un mismo trabajador se apliquen los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral será posible calcular un puntaje total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, cuyos baremos, tanto cuando se aplica la forma A, como cuando se aplica la forma B se presentan en la Tabla 34.

Tabla 34. Baremos para el *puntaje total general de factores de riesgo psicosocial* (formas A y B).

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral *forma A* y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral *forma B* y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 19,9	20,0 - 24,8	24,9 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100

Ejemplo 8. Con base en los resultados del ejemplo 6, si una persona a quien se le aplicaron los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral – forma A y el cuestionario extralaboral obtiene un puntaje transformado igual a 49,7, este indicaría un nivel de riesgo muy alto para el total general de factores de riesgo psicosocial.

Paso 5. Interpretación del nivel de riesgo:

Comparados los puntajes transformados con los baremos que les correspondan, según si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario, se podrá identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral que representan.

Cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares que se reseñan a continuación:

- *Sin riesgo o riesgo despreciable*: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- *Riesgo bajo*: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- *Riesgo medio*: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- *Riesgo alto*: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En los Anexos 4 y 5 se presentan los formatos modelo para presentar un informe de los resultados individuales de la aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).

REFERENCIAS

Barraza Macías, A. Apuntes sobre metodología de la investigación. Confiabilidad. En: Investigación educativa. No. 6. 2007. Universidad Pedagógica de Durango. Disponible: www.dialnet.unirioja.es

Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial. Elaborado por Villalobos Fajardo, G.H. Bogotá. 1996. 174 p.

Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de julio 17 de 2008. 10 p.

Villalobos Fajardo, G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud. 2005. Escuela Nacional de Salud Pública- La Habana Cuba.

Ware, J.E., y cols. User's Manual for the SF-36v2® Health Survey. 2 ed. Lincoln, R.I. Quality Metric Incorporated. 2007.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

Fecha de aplicación: | | | | (dd mm aaaa)

Número de identificación del respondiente (ID): | |

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Pontificia Universidad JAVERIANA
Bogotá

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia
Libertad y Orden

Pontificia Universidad JAVERIANA
Bogotá

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**				

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.

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					

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					

		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					

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					

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					

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					

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					

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

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					

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	
No	

Si su respuesta fue SI 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 2

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

Fecha de aplicación: | | | | (dd mm aaaa)

Número de identificación del respondiente (ID): | |

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Pontificia Universidad JAVERIANA
Bogotá

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia
Libertad y Orden

Pontificia Universidad JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

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**				

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.

Las siguiente s 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					

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 hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	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
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

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
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	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
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	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
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

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
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

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
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	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
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

ANEXO 3
FICHA DE DATOS GENERALES

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia
Libertad y Orden

Pontificia Universidad JAVERIANA
Bogotá

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	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	

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)

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 4
FORMATO MODELO PARA PRESENTAR INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA A

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

Nombre del trabajador:	
Número de identificación (ID):	
Cargo:	
Departamento o sección:	
Edad:	
Sexo:	
Fecha de aplicación del cuestionario:	
Nombre de la empresa:	

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	
Número de identificación (c.c.):	
Profesión:	
Postgrado:	
No Tarjeta profesional*:	
No. Licencia en salud ocupacional*:	
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*	

* Todo informe que carezca de estos datos *no será válido*.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo		
	Relaciones sociales en el trabajo		
	Retroalimentación del desempeño		
	Relación con los colaboradores (subordinados)		
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO			
Control sobre el trabajo	Claridad de rol		
	Capacitación		
	Participación y manejo del cambio		
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		
	Control y autonomía sobre el trabajo		
CONTROL SOBRE EL TRABAJO			
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico		
	Demandas emocionales		
	Demandas cuantitativas		
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		
	Exigencias de responsabilidad del cargo		
	Demandas de carga mental		
	Consistencia del rol		
	Demandas de la jornada de trabajo		
DEMANDAS DEL TRABAJO			
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		
	Reconocimiento y compensación		
RECOMPENSAS			
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL			

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE RIESGO

- Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS DEL EVALUADOR

RECOMENDACIONES PARTICULARES

Fecha de elaboración del informe:

dd	mm	aaaa

Firma del evaluador:

ANEXO 5

FORMATO MODELO PARA PRESENTAR INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA B

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

Nombre del trabajador:	
Número de identificación (ID):	
Cargo:	
Departamento o sección:	
Edad:	
Sexo:	
Fecha de aplicación del cuestionario:	
Nombre de la empresa:	

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	
Número de identificación (c.c.):	
Profesión:	
Postgrado:	
No Tarjeta profesional*:	
No. Licencia en salud ocupacional*:	
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	

* Todo informe que carezca de estos datos *no será válido*.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO			
Dominios	**Dimensiones**	**Puntaje** (transformado)	**Nivel de riesgo**
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo		
	Relaciones sociales en el trabajo		
	Retroalimentación del desempeño		
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO			
Control sobre el trabajo	Claridad de rol		
	Capacitación		
	Participación y manejo del cambio		
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos		
	Control y autonomía sobre el trabajo		
CONTROL SOBRE EL TRABAJO			
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico		
	Demandas emocionales		
	Demandas cuantitativas		
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		
	Demandas de carga mental		
	Demandas de la jornada de trabajo		
DEMANDAS DEL TRABAJO			
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		
	Reconocimiento y compensación		
RECOMPENSAS			
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL			

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE RIESGO

- Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

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

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

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

- Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS DEL EVALUADOR

RECOMENDACIONES PARTICULARES

Fecha de elaboración del informe:

Dd	mm	aaaa

Firma del evaluador: