



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCION DE POSTGRADO SEDE ARAGUA**



Especialización En Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIALES EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
FUNDACION MISION BARRIO ADENTRO CARABOBO, VENEZUELA,
2014**

Autora: Tania Barrios D.

Maracay, 24 de noviembre de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCION DE POSTGRADO SEDE ARAGUA



Especialización En Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIALES EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
FUNDACION MISION BARRIO ADENTRO CARABOBO, VENEZUELA,
2014**

Autora: Tania Barrios D.

Tutora: Magola Fernández

Maracay, 24 de noviembre de 2016

CARTA DE ACEPTACION DEL TUTOR(A)

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su Artículo 133, quien suscribe **Magola Fernández** titular de la cédula de identidad N° **8.732.423**, en mi carácter de Tutor del Trabajo Especial de Grado titulado: **“Clima Organizacional y Factores de Riesgo Psicosociales en Personal de la Fundación Misión Barrio Adentro Carabobo”** presentado por el (la) ciudadano (a) **Tania de Jesús Barrios Daboin** Titular de la cédula de identidad N° **6.278.683**, para optar al título de Especialista en: **SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL AMBIENTE LABORAL**, hago constar que acepto ser el Tutor(a).

En Maracay a los 25 días del mes de Agosto del año 2014

Firma

C.I:

AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su Artículo 133, quien suscribe: **MAGOLA FERNANDEZ** , titular de la cédula de identidad N° **8.732.423** en mi carácter de Tutora del Trabajo Especial de Grado titulado: **“Clima Organizacional y Factores de Riesgo Psicosociales en Personal de la Fundación Misión Barrio Adentro Carabobo”** presentado por el (la) ciudadano (a) **Tania de Jesús Barrios Daboin**, Titular de la cédula de identidad N° **V.- 6.278.683**, para optar al título de Especialista en: **SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL AMBIENTE LABORAL**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Maracay a los 25 días del mes de mayo del año 2015

Firma

C.I:

Nota: Para la inscripción del citado trabajo, el alumno consignará la relación de las reuniones periódicas efectuadas durante el desarrollo del mismo, suscrita por ambas partes.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCION DE POSTGRADO SEDE ARAGUA



Especialización En Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral

CLIMA ORGANIZACIONAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FUNDACION MISION BARRIO ADENTRO CARABOBO, 2014

Autora: Tania Barrios Daboin
Tutora: Magola Fernández
Año: 2016

RESUMEN

La relación entre los riesgos psicosociales y el clima laboral es muy significativa en la actualidad ya que estas interactúan de manera que si alguna falla se comienza a presentar síntomas favoreciendo al desequilibrio en la conducta de los trabajadores. Se realizó un estudio descriptivo de campo de corte transversal, en 61 trabajadores con el objeto de evaluar el clima organizacional y los factores de riesgo psicosociales presentes en la sede de la coordinación Fundación Misión Barrio Adentro Carabobo, Venezuela, noviembre –diciembre 2014. Los riesgos psicosociales se determinaron por el Método ISTAS 21: versión 2.0, que evalúa seis grandes dimensiones (exigencias psicológicas, control del trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, conflicto trabajo-familia, recompensa y capital social). Para la percepción del clima Organizacional se aplicó el Inventario de Clima Organizacional de la OPS/OMS para equipos de dirección de los sistemas de Salud, que evalúa cuatro dimensiones básicas: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. Los resultados obtenidos según el modelo de demanda y control de Karasek muestran que los trabajadores tienen alta demanda psicológica con alto control de trabajo lo que los ubica en trabajo activo. En general la percepción del Clima Organizacional es 2,7 No Satisfactoria. Se recomienda intervenir de inmediato en los ítems en situación más desfavorable para la salud de los trabajadores.

Palabras claves: Factores de Riesgo Psicosociales, Organización del Trabajo, Clima Organizacional, Modelo de demanda y control de Karasek.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCION DE POSTGRADO SEDE ARAGUA



Especialización En Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS PERSONNEL IN THE MISSION DISTRICT FOUNDATION CARABOBO, 2014

Author: Tania Barrios Daboin
Tutor: Magola Fernández
Year: 2015

SUMMARY

The relationship between psychosocial risks and the working environment is very significant at the present time as they interact so that if one fails, symptoms begin to appear favoring an imbalance in the behavior of workers. A cross-sectional field study was carried out in 61 workers to evaluate the organizational climate and the psychosocial risk factors present at the Mision Barrio Adentro Carabobo Foundation, Venezuela, November -December 2014. The risks Psychosocial factors were determined by ISTAS 21: version 2.0, which evaluates six major dimensions (psychological demands, work control, social support and leadership quality, work-family conflict, reward and social capital). For the perception of the Organizational climate, the PAHO / WHO Organizational Climate Inventory for Health Systems Management Teams was applied, which evaluates four basic dimensions: leadership, motivation, reciprocity and participation. The results obtained according to Karasek's demand and control model show that workers have a high psychological demand with high labor control, which places them at active work. In general the perception of the Organizational Climate is 2.7 Not Satisfactory. It is recommended to immediately intervene in the items in the most unfavorable situation for workers' health.

Key words: Psychosocial Risk Factors, Work Organization, Organizational Climate, Demand and Control Model of Karasek.

DEDICATORIA

- A Dios quien nos dio este tiempo en la tierra como regalo, y nos provee de la fuerza de vida y las ganas de seguir adelante en todo momento.
- A mis padres, *Simón y Evelyn*; que han colmado mi vida de amor y dedicación, me han brindado tanto, que jamás existirá una forma de agradecerles, sirva para ustedes este trabajo de grado que para mí es una meta cumplida que sin ustedes no podría hoy verse consolidada.
- Papi desde el cielo sé que celebras conmigo este nuevo logro profesional, gracias por ser el mejor Padre que Dios me pudo haber brindado..... **siempre en mi corazón** ¡ Y tu Mami ... no hay palabras para describir lo que siento por ti...**eres mi todo, te amo** ¡
- A mi querido hijo *Simón Antonio*, la Bendición más preciada que Dios me ha dado, eres mi fuente de inspiración y motivo de vida... **mi vida es tuya bebe... Te amo!**
- A mis hermanos, *Simón Sacarías y Delia Magdalena* en todo momento presentes, ayudando a suavizar mis caídas y a celebrar cuando el momento así lo amerite.

Muchas gracias a Todos!

Tania de Jesús Barrios Daboin

AGRADECIMIENTO

- A la *Universidad de Carabobo*, casa de estudios, la cual hizo posible que este sueño se hiciera realidad al brindarme la oportunidad de crecer en sus espacios y aprender en sus aulas.
- Al Dr. *José León Uzcátegui* quien me incentivó a trabajar en la coordinación para conocer el sentir de su personal.
- A la profesora *Magola Fernández* por dedicarme parte de su valioso tiempo y sin saberlo rescatarme cuando iba en caída.
- A la razón de este Trabajo de Grado, a todos los trabajadores de la coordinación *Fundación Misión Barrio Adentro Carabobo* que brindaron su confianza, tiempo e hicieron posible la realización de dicho proyecto.

Muchas gracias a Todos

Tania de Jesús Barrios Daboin

INDICE GENERAL

INDICE	PÁG.
CARTA DE ACEPTACION DEL TUTOR	I
AVAL DEL TUTOR	ii
RESUMEN	iii
SUMMARY	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	10
MARCO METODOLÓGICO	10
Tipo de Investigación	10
Población y Muestra	10
Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	11
Análisis de datos	15
Aspectos éticos	15
RESULTADOS	16
CONCLUSIONES Y DISCUSIONES	26
RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	28
ANEXOS	31

INDICE TABLAS , GRÁFICOS Y FIGURAS

INDICE	PÁG.
Figura 1: modelo de demanda y control de Karasek	5
Tabla 1: Distribución Variables Sociodemográficas y Laborales	17
Gráfico 1: Riesgos Psicosociales	19
Gráfico 2: Exigencias Psicológicas	21
Gráfico 3: Control del trabajo	22
Gráfico 4: Apoyo social y calidad de liderazgo	24
Tabla 2: Percepción sobre Clima Laboral	20

INDICE ANEXOS

INDICE	PÁG.
Método ISTAS 21 versión 2	11
Inventario de Clima Organizacional (OPS/OMS)	14
Autorización de estudio en la Institución	15
Consentimiento Informado	15

INTRODUCCION

El medio laboral ha evolucionado en los últimos lustros, y ha dejado atrás la organización tradicional caracterizada por las tareas operativas, los trabajos en línea, la toma de decisión centralizada, etc., ya que la competencia del mercado actual requiere empresas organizadas, dinámicas y con altos estándares de calidad que puedan adaptarse fácilmente a un entorno cambiante y exigente (Mansilla,2012)

Menciona Aragón (2012) en su manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral: la evolución y desarrollo ha traído consigo que el trabajo haya evolucionado de ser actividad física a cada vez más intelectual. O bien en un incremento del trabajo en equipo, donde muchas veces no son claros los límites de las funciones y definición de puestos, donde existe mayor flexibilidad y versatilidad, lo que contribuye a aumentar el estrés por la mayor intensificación del trabajo.

Así, hoy día las condiciones laborales pueden exigir altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largos y desordenados horarios y turnos; además de la creciente participación de las mujeres en la empresa, el aumento de padres y madres trabajadores, y de familias monoparentales, hacen que los riesgos psicosociales y sus repercusiones sanitarias, sociales y económicas sean una realidad en el mundo de hoy. (Sánchez, 2006) Todo esto puede deteriorar el clima laboral y afectar al bienestar físico y psicológico del trabajador.

Los riesgos psicosociales aparecen en cualquier sector de producción, incluyendo el sector servicios. Las empresas de servicios han pasado a ser las grandes generadoras de nuevos empleos, con nuevas formas en sistemas de contratación, subcontratación, externalización, u organizaciones en forma de red, que limitan la jerarquía y aumentan la complejidad de las relaciones de trabajo,

convirtiéndose en relaciones de mercado donde la calidad del servicio es el objetivo común de todas ellas. (Aragón, 2012)

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT], 2001)

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) considera que los factores psicosociales son aquellos que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocionales, cognitivas y conductuales en el individuo; lo que se conoce como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración. Los clasifica basándose en el modelo de demanda-control-apoyo social-recompensa. (Rodríguez, 2013)

Específica CoPsoQ-ISTAS21 (2010) que en términos de prevención de riesgos laborales los factores psicosociales representan la exposición (o sea: lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos), la organización del trabajo el origen de ésta (o sea: sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y el estrés el precursor o antecesor del efecto (enfermedad o trastorno de salud) que se pretende y debe evitar. (Rodríguez, 2013)

Para el Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo (OIT)-Organización Mundial de la Salud (OMS) (1989), los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo. Concluyen Guerrero,

Ramírez, Lasso (2012) independientemente de la profesión u oficio que realicen los participantes de un estudio se presentarán cualquier nivel de exposición psicosocial.

Los efectos de la organización del trabajo son intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos: emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.), y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas). (Arias, 2014)

El estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación. Cuando existe un desequilibrio entre las exigencias ocupacionales y los recursos del entorno o personales con los que cuenta el trabajador, entonces, se presentan una serie de reacciones. (OMS, 2008)

El estrés ocurre debido a muchas circunstancias diferentes, pero es particularmente fuerte cuando la habilidad de una persona para controlar las exigencias del trabajo se ve amenazada. Las preocupaciones sobre desempeño exitoso y el temor a las consecuencias negativas resultantes del fracaso en el desempeño evocan emociones negativas poderosas de ansiedad, enojo e irritación. La experiencia del estrés se intensifica en los casos donde no existe apoyo o ayuda de los compañeros o supervisores. Por lo tanto, el aislamiento social y la falta de cooperación aumentan el riesgo de estrés prolongado en el trabajo, así como los efectos negativos a la salud relacionados y el incremento de los accidentes de trabajo. (OMS, 2008)

Lo que causa el estrés es un deficiente “ajuste persona-entorno”, objetiva o subjetivamente, en el trabajo o en otros lugares y en interacción con factores genéticos, son muchos los modelos que explican este fenómeno (Sauter, 2010). El estrés puede producir enfermedad a través de dos vías: estados afectivos

negativos (ansiedad, depresión), consecuencia del estrés mismo, que actúan mediante procesos biológicos hormonales o conductas de riesgo. Y mediante respuestas de coping o afrontamiento que pueden llevar a conductas de riesgo (como fumar, ingerir alcohol) y a respuestas biológicas hormonales. (Villalobos, 2004)

Para estudiar los factores psicosociales hay diversos modelos, no obstante los que poseen suficiente apoyo empírico son el de Demanda – Control (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990, y del desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996, 1998) citado por Luceño et al (2005). A pesar del largo periodo entre uno y otro, estos se complementan entre sí dando una visión más completa de los riesgos psicosociales. La relevancia de estos enfoques radica en su validez predictiva, es decir, a través de ellos se ha comprobado la relación entre algunas dimensiones del entorno laboral y problemas de salud. (Rodríguez, 2013)

Modelo Demanda-Control Robert Karasek (1970): Las demandas psicológicas (cuánto y a qué ritmo se trabaja) en combinación con el control (campo autonomía y utilización de habilidades) determinan 4 condiciones de riesgo psicosocial: 1) trabajos de tensión alta, 2) trabajos activos, 3) trabajos de poca tensión y trabajos pasivos. La combinación del cuadrante 1, se establece como la de menos estrés (no dañino), mientras que el cuadrante 2 y 4 se clasifica como de “estrés moderado”, por su parte el cuadrante 2 tiene un potencial de desarrollo en estrés “positivo”. Es el cuadrante 1 el de mayor preocupación para los especialistas, pues representa un alto riesgo de tensión acumulada que deriva en enfermedad crónica (Figura 1). (Rodríguez, 2013).



Jeffrey V. Johnson, en 1986, amplió el modelo demandas-control introduciendo la dimensión de apoyo social. El apoyo social hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores. Tiene dos componentes: relación emocional que el trabajo comporta y soporte instrumental. (Rodríguez, 2013)

Tanto el apoyo social como el control son factores que suelen verse muy influidos por los cambios en la organización del trabajo y, de hecho, las intervenciones preventivas que modifican en origen los riesgos psicosociales por lo general afectan conjuntamente a ambas dimensiones. (Rodríguez, 2013)

Modelo Esfuerzo-Recompensa de Johannes Seagrist (1996): El Modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa investiga la relación entre factores psicosociales y salud, a través de los intercambios que se producen entre la empresa y el trabajador; y más concretamente en el desequilibrio entre los esfuerzos que el trabajador realiza (costes) y las recompensas que obtiene (ganancias). Para este enfoque, el rol laboral en la vida adulta juega un papel crucial en el desarrollo del trabajador, ya que las experiencias en el entorno laboral influyen en la autorregulación del sujeto al controlar la autoestima, la auto-eficacia, y el sentimiento de pertenencia a un grupo. Estas funciones de autorregulación proporcionan bienestar y salud al trabajador cuando los intercambios entre los roles laborales y las recompensas se realizan con éxito. (Rodríguez, 2013)

La relación entre los riesgos psicosociales y el clima laboral es muy significativa en la actualidad ya que estas dos interactúan de manera que si alguna de las dos falla se comienza a presentar síntomas en cualquiera de las dos favoreciendo al desequilibrio en la conducta de los trabajadores, los riesgos psicosociales y el clima laboral propenden al bajo rendimiento y a conductas negativas dentro de las labores cotidianas dentro de una empresa. (Celeita, 2012)

Resulta trascendente para las organizaciones conocer cuáles son los factores que pueden influir para favorecer el compromiso ante la institución y uno de ellos además de los ya descritos es el clima organizacional. (Celeita, 2012)

Etimológicamente el clima laboral se podría definir como un "conjunto de condiciones que caracterizan a una situación o circunstancia que rodean a la persona en su trabajo" pues clima deriva del latín "ambiente" que se entiende como un conjunto de condiciones y el termino laboral se refiere al trabajo en su aspecto económico, jurídico y social. (Celeita, 2012)

Respecto al clima organizacional, el concepto recoge desde las características de la organización determinadas como percepciones (donde se presume dominan los factores de organización o circunstanciales); los esquemas cognoscitivos (donde los factores individuales son primarios determinantes); y las percepciones sumarias (donde persona y situación interactúan). (Chiang, Núñez, Martín y Salazar, 2010)

En la actualidad el compromiso de las personas con la organización constituye un activo importante, puede ser uno de los mecanismos que tiene la dirección de recursos humanos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización. Es por tanto, importante para las organizaciones conocer no sólo el tipo sino también el grado de compromiso de sus miembros. (Chiang y cols., 2010)

Cita Chiang y cols. (2010), actualmente se le da gran importancia a la valoración del clima organizacional en las instituciones porque constituye un

elemento esencial en el desarrollo de su estrategia organizacional planificada y posibilita a los directivos una visión futura de la organización, es, además, un elemento diagnóstico de la realidad cambiante del entorno, puesto que permite identificar las necesidades reales de la institución en relación con el futuro deseado, para de esta forma trazar las acciones que deben iniciarse en el presente y que permitirán alcanzar la visión del futuro diseñado para la institución.

El informe sobre la salud en el mundo elaborado por la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) en el año 2000 está dedicado a evaluar la calidad de los sistemas de salud y como proceder a su mejora. En él se señala que los recursos humanos de un sistema de salud son vitales para el buen funcionamiento del sistema, y para conseguir que éste ofrezca una buena calidad del servicio. El informe recomienda cuidar los recursos humanos de las organizaciones de salud, pues si estos no se cuidan, ni se invierte en su mantenimiento, se deterioran rápidamente. Para tal efecto se recomienda realizar una buena gestión y una correcta administración de los recursos humanos para conseguir que la inversión en salud sea equilibrada.

Se trata pues de un problema social y de salud pública entre profesionales de algunos sectores, en especial los de la salud, ya que tiene consecuencias importantes en la salud y en la calidad de vida, en las organizaciones sanitarias e influye en la calidad de servicios prestado. (Foz, 2012)

La dimensión del problema no es banal. Cita Gil (2010), estudios realizados en la Unión Europea (UE) han concluido que el estrés laboral es un problema importante para la UE debido a su coste económico y social. Según recoge la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA) el estrés es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo informado con más frecuencia, afectando a más del 25% de los trabajadores de la U. E.

En Estados Unidos, el estrés laboral constituye un problema similar al de la Unión Europea. Según un informe del National Institute for "Occupational

Safety and Health" [NIOSH] (2004), el porcentaje de trabajadores que informaron que su trabajo resultaba estresante estaba entre el 28% y el 40 %.

En agosto 2012 se celebró un segundo encuentro nacional de psicólogos del INPSASEL para abordar temas relacionados con la salud psicológica de los trabajadores en el que se propuso determinar el impacto psicológico que tiene un trabajador o trabajadora. Los factores psicosociales son de alto riesgo en los centros de trabajo y tienen impacto sobre los trabajadores.(Prensa Inpsasel, 2012).

Los registros epidemiológicos de las enfermedades causadas por los factores psicosociales se han mostrado de una forma poco explícita en Venezuela. De igual manera se cuenta con información poco actualizada ya que los registros que tiene publicados del INPSASEL son del año 2002 hasta el año 2006. (Rodríguez, 2013).

En Venezuela, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), reconoce la clasificación estadística internacional de enfermedad y problemas relacionados con la salud, establecida por la Organización Panamericana de la Salud, en la cual se identifican como afecciones por factores psicosociales al estrés ocupacional, la fatiga laboral, el agotamiento emocional (síndrome Burnout). (INPSASEL, 2008).

Para el 2006 en Venezuela las afecciones causadas por factores de tipo Psicosocial representa el segundo lugar en morbilidad con 131 casos reportados (6,3%), representado el estrés ocupacional con 1,8%. Carabobo ocupa el primer lugar a nivel nacional con 71 casos reportados (30%), seguido por los estados Aragua y Distrito Capital. Según la actividad económica en la industria Manufacturera se reportaron 47 casos, en Servicios -actividad económica que nos ocupa en esta investigación- 20 casos. (INPSASEL, 2008).

Estudios realizados por Contreras; Barbosa; Juárez; Uribe, (2009). Y Guerrero y cols. (2012) en áreas administrativas de hospitales en Colombia encontraron que un 40 a 50% presentan riesgo psicosocial; lo cual refleja un nivel significativo de riesgo a la exposición de condiciones y características del

trabajo, la organización, el entorno familiar, social y económico que afectan su salud y su bienestar.

A partir de las investigaciones revisadas, se puede afirmar que el estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela está en una etapa incipiente, dado que la mayor parte de los trabajos abordan los efectos de estos factores y no los factores psicosociales en sí. (Feldman y Blanco, 2012)

Por lo antes expuesto suena interesante conocer los factores de riesgo psicosociales presentes en la sede de la coordinación Barrio Adentro Carabobo y la percepción de sus trabajadores del clima organizacional .

Además también servirá como antecedente para estimular el desarrollo autónomo de otras investigaciones, ante el vacío de información sobre el tema de estudio, además de considerar que partiendo de los resultados obtenidos se logre mejorar y prevenir los factores de riesgo psicosociales que se identifiquen y servirá a los futuros coordinadores conocer el sentir de los trabajadores y trabajadoras de la coordinación Barrio Adentro Carabobo que son base fundamental para el buen desenvolvimiento de cualquier autoridad.

OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

Evaluar los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional presentes en la sede de la coordinación Fundación Misión Barrio Adentro Carabobo, Venezuela, noviembre –diciembre 2014.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Caracterizar según aspectos sociodemográficos y laborales al personal que labora en la sede de la coordinación Fundación Misión Barrio Adentro Carabobo, Venezuela, noviembre –diciembre 2014.

- Determinar los factores de riesgo psicosociales a los que está expuesto el personal administrativo que labora en la sede de la coordinación Fundación Misión Barrio Adentro Carabobo, Venezuela, noviembre –diciembre 2014.
- Identificar la percepción del personal administrativo sobre el clima organizacional en la sede de la coordinación Fundación Misión Barrio Adentro Carabobo, Venezuela, noviembre –diciembre 2014.

MARCO METODOLOGICO

Se realizó un estudio descriptivo de campo de corte transversal, entre los meses de septiembre- diciembre 2014, en la sede de la coordinación Fundación Misión Barrio Adentro Carabobo, ubicada en la avenida prolongación la Quizanda, edificio Instituto Nacional de Nutrición, Parroquia “Rafael Urdaneta”, Municipio Valencia, Estado Carabobo, Venezuela.

El universo se constituyó por 61 trabajadores que laboran en dicha dependencia, independientemente de la profesión, ocupación y/o departamento al cual pertenezca. La muestra fue censal.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

Para los datos socio-demográficos del personal se solicitó en forma verbal a la jefatura de Recursos Humanos la ficha laboral de cada trabajador, donde se recogieron datos como: edad, sexo, estado civil, cantidad de hijos, profesión, ocupación, años de servicio.

Los riesgos psicosociales se determinaron por el Método ISTAS 21: versión 2.0 (ver anexo 1), el cual es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Según lo especifica el manual, su aplicación debe tener una finalidad preventiva ya que el CoPsoQ-istas21 es un instrumento de evaluación orientado a la prevención que identifica

y localiza los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas.

Los resultados de la aplicación del CoPsoQ-istas21 deben ser considerados como oportunidades para la identificación de aspectos a mejorar de la organización del trabajo.

Debe haber participación puesto que la prevención es un proceso social y técnico. La participación de los representantes de la empresa y de los trabajadores - delegados de prevención, con el asesoramiento de técnicos de prevención o miembros de los servicios de seguridad y salud en el trabajo, es de crucial importancia en la utilización del método.

Se utilizó la versión media, para empresas con más de 25 trabajadores. Los resultados se calcularon a través de la prevalencia de exposición de personas expuestas a cada factor.

Clasificación por dimensiones que la componen: el método de evaluación de Riesgos Psicosociales CoPsoQ-ISTAS21 incorporó 6 grandes dimensiones:

1. Las Demandas Psicológicas en el Trabajo: Considera las exigencias psicológicas cuantitativas, ritmo de trabajo, emocionales y esconder emociones.

2. Control sobre el trabajo: El concepto de control sobre el trabajo es central en relación a la salud y, según Karasek, consiste en dos dimensiones: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades. Un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es importante el sentido del trabajo.

3. Apoyo social y calidad de liderazgo: Tiene que ver con las relaciones entre las personas en el trabajo. Las posibilidades de relacionarse desde el punto de vista de que sin la relación no hay posibilidades para la ayuda. El apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones entre superiores y compañeros. Evalúa las posibilidades reales que se tienen en el trabajo para relacionarse con los compañeros, el apoyo social de estos. De igual manera el apoyo social de los supervisores cuando se necesita para realizar bien el trabajo; tiene que ver con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de las

funciones, la formación y tiempo para ello. Por otra parte evalúa la calidad de liderazgo o calidad en la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos.

4. *Compensaciones del trabajo:* El equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo constituye el eje central del “modelo esfuerzo – recompensa”. La interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de compensaciones a largo plazo representa un riesgo para la salud. Además del salario, el reconocimiento y la estabilidad laboral suponen dos de las compensaciones más importantes. Más allá de la estabilidad del empleo, la investigación ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales es también de gran importancia para la salud.

5. *Conflicto trabajo-familia (Doble presencia):* Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

6. *Capital Social:* Es el conjunto de recursos colectivos que permiten a sus miembros solucionar entre todos la tarea clave de ésta.

El programa ISTAS emite un informe donde la frecuencia de la exposición a factores de riesgo psicosociales es la proporción de trabajadores y trabajadoras incluidos en cada situación de exposición: identificando la situación más desfavorable para la salud en color rojo para la cual se sugiere intervención inmediata sobre los ítems más desfavorables, intermedia en color amarillo, en esta situación se recomienda vigilancia y control de los ítems ubicados en esta situación y la más favorable para la salud en color verde, considerada factores protectores para la salud.

Los resultados de la aplicación del CoPsoQ-istas21 deben ser considerados como oportunidades para la identificación de aspectos a mejorar

de la organización del trabajo. La evaluación de riesgos es un paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva.

Para la identificación del objetivo 3 se utilizó un instrumento utilizado, aplicado y validado (ver anexo 2) entre otros por Segredo (2013). Es de la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS), Inventario de Clima Organizacional, para aplicar en los equipos de dirección de los sistemas de salud. Este instrumento aporta una herramienta evaluativa, aplicable en salud pública, a través de cuatro dimensiones básicas: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación.

Cada institución es única y tiene características propias que la diferencia de otras instituciones u organizaciones, por lo que resulta importante cuando se estudia el clima organizacional, explorar además de las dimensiones ya definidas por la OPS/OMS: liderazgo, motivación, retribución y participación, incluir la comunicación como otra de las dimensiones a estudiar. Este planteamiento tiene como base el reconocimiento de que la comunicación es una categoría socio-psicológica que expresa cómo se comportan las relaciones interpersonales, el compromiso ante las tareas y la calidad de la información, es decir, la comunicación debe ser estudiada dentro de las dimensiones del clima si se tiene en cuenta que el trabajo del directivo transcurre en un proceso constante de recepción y transmisión de información, lo que supone una relación permanente de comunicación. (Segredo, 2013).

De cada dimensión se seleccionaron cuatro categorías, que en el caso de Liderazgo, Motivación, Reciprocidad y Participación se corresponden con el instrumento original propuesto por la OPS/OMS y en la dimensión Comunicación, la cual fue incorporada al instrumento, sus categorías se definieron a partir de revisiones teóricas y la experiencia de trabajo en el tema de la autora. Estas categorías se exploraron a través de cinco incisos del instrumento de clima organizacional.

- **Liderazgo.** Se exploran las categorías: Dirección (D), Estímulo a la excelencia (EE), Estímulo al trabajo en equipo (ETE), Solución de conflictos (SC).

- **Motivación.** Agrupan las categorías: Realización personal (RP), Reconocimiento a la aportación (RA), Responsabilidad (R), Adecuación a las condiciones de trabajo (ACT).
- **Reciprocidad.** Estudia las categorías: Aplicación del trabajo (AT), Cuidado al patrimonio de la institución (CPI), Retribución (R), Equidad (E).
- **Participación.** Las categorías a evaluar son: Compromiso con la productividad (CP), Compatibilización de intereses (CI), Intercambio de la información (II), Involucrarse en el cambio (IC).
- **Comunicación.** Se explora mediante las categorías: Estímulo al desarrollo organizacional (EDO), Aporte a la cultura organizacional (ACO), Proceso de retroalimentación (PR) y Estilos de comunicación (EC).

Lo más relevante de este modelo es que permite obtener, con la aplicación de un cuestionario, una visión rápida de que valoración tienen de la organización sus miembros, posibilitándole información a los directivos para la toma de decisiones y la gestión del cambio.

El resultado de cada categoría será 5 o menos. Teniendo en cuenta que el mayor de los resultados de cada variable es de 5 puntos, se asume como nivel aceptable el valor medio 3. Cuando los valores se encuentran debajo de 3 se interpreta como que el clima no es satisfactorio.

La identificación de los aspectos deficitarios deberá servir para el diseño del programa de intervención, dirigido a la solución, en la medida de las posibilidades sectoriales e institucionales, de las necesidades de cada grupo específico de trabajadores en materia de representaciones mentales congruentes con la visión y misión organizacional.

TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Los datos recogidos fueron vaciados en una base de datos creada en Excel. Se realizó análisis estadístico mediante el programa SPSS.17, se aplicaron medidas de tendencia central y estadística descriptiva, las cuales

fueron tabuladas para su análisis e interpretación. El informe emitido por el Método ISTAS, 21-2, donde el mismo programa calculó las frecuencias relativas y absolutas de cada uno de los ítems a evaluar.

ASPECTOS BIOETICOS

Se solicitó autorización para realizar estudio al coordinador de la Fundación Misión Barrio Adentro del Estado Carabobo. (Ver anexo 3)

A cada trabajador se solicitó por escrito consentimiento informado donde se detalla los objetivos del trabajo (Ver anexo 4), anonimato en el desarrollo del mismo, al igual que un resumen detallado de los pasos a seguir y cronogramas de actividades pautadas. La participación fue de forma voluntaria, anónima, con la posibilidad de retirarse de la evaluación cuando así lo desee. La tasa de respuesta de los trabajadores y trabajadoras de la coordinación Fundación Misión Barrio Adentro fue de 100% para Método ISTAS y 100% para cuestionario de Clima Organizacional de la OMS/OPS.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El estudio se desarrolló en la sede de la coordinación Fundación Misión Barrio Adentro Carabobo (Institución Pública de salud venezolana), con dependencia en el Ministerio del Poder Popular para la Salud, donde se toman, evalúan, corrigen y emiten directrices de alto nivel en materia de salud pública a toda la red Barrio Adentro del estado. Funcionan en esta sede los departamentos de: Recursos Humanos (donde se ejecutan específicamente todas las actividades relativas a la administración de personal, tales como nómina, archivo, registro y control, pensiones, jubilaciones, bienestar social, entre otros), Asesoría Legal, Administración, Infraestructura y Mantenimiento, Almacén, Participación Popular y Sala Situacional (controla, vigila, ordena todas las directrices en materia de salud), esta coordinación está conformada por: médicos, ingenieros civiles, odontólogos, enfermeras y enfermeros, administradores, analistas de personal, abogados, maestros de obra, obreros, entre otros.

Su jornada laboral es de lunes a viernes de 8:00 am a 12:30 pm y 12:30pm a 4:00pm, en ocasiones sábados y domingos para laborar en operativos médicos y de índole político.

Tabla 1 .- Distribución de las variables sociodemográficas y laborales del personal administrativo que labora en la coordinación Misión Barrio Adentro Carabobo, Venezuela, noviembre 2014 (N=61)

Variable	Sexo				Total		
	Femenino		Masculino		N*	%	
	N*	%	N*	%			
Edad	18 - 27 años	4	6,5	2	3,2	6	9,7
	28 - 37 años	13	21,3	10	16,3	23	37,6
	38 -47 años	14	22,9	9	14,7	23	37,6
	48 -57 años	4	6,5	2	3,2	6	9,7
	58 - 67 años	0	0	3	4,9	3	4,9
Estado Civil	Soltero(a)	5	8,1	7	11,5	12	19,6
	Casado (a)	13	21,3	8	13,1	21	33,4
	Unión Libre	11	18,1	9	14,7	20	32,8
	Divorciado(a) /Viudo(a)	6	9,7	2	3,3	8	13
	Ninguno	8	13,1	2	3,3	10	16,4
Número de Hijos	1	15	24,6	8	13,1	23	37,7
	2	8	13,1	9	14,7	17	27,8
	3	2	3,3	5	8,1	7	11,4
	4 y más	2	3,3	2	3,3	4	6,6
Departamento que Labora	Recursos Humanos	12	19,7	4	6,6	16	26,3
	Asesoría Legal	1	1,6	1	1,6	2	3,2
	Administración	2	3,3	3	4,9	5	8,2
	Almacén	2	3,3	4	6,6	6	9,9
	Infraestructura y Mantenimiento	4	6,6	6	9,8	10	16,4
	Participación Popular	2	3,3	3	4,9	5	8,2
	Sala Situacional	2	3,3	1	1,6	3	4,9
	Salud	10	16,3	4	6,6	14	22,9
Tipo de nómina	Obreros	14	22,9	16	26,1	30	49
	Empleados	11	18,1	6	9,8	17	27,9
	Asistencial	10	16,3	4	6,6	14	23,1
Años de servicio	menos de un año	1	1,6	1	1,6	2	3,2
	1-3 años	3	4,9	2	3,3	5	8,2
	4-6 años	12	19,7	15	24,6	27	44,3
	6-8 años	16	26,2	5	8,1	21	34,3
	9 y más años	3	4,9	3	4,9	6	9,8

Fuente: Nómina de Recursos Humanos

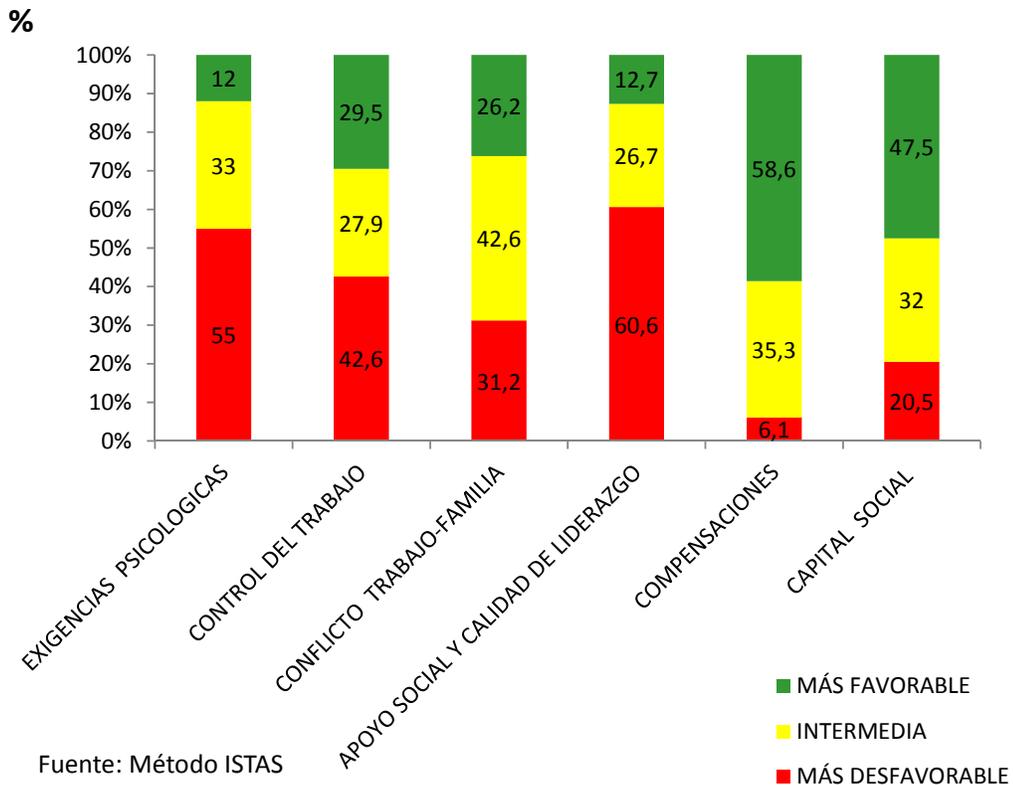
En la tabla 1 se puede observar las características socio-demográficas y laborales de la población en estudio, la cual está conformada por 61 trabajadores y trabajadoras, que laboran en dicha dependencia, independientemente de la profesión, ocupación y/o departamento al cual pertenezca, encontrándose predominio del sexo femenino 59% de trabajadoras (prevalciendo estas en los departamentos de Recursos Humanos y Sala Situacional) sobre el sexo masculino 41% trabajadores (predominando en los departamentos de Infraestructura y Mantenimiento)

La mayoría de los trabajadores y trabajadoras (75,2%) tienen edades comprendidas entre los 28 y 47 años, con una edad promedio de 41 años y una desviación estándar de 14,1 años, en cuanto al estado civil 66,2% tiene compromiso con pareja. En relación al número de hijos se observó que 83% de los trabajadores y trabajadoras tienen hijos, evidenciándose que más del 50% tienen entre 1 y 2 hijos.

Con respecto a la nómina del personal por departamentos, tienen mayor número de trabajadores y trabajadoras Sala Situacional y Recursos Humanos (54,1%) distribuidos de la siguiente manera 27,8% y 26,3% respectivamente, todos los trabajadores y trabajadoras tienen estabilidad laboral, de estos 49% son obreros, 27,9% empleados y 23,1% asistenciales. En cuanto a la antigüedad laboral el 44,3% tiene entre 4 y 6 años de antigüedad laboral en la institución, con un promedio de 5,4 años.

El perfil socio demográfico y laboral del personal administrativo es similar al observado en trabajos como el de Contreras (2009) y Arteaga, Vera, Carrasco, Contreras (2007), ambos realizados en personal de salud del área administrativa donde en su mayoría el personal es femenino 57,8% (n=93), con edad promedio de los de $33,8 \pm 5,6$ y la antigüedad laboral de 5 a 15 años, con carga familiar con 1 hijo 38,5%. Así mismo comparando los resultados de este estudio con los de Maldonado (2008) quien identificó factores de riesgo psicosociales en una institución pública de salud venezolana con el mismo instrumento aplicado en la presente investigación se coincidió que el sexo predominante es el femenino, así como la antigüedad laboral en la institución fue mayor de 5 años.

Gráfico 1. Resultados generales de los Riesgos Psicosociales en el trabajo del personal administrativo que labora en la sede coordinación Misión Barrio Adentro Carabobo, Venezuela, noviembre 2014



En el gráfico 1 se muestran la distribución de las dimensiones psicossociales: exigencias psicológicas; control sobre el trabajo; conflicto trabajo-familia; apoyo social y calidad de liderazgo; compensaciones y capital social

Como podemos observar, las dimensiones apoyo social y calidad de liderazgo y exigencias psicológicas son los riesgos psicossociales en el trabajo a los que están expuestos los trabajadores encontrándose en situación más desfavorable para la salud con 60,6% y 55% respectivamente.

Sin embargo, la presencia de una alta demanda psicológica 60,6% pero con un control en el 57,4% nos indica que **nos encontramos ante un trabajo activo (Karasek, 1979 NTP 603)**, este tipo de trabajo incrementa la motivación,

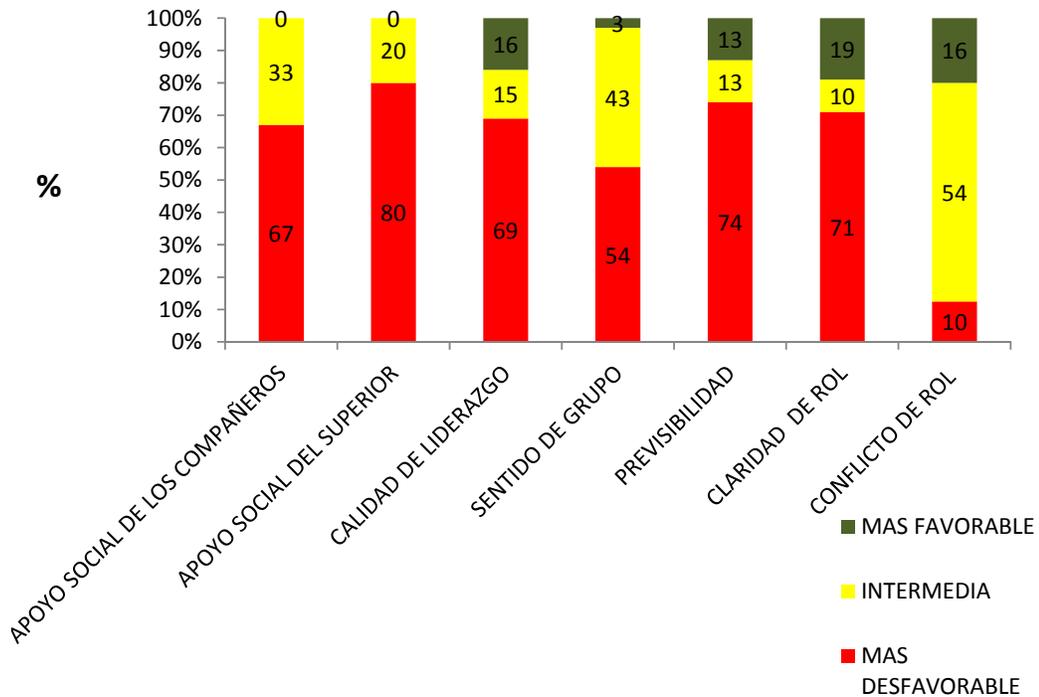
las posibilidades de crecimiento y desarrollo personal, donde los trabajadores y trabajadoras sienten una gran capacidad de control, y de libertad para usar todas las capacidades.

Hay factores positivos en la evaluación (más favorables) como lo son: compensaciones (58,6%) y capital social (77,5%) que pudieran considerarse factores protectores de riesgo psicosocial.

Muchos de los mencionados resultados no coinciden en su totalidad con trabajo realizado por Castillo (2009) en un trabajo sobre factores de riesgo psicosociales laborales aplicada en la dirección de Recursos Humanos de un organismo público venezolano, donde aplicaron el método ISTAS 21, como consecuencia de la investigación se obtuvo que el 50% de las personas encuestadas se encontraba afectada con factores psicosociales de riesgo laboral, en donde las situaciones más desfavorables para la salud de los trabajadores y trabajadoras fueron las dimensiones exigencias psicológicas, ritmo de trabajo y doble presencia.

Hay factores positivos descritos en el presente trabajo, que no coinciden con estudios realizados por Carballo (2010) y Rodríguez (2009), quienes realizaron estudios descriptivos de corte transversal utilizando método ISTAS, como riesgo psicosocial las compensaciones.

Gráfico 2. Frecuencia de exposiciones psicosociales según dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo al personal administrativo que labora en la sede coordinación Misión Barrio Adentro Carabobo, Venezuela, noviembre 2014.

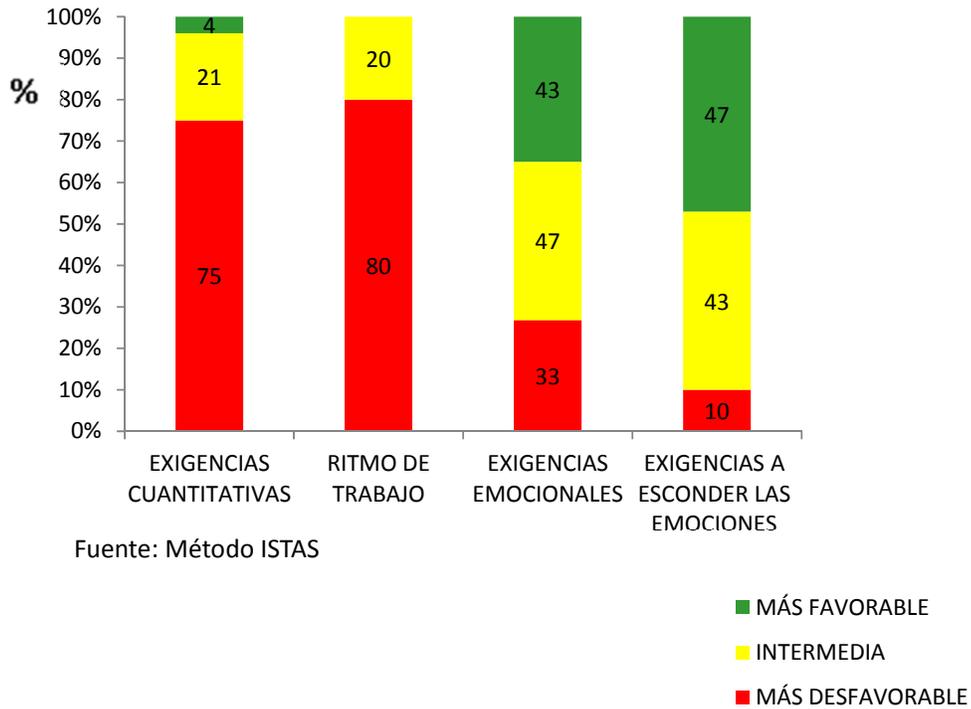


Fuente: Método ISTAS

El gráfico 2 muestra que según la dimensión de Apoyo Social y Calidad de Liderazgo es el factor de riesgo más desfavorable para la salud de los trabajadores y se evidencia en el poco apoyo social de los superiores (80%), previsibilidad (74%), claridad de rol (71%), calidad de liderazgo (69%), apoyo social de los compañeros (67%) y sentido de grupo (54%).

El apoyo social representa el aspecto funcional de las relaciones entre superiores y compañeros. Evalúa las posibilidades reales que se tienen en el trabajo para relacionarse con los compañeros, el apoyo social de estos. De igual manera el apoyo social de los supervisores cuando se necesita para realizar bien el trabajo; tiene que ver con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de las funciones, la formación y tiempo para ello. Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios. (Rodríguez, 2012)

Gráfico 3. Frecuencia de exposición psicosocial según dimensión Exigencias Psicológicas del personal administrativo que labora en la sede coordinación Misión Barrio Adentro Carabobo, Venezuela, noviembre 2014.



A pesar que el trabajo es “activo” de acuerdo al modelo Demanda Control (gráfico N°1), se evidencia en este estudio que los ítem exigencias cuantitativas y ritmo de trabajo generan situación más desfavorable para la salud de los trabajadores en un 75% y 80% respectivamente.

Tabla 2. Percepción de los trabajadores y trabajadoras sobre el Clima Organizacional en la sede de la coordinación Fundación Misión Barrio Adentro Carabobo, Venezuela, noviembre –diciembre 2014.

Categorías	Promedio
Liderazgo	2,2
Motivación	2,9
Reciprocidad	2,7
Participación	3
Comunicación	3
Promedio Total	2,7

Fuente: Inventario Clima Organizacional OPS/OMS

La percepción del Clima Organizacional en la Coordinación Fundación Misión Barrio Adentro Carabobo es de 2,7, lo que significa que se cataloga como **No Satisfactorio** según el cuestionario de Inventario de Clima Organizacional de la OMS/OPS (anexoNº2).

Coincidiendo los resultados obtenidos en este estudio, con los citados por Celeita (2012) en su trabajo Incidencia de factores de riesgo laboral en el clima organizacional en entidades públicas cuyos resultados fueron no satisfactorios y contrario al resultado obtenido por Pérez (2010) donde resultó altamente satisfactorio.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los resultados obtenidos permiten concluir que según el modelo de demanda y control de Karasek los trabajadores y trabajadoras de la sede de la coordinación Fundación Misión Barrio Adentro tienen alta demanda psicológica con alto control de trabajo lo que los ubica en trabajo activo, este tipo de trabajo incrementa la motivación, las posibilidades de crecimiento y desarrollo personal, donde los trabajadores y trabajadoras sienten una gran capacidad de control, y de libertad para usar todas las capacidades, sin embargo hay un problema

importante de liderazgo que fue corroborado por el cuestionario Istars21 y el cuestionario Inventario de Clima Organizacional, para aplicar en los equipos de dirección de los sistemas de salud de la OMS/OPS, el cual resultó No Satisfactorio, según la percepción de los trabajadores.

Considerando los resultados obtenidos se recomienda: intervenir de inmediato sobre las dimensiones que están en situación más desfavorable para la salud del trabajador.

Sobre la Organización:

- Cambiar los sistemas de liderazgo y dirección por otros en los que primen las habilidades para manejar los conflictos de forma adecuada.
- Buen diseño de trabajo.
- Fomentar la integración y apoyo del grupo.
- Mejora de los sistemas de comunicación.
- Evaluación periódica del Clima Organizacional que no sólo será una herramienta para enfrentar cambios, sino también una herramienta para reforzar la innovación y compromiso hacia el mejoramiento continuo de la Institución. Así mismo, mantener los aspectos positivos en relación al Clima y fortalecerlos aún más para mantener siempre la excelencia que debe caracterizar a esta Institución.

Sobre el individuo:

- Campaña de estilos saludables de vida.
- Técnicas de relajación.
- Técnicas de asertividad.

BIBLIOGRAFIA

- Aragón, UGT, (2012). Manual de Riesgos Psicosociales en el mundo laboral. Secretaria de acción sindical, salud laboral y medio ambiente. Nro., 752/03, Pp.18-19. Extraído el 09 de agosto de 2014 de: www.documentacion.edex.es/docs/0908UGTman.pdf.
- Arias, J., (2014). Factores de Riesgos Psicosociales y su incidencia en el clima laboral de la empresa Textiles Industriales Ambateños S.A. de la ciudad de Ambato. Escuela de Psicología: Salud y Riesgo Laboral. Pp. 32-33. Extraído el 09 de agosto de 2014 de: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/jspui/handle/123456789/966>.
- Arteaga, O.; Vera, A.; Carrasco, C.; Contreras, G. (2007). Presentismo y su relevancia para la salud ocupacional en Chile. Ciencia & Trabajo. 9 (24) 62. Extraído el 24 de agosto de: <http://cienciaytrabajo.cl>.
- Castillo, M., (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral presentes en la dirección recursos humanos de un organismo de control fiscal. Biblioteca digital FUNDACID-BC UC. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. Extraído el 15 de junio 2015 de: <http://www.cid.uc.edu.ve>
- Celeita, A., (2012). Incidencia de factores de riesgo laboral en el clima organizacional en las entidades públicas. Extraído el 30 de abril 2015 de: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11790/1/ENSAYO%20ANA%20DALID%20CELEITA%20.pdf>.
- Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo [OIT] y Organización Mundial de la Salud [OMS](1989). Decimo Informe sobre Higiene del Trabajo. Título: Ginebra; Organización Mundial de la Salud; p.84. Extraído el 23 de julio de 2014 de: https://www.google.co.ve/?gws_rd=ssl#q=comite+mixto+oit%2Foms+1989.
- Contreras, D.; Barbosa, F.; Juárez, F.; Uribe, F. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos Psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. Acta Colombiana de Psicología. 12 (2) 13-26. Extraído el 23 de julio de 2014 de: <https://www.redalyc.org.oa?id=79815640002>.
- Chiang, M., Núñez, P., Martín, M., Salazar, M., (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. 28 (40): 92-103. Extraído el 25 de julio de 2014 de: <http://panorama.utralca.cl/dentro/2010-jul/articulo7.pdf>.

- Feldman, L.; Blanco, G., (2012). Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela. *Revista Salud de los trabajadores* (Maracay), enero-junio, 20 (1), 75-95.
- Foz, G., (2012). El Constructo de Trabajo Emocional y su relación con el Síndrome del Desgaste Profesional. *12* (2): 219-244. Extraído el 25 de julio de 2014 de: <http://www.ijpsy.com>.
- Gil, P., (2010). Situación Actual y Perspectiva de Futuro en el estudio del Estrés Laboral: La Psicología de la salud ocupacional. Nro. 100. Extraído el 09 de agosto de 2014 de: <http://www.informaciopsicologica.info/OJSmottif/index.php/leonardo/article/view/102>.
- Guerrero, J., Ramírez, A., Lasso, C., (2012). Factores de Riesgo Psicosocial en profesionales y empleados de una Fundación de Rehabilitación en Cali. *1*(1):65-70. Extraído el 27 de octubre de 2014 de: <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/9>.
- Informe definitivo ISTAS de la Fundación Misión Barrio Adentro Carabobo (2015).
- INPSASEL ONLINE. Reporte de enfermedades ocupacionales. Extraído el 25 de julio de 2014 de :<http://www.inpsasel.gob.ve>.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT], (2001). *Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial*. Documento divulgativo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Extraído: 25 de julio de 2014 de: www.insht.es/InshtWeb/.../Maqueta%2018%204%20Angel%20lara.pdf.
- Lescano, G., Pico, A., (2013). Evaluación de los factores de riesgo psicosocial con el método ISTAS 21 versión media, para determinar las manifestaciones tempranas en la salud de los colaboradores de la empresa Prodegel SA durante el período Octubre 2012-Abril 2013. Extraído el 25 de octubre de 2014 de: <http://hdl.handle.net/123456789/900>.
- Maldonado, C., (2008). Identificación de factores de riesgo psicosociales en personal profesional que presta su servicio de campo adscrito a la Dirección General de Salud Ambiental del Ministerio del Poder Popular para la Salud. Tesis para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral. Instituto de altos estudios en Salud Pública "Dr. Arnoldo Gabaldon", Venezuela.
- Mansilla F., (2012). Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. p.6. Extraído el 25 de julio de 2014 de: www.manualderiesgospsicosociales.pdf.
- Manual Método Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) para la Evaluación y Prevención de los riesgos psicosociales, versión 2, (2010). Extraído el 25 de julio de 2014 de: www.copsoq.istas21.net.

- NIOSH (2004). *Worker Health Chartbook 2004*. Cincinnati, OH: NIOSH. Disponible en: <http://www.cdc.gov/niosh/docs/2004-146/pdfs/2004-146.pdf>.
- Observatorio Permanente UGT, (2006). Guía sobre los factores y riesgos psicosociales. Riesgos Psicosociales, Madrid, p.47-48. Extraído el 03 de junio de 2015 de: www.ugt.es/slaboral/observ/index.php.
- Organización Internacional del Trabajo, (2009). La Organización del Trabajo y los riesgos psicosociales una mirada de Género. Género, Salud y Seguridad en el Trabajo, Hoja Informativa 3. Extraído el 23 de julio 2014 de: www.oit.or.cr.
- Organización Mundial de la Salud., (2000). Informe sobre la salud en el mundo. Recopilación de artículos Nro. 3. Extraído el 09 de agosto de 2014 de: http://whqlibdoc.who.int/boletin/2000/RA_2000_3_149-162_spa.pdf.
- Ortega S., Sánchez C., (2013). Incidencia de los factores psicosociales en el trabajo: un estudio en docentes universitarios. Revista electrónica de investigación Docencia Creativa. Volumen 2. Pp. 174-180. Extraído el 25 de julio de 2014 de: <http://hdl.handle.net/10481/27759>.
- Oviedo D., (2014). Influencia de los riesgos psicosociales en el clima laboral, tesis de grado para optar al título de psicóloga organizacional.
- Parada M., Moreno R., Mejías Z., Rivas A., Rivas F., Cerrada J., Rivas F., (2010). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Instituto Autónomo Hospital Universitario de los Andes. Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública, vol.23 (1). Extraído el 05 de junio de 2015 de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-386X2005000100004&script=sci_arttext.
- Pérez D., Peralta J., Fernández P., Dávila J., (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de México. Revista Científica: 13(2). Extraído el 25 de julio de 2014 de: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/4178>.
- Rendón A., (2012). Identificación de los factores de Riesgos Psicosocial relacionados con la organización del trabajo en la Empresa Ecuasanitas de Servicios Médicos de Guayaquil (Doctoral dissertation). Extraído el 28 de octubre de 2014 de: <http://hdl.handle.net/123456789/662>.
- Rodríguez I., (2013). Evaluación de riesgos psicosociales ¿fines terapéuticos o preventivos? , manual del participante. Primera revisión 2013, página 24-28.
- Sánchez C., (2006). Incidencia de los factores psicosociales en el trabajo: un estudio en docentes universitarios. Revista electrónica de investigación Docencia Creativa. Volumen 2. Pp. 176. Extraído: 25 de julio de 2014 de: <http://hdl.handle.net/10481/27759>.

- Sauter S., Murphy L., Hurrell J., Levi L., (2010). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo de la OIT. (s/f). Factores de Riesgos Psicosociales y de la Organización. Capítulo 34, p.34.7-34.8. Extraído el 23 de junio de 2014 de:
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=a981ceffc39a5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>.
- Segredo A., (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana Salud Pública* [online]. 2013, vol.39, n.2, pp. 387-388. Extraído el 06 de junio de 2015 de:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017.
- Valencia L., Vélez L., Murillo S., (2013). Factores de riesgo psicosociales en el área administrativa del hospital mental de Antioquia. Tesis de grado para optar al título de psicóloga organizacional.
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y trabajo*, 6(14), 197-201. Extraído el 25 de agosto de 2014 de:
http://www.huila.gov.co/documentos/V/vigilancia_epidem_psicosociales.pdf.

ANEXOS



CoPsoQ íistas **21**

versión 2

**CUESTIONARIO PARA LA
EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**
Versión media para empresas de 25 y más
trabajadores/as
Adaptación para el estado español del
Cuestionario Psicosocial de Copenhagen,
CoPsoQ (Versión 2, 2014)

Empresa: BARRIO ADENTRO CARABOBO noviembre 2014	Fecha de respuesta:
--	---------------------

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS
ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO
COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.





INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar **la evaluación de riesgos psicosociales**. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "*siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca*". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **BARRIO ADENTRO CARABOBO**.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario: **VIA ELECTRONICA. El día de recogida será el domingo, 10 de agosto de 2014.**

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, TANIA BARRIOS TELF. 04169424107, representantes de los trabajadores/as, NELSON AGUIRRE TELF. 04144193696, y personal técnico del Servicio de Prevención, DORIEL COLMENAREZ TELF. 04124089184. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN



I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1) Eres:

- 1 Mujer
- 2 Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

- 1 Menos de 31 años
- 2 Entre 31 y 45 años
- 3 Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en BARRIO ADENTRO CARABOBO y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 RRHH , ASESORIA LEGAL
- 2 COORDINACION ASISTENCIAL
- 3 INFRAESTRUCTURA Y MANTENIMIENTO
- 4 ADMINISTRACION, ALMACEN

4) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 COORDINADOR DEPARTAMENTO
- 2 ASISTENCIAL
- 3 ADMINISTRATIVO
- 4 INFRAESTRUCTURA, ALMACEN

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1 Generalmente no
- 2 Sí, generalmente de nivel superior
- 3 Sí, generalmente de nivel inferior
- 4 Sí, generalmente del mismo nivel
- 5 Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- 6 No lo sé



6) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

7) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- 1 Si
- 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente
- 3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente
- 4 No lo se

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en BARRIO ADENTRO CARABOBO?

- 1 Menos de 30 días
- 2 Entre 1 mes y hasta 6 meses
- 3 Más de 6 meses y hasta 2 años
- 4 Más de 2 años y hasta 5 años
- 5 Más de 5 años y hasta 10 años
- 6 Más de 10 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con BARRIO ADENTRO CARABOBO?

- 1 Soy fijo
- 2 Soy contratado
- 3 Soy funcionario público
- 4 No contesta

10) Desde que entraste en BARRIO ADENTRO CARABOBO ¿has ascendido de categoría o grupo Profesional?

- 1 No
- 2 Sí, una vez
- 3 Sí, dos veces
- 4 Sí, tres o más veces



11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un sábado al mes
- 4 Dos sábados
- 5 Tres ó más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un domingo al mes
- 4 Dos domingos
- 5 Tres ó más domingos al mes

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada partida (mañana y tarde)

14) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- 1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- 2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- 3 Tengo hasta 30 minutos de margen
- 4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- 5 Tengo más de una hora de margen

15) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

16) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- 1 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- 2 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- 3 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- 4 Sólo hago tareas muy puntuales
- 5 No hago ninguna o casi ninguna de estas tarea



17) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para BARRIO ADENTRO CARABOBO?

- 1 30 horas o menos
- 2 De 31 a 35 horas
- 3 De 36 a 40 horas
- 4 De 41 a 45 horas
- 5 Más de 45 horas

19) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- 1 Ninguno
- 2 Algún día excepcionalmente
- 3 De 1 a 5 días al mes
- 4 De 6 a 10 días al mes
- 5 11 o más días al mes

20) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca



22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 1 4.000 a 8.000 Bs
- 2 8.001 a 10.000 Bsf
- 3 10.001 a 15.000 Bsf
- 4 más de 15.000Bsf

23) Tu salario es:

- 1 Fijo
- 2 Una parte fija y otra variable
- 3 Todo variable (a destajo, a comisión)

24) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.
Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5



q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros? 1 2 3 4 5

25) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

26) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5



j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias? 1 2 3 4 5

27) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

28) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
¿Estás preocupado/a por ...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5



29) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- 1 Excelente
- 2 Muy buena
- 3 Buena
- 4 Regular
- 5 Mala



31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

32) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

33) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- 1 Muy satisfecho/a
- 2 Satisfecho/a
- 3 Insatisfecho/a
- 4 Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!



Inventario de Clima Organizacional (OPS/OMS)

Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca si se aplican o no en su área de trabajo. Si la reflexión se aplica, marque la V (verdadero) o en caso contrario marque la F (falso). Trabaje cuidadosamente pues de ello dependerá el éxito de este ejercicio. Marque una sola respuesta.

1. V_ F_ Su superior se preocupa porque entienda bien las tareas que se le asigna.
 ___ ___
2. V_ F_ Generalmente, se aceptan las ideas para mejorar el trabajo.

3. V_ F_ El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es Interés personal.
 ___ ___
4. V_ F_ La mayoría de los trabajos que realizamos exigen reflexión.

5. V_ F_ En esta área se busca que cada cual tome decisiones de cómo Realizar mejor su trabajo.
 ___ ___
6. V_ F_ El ambiente que se respira en este trabajo es tenso.

7. V_ F_ Todos en la coordinación se esfuerzan por cumplir sus obligaciones.
 ___ ___
8. V_ F_ Por lo general se percibe interés real de los directivos hacia su actividad, disminuyendo las presiones de trabajo y la tensión en las relaciones interpersonales.
 ___ ___
9. V_ F_ Con frecuencia mis compañeros hablan mal del trabajo que realizan.

10. V_ F_ Generalmente los cambios en la coordinación se proyectan En dependencia de las necesidades o demandas de la misma.
 ___ ___
11. V_ F_ Se ofrecen buenas oportunidades de capacitación.

12. V_ F_ Aquí las promociones carecen de objetividad.

13. V_ F_ Los problemas que surgen entre los grupos de trabajos se resuelven de manera óptima.

14. V_ F_ Los objetivos del área son congruentes con los objetivos de la



—
—
—
—
—
—
—
—
—
—
—
—
—
—
—
—
—
—
—
—
—

— — comunicativas que faciliten el desarrollo de valores, actitudes y



- relaciones de las personas dentro de la organización.
33. V_ F_ Las mejores acciones en los procesos de cambios de la organización son plateadas por los jefes.
— —
34. V_ F_ Cuando surge un reto para la organización todas las áreas participan activamente en la solución.
— —
35. V_ F_ Son conocidos los mecanismos establecidos para que la información fluya en la organización.
— —
36. V_ F_ Lo importante es cumplir los objetivos de la organización, lo demás no interesa.
— —
37. V_ F_ Generalmente, cuando se va hacer algo, somos los últimos en enterarnos.
— —
38. V_ F_ Las iniciativas de las áreas no reciben respaldo de los niveles superiores.
— —
39. V_ F_ Si un trabajo orientado parece difícil, se retarda hasta donde se pueda.
— —
40. V_ F_ Las tareas se realizan aunque no se comprenda su orientación.
— —
41. V_ F_ A nuestro superior únicamente le podemos decir lo que quiere oír.
— —
42. V_ F_ En la organización el valor de los funcionarios es reconocido.
— —
43. V_ F_ No existe una determinación clara de las funciones que cada uno debe desempeñar.
— —
44. V_ F_ Casi nadie ahorra esfuerzo en el cumplimiento de sus obligaciones.
— —
45. V_ F_ Cuando uno no sabe cómo hacer algo, nadie lo ayuda.
— —
46. V_ F_ Las reuniones en la coordinación responden a organismos superiores.
— —
47. V_ F_ Cuando tenemos un problema nadie se interesa por resolverlo.
— —
48. V_ F_ Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo.
— —
49. V_ F_ Existen grupos cuyas normas y valores no favorecen el trabajo de la organización.
— —
50. V_ F_ Los programas de desarrollo de esta organización están trazados y los preparan para avanzar dentro de su trabajo.
— —
51. V_ F_ Únicamente están pendiente de los errores.



-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

— — encontrar soluciones creativas.



70. V_ F_ La imagen que se proyecta del trabajo del equipo de dirección
— — de la organización a la sociedad es de reconocimiento y
prestigio
71. V_ F_ La dedicación del colectivo del estado merece reconocimiento.
—
72. V_ F_ Toda decisión que se toma es necesario consultarla con los
— — superiores antes de ponerla en práctica.
73. V_ F_ Normalmente las personas se responsabilizan de controlar su
— — propio trabajo.
74. V_ F_ La mayoría significativa de los trabajadores de esta
— — organización nos sentimos satisfechos con el ambiente físico en
el que se trabaja.
75. V_ F_ Defendemos con vehemencia el trabajo y la imagen de nuestra
— — organización.
76. V_ F_ El espíritu de equipo en esta organización es excelente.
—
77. V_ F_ Los recursos limitados de nuestras áreas, los compartimos
— — fácilmente con otras áreas.
78. V_ F_ Los que poseen la información no la dan a conocer fácilmente.
—
79. V_ F_ Es reconocida la importancia de las autoevaluaciones
— — sistemáticas por parte de los equipos de trabajo.
80. V_ F_ En esta organización existen grupos que se oponen a todos los
— — cambios.
81. V_ F_ Cada uno cuenta con los elementos de trabajos necesarios.
—
82. V_ F_ Por lo general, las personas que trabajan bien son reconocidas
— — con una mejor posición en la organización del estado.
83. V_ F_ Por lo general tenemos muchas tareas que realizar y no
— — sabemos por cuál empezar.
84. V_ F_ Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan
— — mis compañeros no siempre son sinceras.
85. V_ F_ Normalmente se da un reconocimiento especial por el buen
— — desempeño del trabajo.
86. V_ F_ A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo.
—
87. V_ F_ A la gente le gusta hacerse cargo de los trabajos importantes.
— —



- 88. V_ F_ En general, todos tratan con cuidado los bienes de la organización.

- 89. V_ F_ Las de acciones para solucionar las deficiencias detectadas en evaluaciones realizadas son decididas por la dirección.

90. V_ F_ Aquí los resultados son frutos del trabajo de unos pocos.

- 91. V_ F_ Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización.

- 92. V_ F_ Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.

93. V_ F_ El desempeño de las funciones es correctamente evaluado.

- 94. V_ F_ Generalmente existen barreras que no permiten el acceso a altos directivo

- 95. V_ F_ Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.

- 96. V_ F_ Aquí las diferentes áreas de trabajo viven en un conflicto permanente.

97. V_ F_ Aquí la información está concentrada en unos pocos grupos.

- 98. V_ F_ Los niveles superiores del estado no propician cambios positivos para las instituciones de base.

- 99. V_ F_ La información a la organización llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores de los niveles subordinados.

- 100 V_ F_ De forma periódica se realizan reuniones que permiten el control del cumplimiento de las tareas.



Valencia: 27 de octubre de 2014

Dr. José León Uzcategui

Coordinador Fundación Misión Barrio Adentro Carabobo

Ciudad Valencia.-

Reciba un respetuoso saludo, la presente comunicación es para solicitarle Autorización para realizar Proyecto de Trabajo Especial de Grado : CLIMA ORGANIZACIONAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FUNDACION MISION BARRIO ADENTRO CARABOBO, presentado como Requisito Parcial para Optar al Título de Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral en la Universidad de Carabobo , se aplicará como instrumento para determinar factores de riesgo psicosociales el método ISTAS 21 versión media y para Clima Organizacional el método ECO . Dicha investigación se espera sea pertinente y relevante para esta coordinación y además beneficie a la misma, ya que los resultados podrán utilizarse para diseñar un programa preventivo según sea el caso.

Sin más a que hacer referencia queda de usted.

Atentamente,

Tania Barrios Daboin

0416-9424107



Valencia: 27 de octubre de 2014

Dr. José León Uzcategui

Coordinador Fundación Misión Barrio Adentro Carabobo

Ciudad Valencia.-

Lic. Fabiana Zambrano

Coordinadora (S) RRHHFMBAC

Reciba un respetuoso saludo, la presente comunicación es para solicitarle Autorización para aplicar los siguientes cuestionarios:

- Para determinar factores de riesgo psicosociales el método ISTAS 21 versión media
- Para Clima Organizacional el método Estudio del Clima Organizacional.

Dichos instrumentos se aplicarán por departamentos, de ser posible para iniciar la aplicación el lunes 03 de noviembre 2014.

Sin más a que hacer referencia queda de usted.

Atentamente,

Tania Barrios Daboin

0416-9424107



Valencia: 12 de Junio de 2014

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, con documento de identidad Nro. _____, certifico que he sido informado(a) con la claridad y veracidad debida respecto al ejercicio académico que la estudiante: Tania de Jesús Barrios Daboin , me ha invitado a participar, en su proyecto de grado: Factores de riesgo Psicosociales y clima organizacional en personal de la Fundación Misión Barrio Adentro Carabobo, para lo cual me aplicarán dos cuestionarios: el cuestionario ISTAS 21 y Cuestionario de Clima Organizacional de la OMS/OPS. Manifiesto que actúo consecuente, libre y voluntariamente como colaborador, contribuyendo a este procedimiento en forma activa. Soy conocedor (a) de la autonomía suficiente que poseo de retirarme u oponerme al ejercicio académico, cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna, que se respetará la buena fe, la confiabilidad e intimidad de la información por mi suministrada, lo mismo que mi seguridad física y psicológica.

Trabajador: _____

C.I.: _____

Firma : _____

Investigadora: _____

C.I.: _____

Firma : _____