

CAPITULO III EVALUACION DE ESTRÉS COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL Y EXTRALABORAL

3.1 EVALUACION DE ESTRÉS INDIVIDUAL

El estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas.

Es conocido que al controlar el estrés, pueden mejorar los niveles de salud y rendimiento, siempre que no se dé con excesiva frecuencia e intensidad y supere la capacidad de adaptación de la persona. Además, el aburrimiento y la falta de estímulo, producto de un grado insuficiente de estrés, también pueden perjudicar la salud.

3.1.1 Metodología de Evaluación de Estrés Individual

3.1.1.1 Desarrollo del Cuestionario de Evaluación de Estrés

Conforme al cronograma establecido se aplicó el “Cuestionario para la evaluación del estrés Version 3” del Método Colombiano Villalobos (Anexo 1).

Se realizó la evaluación del estrés a 62 trabajadores de campo de ENAP SIPETROL, divididos en seis grupos, los mismos que fueron distribuidos durante nueve días de intervención: 25, 26, 27 de mayo de 2012 y 1, 2, 3, 8, 9 y 10 de junio de 2012.

El cuestionario se aplicó en las instalaciones de Enap Sipetrol en los Bloques 46 (Campo Mauro Dávalos Cordero) y Bloque 47 (Campo Paraíso Biguno Huachito). Cabe recalcar que la actitud de todas las personas fue muy cordial y participativa.

3.1.1.2 Método de Evaluación del Estrés

El “Cuestionario para la evaluación del estrés” es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés:

- a. Síntomas Fisiológicos,

b. Síntomas de Comportamiento Social,

c. Síntomas Intelectuales y Laborales, y

d. Síntomas Psicoemocionales.

Sus principales características son:

a. Está basado en evidencias científicas con una base conceptual clara y explícita.

b. La validez y la confiabilidad se estiman de forma diversa pero complementaria en las tres versiones del mismo.

c. En la tercera versión del cuestionario de estrés se estima la validez concurrente del cuestionario, tomando la segunda versión del mismo (Villalobos 2005) y calculando su correlación con las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del cuestionario SF-36v2 (Ware, J.E., y cols., 2007). Cabe precisar que las escalas de salud del SF-36v2 habían sido previamente validadas en la población colombiana.

- d. Los resultados del cuestionario de estrés se correlacionaron de forma inversa y significativa con las tres escalas del SF-36v2 (estado general de salud percibido, vitalidad y salud mental). Esto correspondió con el comportamiento esperado, pues a mayor nivel de estrés menores condiciones de salud general, de salud mental y de vitalidad. Estos resultados confirman la validez concurrente del cuestionario.
- e. La consistencia interna de la segunda versión del cuestionario se estimó a través del Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente fue de 0,889 ($p=0.001$). La tercera versión del cuestionario no presentó cambios en el nivel de consistencia interna hallado en la segunda versión.
- f. La confiabilidad total de la segunda versión del cuestionario se obtuvo por el método de test-retest y su resultado fue significativo ($r=0.851$; $p=0.005$).
- g. Los resultados de validez y confiabilidad de la segunda versión del cuestionario son indicadores positivos de su calidad.
- h. Utiliza la modalidad de aplicación del cuestionario para la evaluación del estrés el de autoaplicación colectiva. Es anónimo, confidencial y de respuesta voluntaria.
- i. El número de ítems según categoría de síntomas del método se presenta en la siguiente tabla:

Categorías de Síntomas	Cantidad de ítems
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total Síntomas	31

Tabla 10: Ítems por categoría de síntomas del Cuestionario de Evaluación de Estrés de Villalobos.

3.1.2 Resultados de la Evaluación de Estrés

Una vez interpretados los resultados de valoración de estrés de las 62 personas que participaron llenado en Cuestionario de Evaluación de Estrés Versión 3, se ponderaron por número de personas expuestas a los diferentes niveles de estrés, las mismas que se presentan a continuación:

NIVEL DE ESTRÉS	MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	TOTAL
# PERSONAS	11	17	9	9	16	62
% PERSONAS	17,7%	27,4%	14,5%	14,5%	25,8%	99,9%

Tabla 11: Número y porcentaje de personas expuestas con niveles de síntomas de estrés.

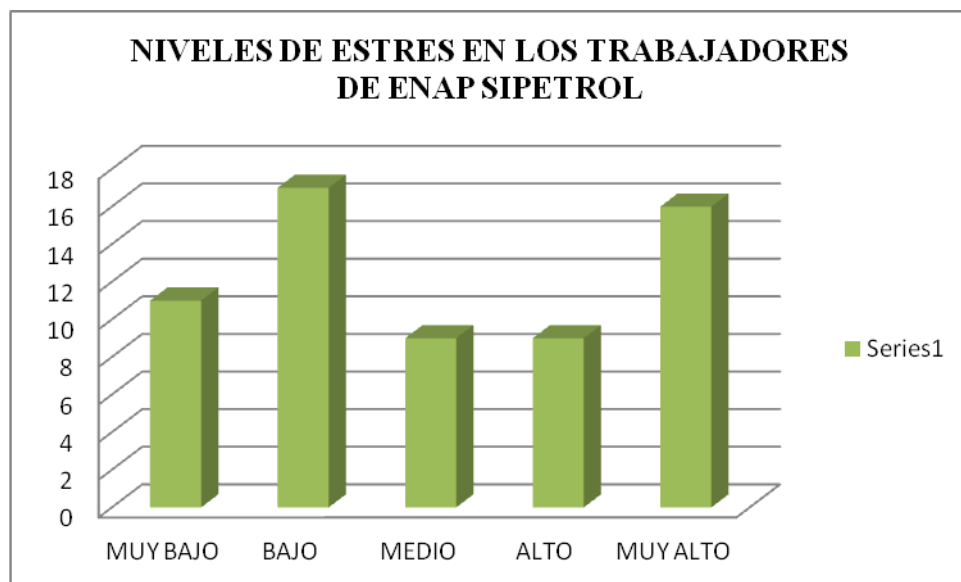


Figura 3: Número de personas expuestas a niveles síntomas de estrés.

Cabe recalcar que las encuestas y los resultados individuales del Cuestionario de Evaluación de Estrés Versión 3 aplicados en los trabajadores, no se presentan en el presente estudio al estar amparadas por la confidencialidad del resultado.

3.1.3 Interpretación de Resultados de la Evaluación de Estrés

Los resultados obtenidos, se pudo identificar los siguientes niveles de síntomas de estrés:

- a. El 17,7,3% de los trabajadores de campo de los Bloques 46 y 47 de Enap Sipetrol presentan un nivel muy bajo de estrés por lo tanto presentan ausencia de síntomas de

estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específica, salvo acciones o promoción en salud.

- b. 27,4% de los trabajadores evaluados presentan un nivel bajo de estrés por lo que es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la faja frecuencia de síntomas.
- c. El 14,5% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol presentan un nivel medio de estrés, la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial que pudiera tener alguna relación con los efectos identificados.
- d. El 14,5% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol presentan un nivel alto de estrés, por lo que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- e. El 25,8% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol presentan un nivel muy alto de estrés por lo que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es

indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

3.2 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas “características del trabajo” y de su organización que influye en la salud y bienestar del individuo.

El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda-control-apoyo social del Karasek, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos. A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo, las relaciones sociales, y la recompensa. Los dominios y como fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

- a. Demandas del Trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
- b. Control sobre el Trabajo: posibilidades que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y la autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.
- c. Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.
- d. Recompensa: este término trata de la redistribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de redistribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y

seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

3.2.1 Metodología de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

3.2.1.1 Desarrollo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

Conforme lo planificado se aplica el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A (Anexo 2), a los trabajadores de los Bloques 46 – Campo Mauro Dávalos Cordero y Bloque 47 – Campo Paraíso Biguno Huachito de Enap Sipetrol.

Se aplicó el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, ya que la estructura de campo es relativamente pequeña, el personal es técnico y calificado, cuenta con títulos de tercer y cuarto nivel, manejan subordinados a través de contratistas, manejan altas responsabilidades, ocupan cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimientos y destrezas particulares y en su actividad laboral tienen la potestad de toma de decisiones basándose en su criterio profesional y técnico.

A continuación se presenta la tabla de diferencia de la Forma A y la forma B del cuestionario en mención:

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

Tabla 12: Diferencia de Dimensiones de la Forma A y Forma B del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

La evaluación psicosocial se realiza los días 25, 26, 27 de mayo del 2012 y 1, 2, 3, 8, 9 y 10 de junio de 2012. Se realizó la evaluación psicosocial a 60 funcionarios del personal que labora en campo.

En cada sesión se realizaban preguntas de parte de los evaluados referentes al cuestionario, se les presentó de donde provenían las encuestas explicando el objetivo de las mismas, hubo varias inquietudes en lo referente al lenguaje que se utilizaba, en cuanto a la clase de contratos, horarios y bajas. La actitud de todas las personas fue muy cordial y participativa.

3.2.1.2 Método de Evaluación del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

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

Este cuestionario está compuesto por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios:

- a. Demandas del trabajo,
- b. Control sobre el trabajo,
- c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y
- d. Recompensas.

Las principales características del cuestionario son:

- a. Recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
- b. El cuestionario forma A es aplicable a trabajadores con cargos de jefaturas, profesionales o técnicos.
- c. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral fue validado en una muestra de 2360 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país de Colombia y que integran cuatro grandes sectores económicos que agrupan las actividades de las empresas Colombianas.
- d. La validez de los cuestionarios se estimó a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación.
- e. La confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento.

3.2.1.3 Dimensiones Psicosociales Intralaborales e Indicadores de Riesgo.

- a. Demandas Cuantitativas: Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

- b. Demandas de Carga Mental: Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:
 - La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

 - La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

c. Demandas Emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para:

- Entender las situaciones y sentimientos de otras personas, y
- Ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.

Se convierte en fuente de riesgo cuando:

- El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.
- El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.).

- El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
- d. Exigencias de Responsabilidad del Cargo: Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. Se puede constituir en fuentes de riesgo cuando el trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.
- e. Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico: Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y limpieza), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante

molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

- f. Demandas de la Jornada de Trabajo: Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuentes de riesgo cuando se trabaja en turnos nocturnos, jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
- g. Consistencia de Rol: Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
- h. Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral: Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

i. Control y Autonomía sobre el Trabajo: Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando:

- El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente,
- El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

j. Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos: Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimiento. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades,
- Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentre calificado.

k. Participación y Manejo del Cambio: Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:

- El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio.
- En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.
- Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

l. Claridad de Rol: Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

m. Capacitación: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus condiciones y habilidades. Circunstancias que se convierten en fuente de riesgo cuando:

- El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.
- Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

n. Características de Liderazgo: Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación a la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:

- La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.
- El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.

- El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
- o. Relación con los Colaboradores (subordinados): Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuentes de riesgo cuando:
- La gestión que realizan los colaboradores presentan dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.
 - El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficiente con su jefe.
 - El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

p. Retroalimentación del Desempeño: Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

q. Relaciones sociales en el trabajo: Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:

- La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.
- Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.
- El apoyo social que se recibe de compañeros.
- El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).

- La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).

Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.
- Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones.
- Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.
- Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo.
- El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

r. Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza: Se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:

- El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe.
- Se percibe inestabilidad laboral.
- Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.

s. Reconocimiento y compensación: Es el conjunto de redistribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas redistribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:

- El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.

- El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización.
- La empresa descuida el bienestar de los trabajadores.
- La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

3.2.2 Resultados de la Evaluación de Riesgos Psicosociales Intralaborales

Una vez interpretados los resultados de Evaluación de Riesgos Psicosociales Intralaborales de las 60 personas que participaron llenado en Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, se ponderaron por número de personas expuestas a los diferentes dominios, las mismas que se presentan a continuación:

3.2.2.1 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Dominio	Dimensiones	Riesgo Muy Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	12	13	16	11	8
	Relaciones sociales en el trabajo	3	22	16	13	6
	Retroalimentación del desempeño	9	9	12	20	10
	Relación con los colaboradores (subordinados)	43	4	6	6	1
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		13	12	14	14	7

Tabla 13: Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.

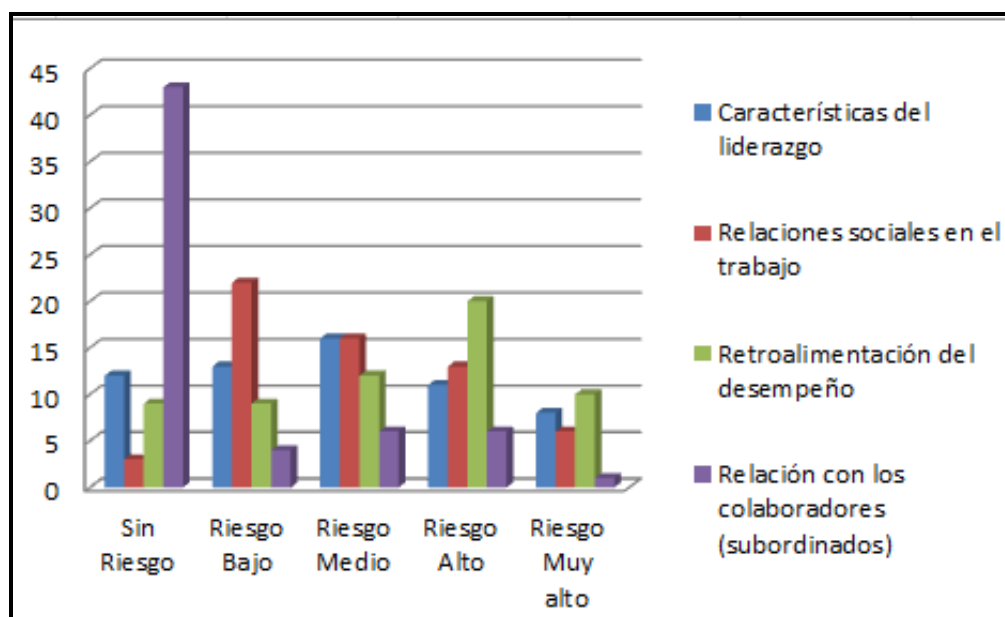


Figura 4. Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo del Personal de Campo en Enap Sipetrol

3.2.2.2 Control Sobre el Trabajo

Dominio	Dimensiones	Riesgo Muy Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	11	5	8	24	12
	Capacitación	6	4	13	18	19
	Participación y manejo del cambio	7	14	17	12	10
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	13	11	6	18	12
	Control y autonomía sobre el trabajo	6	12	18	19	5
CONTROL SOBRE EL TRABAJO		5	8	14	20	13

Tabla 14: Control Sobre el Trabajo.

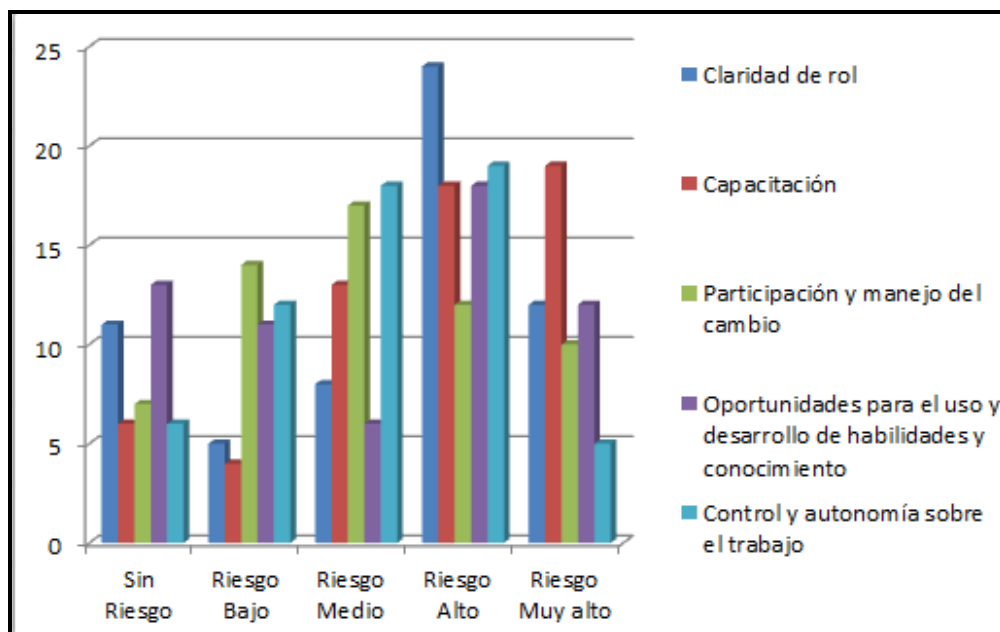


Figura 5: Control Sobre el Trabajo del Personal de Campo en Enap Sipetrol

3.2.2.3 Demandas del trabajo

Dominio	Dimensiones	Riesgo Muy Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	3	5	5	10	37
	Demandas emocionales	37	10	5	3	5
	Demandas cuantitativas	8	3	20	21	8
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	19	22	11	4	4
	Exigencias de responsabilidad del cargo	5	8	22	13	12
	Demandas de carga mental	22	18	7	8	5
	Consistencia del rol	20	14	9	12	5
	Demandas de la jornada de trabajo	2	3	4	16	35
DEMANDAS DEL TRABAJO		4	13	12	17	14

Tabla 15: Demandas del Trabajo.

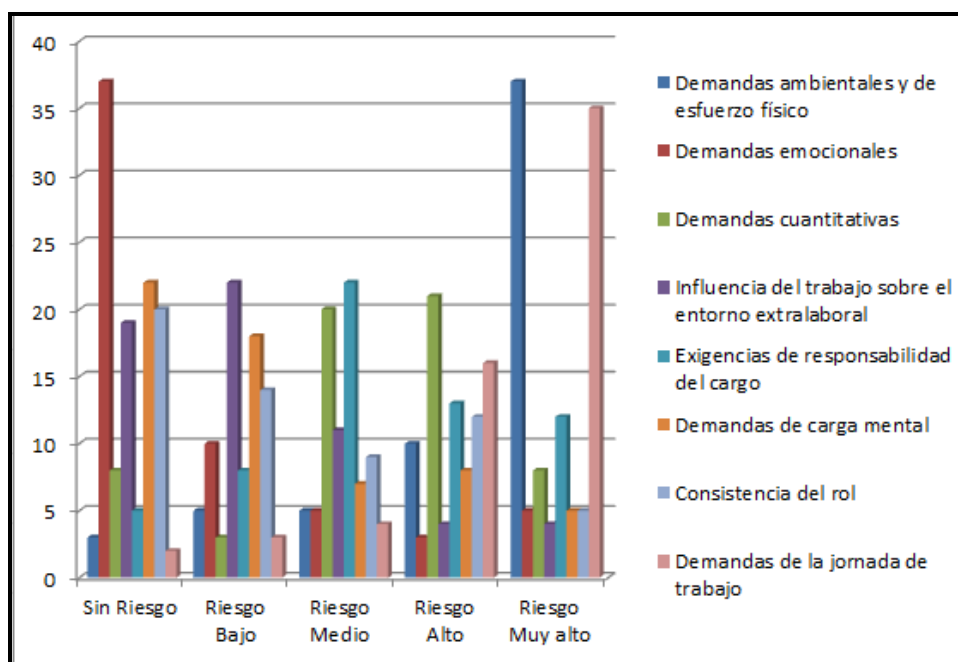


Figura 6. Demandas del Trabajo en el Personal de Campo en Enap Sipetrol

3.2.2.4 Recompensas

Dominio	Dimensiones	Riesgo Muy Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	19	8	9	15	9
	Reconocimiento y compensación	11	19	12	13	5
RECOMPENSAS		15	15	9	17	4

Tabla 16: Recompensas

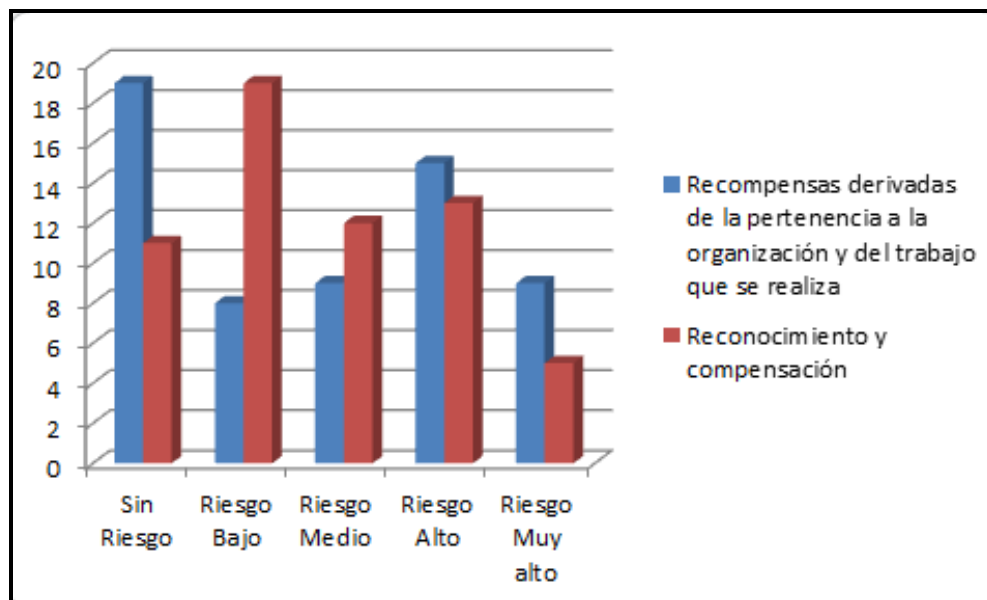


Figura 7: Recompensas en el Personal de Campo en Enap Sipetrol

3.2.2.5 Ponderación Total Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	Riesgo Muy Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	TOTAL
# PERSONAS	7	12	12	18	11	60
% PERSONAS	11,6%	20%	20%	30%	18,3%	99,9%

Tabla 17: Total Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

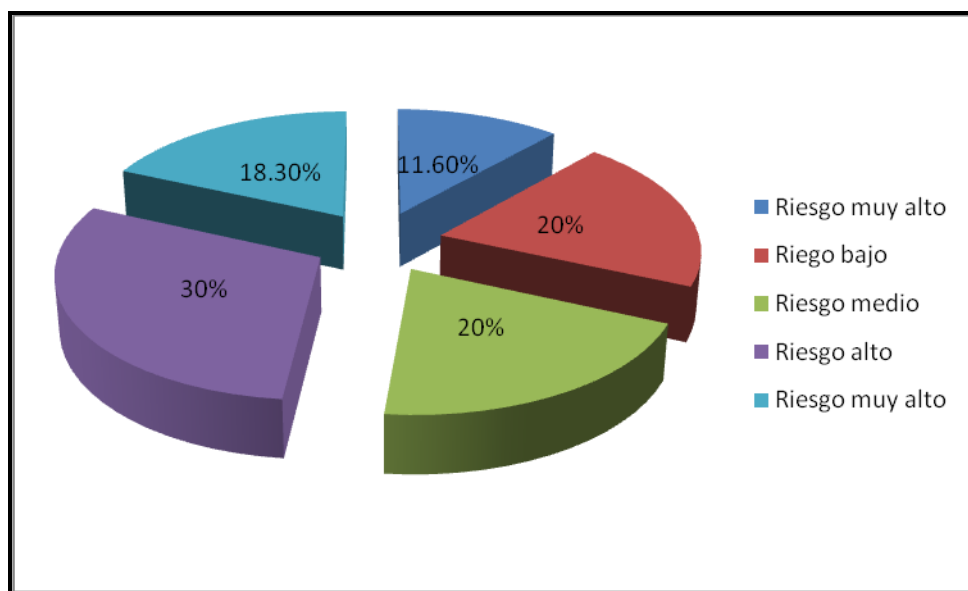


Figura 8. Total General Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en el personal de campo en Enap Sipetrol

Cabe recalcar que las encuestas y los resultados individuales del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A aplicados en los trabajadores, no se presentan en el presente estudio al estar amparadas por la confidencialidad del resultado.

3.2.3 Interpretación de Resultados de la Evaluación de Riesgos Psicosociales Intralaborales

Los resultados obtenidos, se pudo identificar los siguientes niveles de riesgos psicosociales Intralaborales:

- a. El 11,6% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran sin riesgo o riesgo despreciable, es decir riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- b. El 20,0% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran con riesgo bajo, es decir no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- c. El 20,0% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran con Riesgo medio, es decir nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

- d. El 30,0% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran con Riesgo alto, es decir nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- e. El 18,3% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran con Riesgo muy alto, es decir nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- f. De los cuatro dominios evaluados por los trabajadores de campo de Enap Sipetrol los que presentan un Riesgo Alto y Riesgo Muy Alto son: Control sobre el trabajo y Demandas del trabajo.
- g. De las 19 dimensiones evaluadas por los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se han considerado las que presentan Riesgo Alto y Riesgo Muy Alto: Retroalimentación del desempeño, Claridad de rol, Capacitación, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas cuantitativas, Exigencias de responsabilidad de cargo, Demandas de la jornada de trabajo.

- h. Las demandas Ambientales serán relacionadas con las mediciones de Confort Lumínico y Confort Acústico como factores excluyentes del Confort Térmico, que por la naturaleza geográfica se encuentra presente con alta prevalencia.

3.3 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

La población económicamente activa enfrenta por una parte, la acumulación cuantitativa de factores de riesgos presentes en su entorno laboral y por otra parte los factores de riesgo para su salud que se corresponden con su ambiente extralaboral, situación que hace vivir una problemática de salud muy intensa en los trabajadores, convirtiendo al trabajo en uno de los determinantes fundamentales de la salud humana.

La implicación que los factores de riesgo psicosociales tienen en la salud de los trabajadores ha sido insuficientemente estudiada; quizás porque son aspectos menos tangibles y más difíciles de definir, con frecuencia los profesionales de la salud ocupacional prestan una mayor atención a las enfermedades profesionales y a los accidentes laborales, subestimándose el papel de los riesgos psicosociales; en tanto las enfermedades profesionales son concebidas en una relación casi exclusiva con los agentes químicos del ambiente laboral, omitiéndose o desvalorizándose el papel que las condiciones físicas, psicológicas y sociales del ámbito laboral ejercen en la salud de los trabajadores.

Los factores psicosociales comprenden un conjunto de condiciones o situaciones de naturaleza psicológica y(o) sociales que se han reconocido por su influencia en el proceso salud

enfermedad en el ser humano. El término aparece a partir de los cambios producidos en las últimas décadas, en el perfil epidemiológico de los países desarrollados caracterizados fundamentalmente por un predominio de las enfermedades crónicas no transmisibles en las cuales los análisis etiológicos no pueden ser reducidos a los agentes biológicos.

Con mucha frecuencia los trabajadores están más preocupados por estas condiciones psicosociales que por otros riesgos del ambiente de trabajo, en tanto, se asocian al bienestar del día, a la satisfacción laboral y en último término al estrés mental que altera la vida cotidiana limitando las posibilidades de una vida productiva tanto en el ámbito laboral como extralaboral; son los riesgos asociados en gran medida a la organización del trabajo, la carga psíquica y física de trabajo, relaciones interpersonales, método y estilo de dirección, las perspectivas del trabajador, el sistema de estimulación, etc.

Si admitimos que el nivel de salud está condicionado por el equilibrio del hombre con su medio, es necesario estudiar los factores que influyen sobre ese equilibrio. Nos referimos en nuestro análisis a los factores psicosociales; pues posiblemente el impacto de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales sobre la vida cotidiana es mínimo.

Al asumir el enfoque de género desde una perspectiva psicosocial tal y como presupone al mismo, nos abre el camino para poder abordar con mayor amplitud las relaciones entre la vida laboral y extralaboral del trabajador lo que teóricamente y en la práctica asistencial es necesario pues la salud del trabajador no puede reducirse al marco de la actividad laboral solamente, la vida extralaboral es fuente de factores psicosociales que ejercen influencia en el proceso salud enfermedad y que son necesarios comprender si nuestro fin es promover la salud.

3.3.1 Metodología de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.

3.3.1.1 Desarrollo del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Conforme al cronograma establecido se aplica el Cuestionario para la Evaluación psicosocial Extralaboral (Anexo 3) a 60 trabajadores de campo de los Bloques 46 – Campo Mauro Dávalos Cordero y Bloque 47 – Campo Paraíso Biguno Huachito de Enap Sipetrol. La actitud de todas las personas fue muy cordial y participativa.

3.3.1.2 Método de Evaluación del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

El Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral, es un instrumento diseñado para evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador. También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Dentro de esta categoría se encuentran aspectos como las responsabilidades personales y familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan

las redes sociales y familiares, las características de vivienda y de transporte entre el lugar de residencia y el trabajo y la situación económica del grupo familiar.

Constructo	Dimensiones	No. de ítems
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	4
	Relaciones familiares	3
	Comunicación y relaciones interpersonales	5
	Situación económica del grupo familiar	3
	Características de la vivienda y de su entorno	9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4
	Total	31

Tabla 18. Dimensiones Extralaborales que conforman el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral y número de ítems por dimensión.

Las principales características del cuestionario son:

- a. La validez del cuestionario ha sido estimada a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación.

- b. Con el fin de determinar la validez de criterio concurrente del cuestionario se aplicaron las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del SF-36v2 y el cuestionario para la evaluación del estrés diseñado por Villalobos (1996) y adaptado y validado por la autora en población trabajadora (2005). Cabe precisar que las escalas de salud y de estrés se escogieron para la estimación de la validez de criterio concurrente gracias a sus cualidades psicométricas y porque fueron previamente validadas en población colombiana.

- c. Los resultados de las correlaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral con las escalas de SF-36v2 y el cuestionario de síntomas de estrés permitieron constatar la validez del primero, por tanto indican que a mayor puntuación de factores de riesgo psicosocial extralaboral, mayor es el nivel de estrés, menor es la vitalidad, menor el grado de salud mental y general.
- d. La confiabilidad del cuestionario se estableció a través del cálculo de coeficientes Alfas de Cronbach. Los resultados muestran que el cuestionario cuenta con muy buen nivel de consistencia interna, lo que significa muy buena confiabilidad del instrumento (coeficiente Alfa de Cronbach igual a 0.88).

Dimensiones	No. ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ^g
Tiempo fuera del trabajo	4	0,908	Excelente
Relaciones familiares	3	0,742	Bueno
Comunicación y relaciones interpersonales	5	0,826	Muy bueno
Situación económica del grupo familiar	3	0,736	Bueno
Características de la vivienda y de su entorno	9	0,752	Bueno
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3	0,815	Muy bueno
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4	0,750	Bueno

Tabla 19. Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (N=2360)

- e. Al comparar los resultados del cuestionario se pudieron identificar diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones totales de factores de riesgo psicosocial extralaboral en dos grupos de trabajadores: aquellos con cargo de jefatura, profesional o técnico, y aquellos con cargos de nivel auxiliar y operario. De tal forma se identificó que los trabajadores de cargos de auxiliar y operario tienen puntuaciones

mayores de riesgo psicosocial extralaboral, comparados con los que posee cargos de jefaturas profesionales y técnicos.

3.3.1.3 Dimensiones Psicosociales Extralaborales e Indicadores de Riesgo.

- a. Tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

Es factor de riesgo cuando:

- La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente,
- La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

- b. Relaciones familiares: Son las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- La relación con familiares es conflictiva,

- La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
- c. Comunicación y Relaciones Interpersonales: Son las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:
- La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente,
 - La relación con amigos o allegados es conflictiva,
 - La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
- d. Situaciones económicas del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:

- Los riesgos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.
 - Existen deudas económicas difíciles de solventar.
- e. Características de la Vivienda y de su Entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando:
- Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias,
 - Las condiciones de la vivienda o su entorno no desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar,
 - La ubicación de la vivienda dificulta el acceso o vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.
- f. Influencia del Entorno Extralaboral en el Trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en

fuentes de riesgo psicosocial cuando las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

g. Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración de recorrido. Se convierte en fuente de riesgo cuando:

- El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.
- La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

3.3.2 Resultados de la Evaluación de Riesgos Psicosociales Extralaborales

Una vez interpretados los resultados de Evaluación de Riesgos Psicosociales Extralaborales de las 60 personas que participaron llenando el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral, se ponderaron por número de personas expuestas a los diferentes dominios, las mismas que se presentan a continuación:

3.3.2.1 Tiempo Fuera del Trabajo

Dimensiones	Riesgo Muy Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Tiempo Fuera del Trabajo	35	10	6	6	3

Tabla 20: Tiempo Fuera de Trabajo en el Personal de Campo de Enap Sipetrol

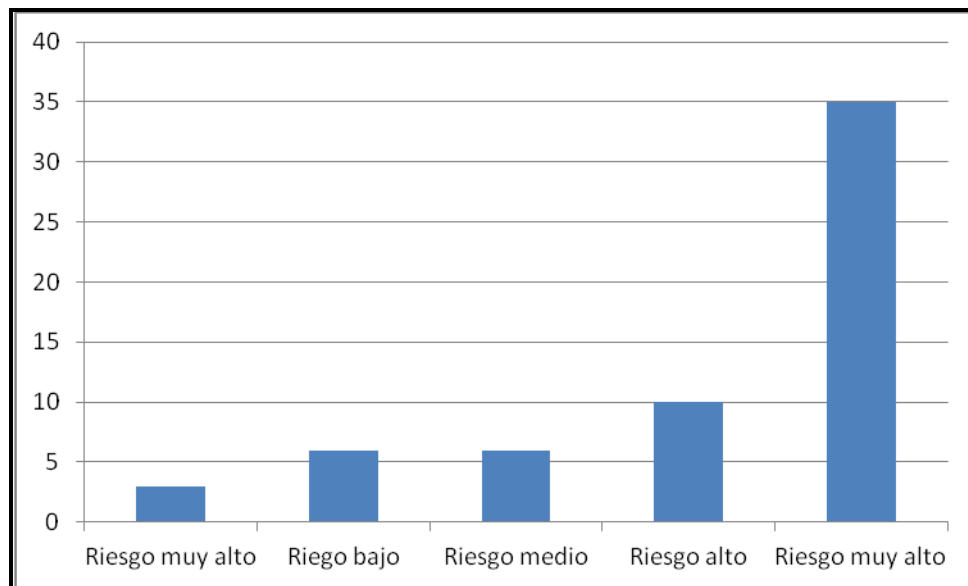


Figura 9. Tiempo Fuera de Trabajo del Personal de Campo en Enap Sipetrol

3.3.2.2 Relaciones Familiares

Dimensiones	Riesgo Muy Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Relaciones Familiares	41	7	7	1	4

Tabla 21. Relaciones Familiares en el Personal de Campo de Enap Sipetrol

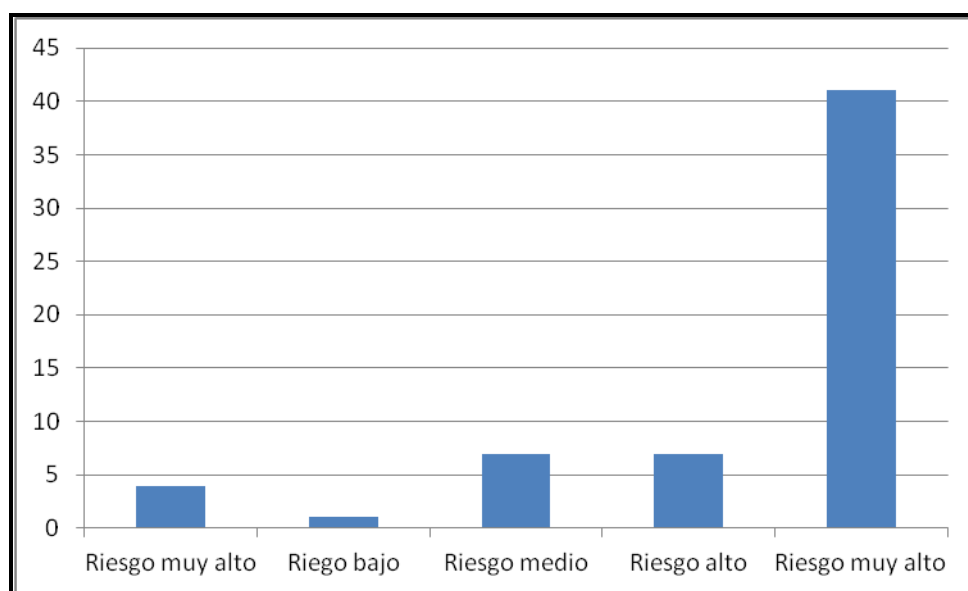


Figura 10. Relaciones familiares del Personal de Campo en Enap Sipetrol

3.3.2.3 Comunicación y Relaciones Interpersonales

Dimensiones	Riesgo Muy Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Comunicación y Relaciones Interpersonales	31	11	14	0	4

Tabla 22: Comunicación y Relaciones Interpersonales en el personal de Campo de Enap Sipetrol

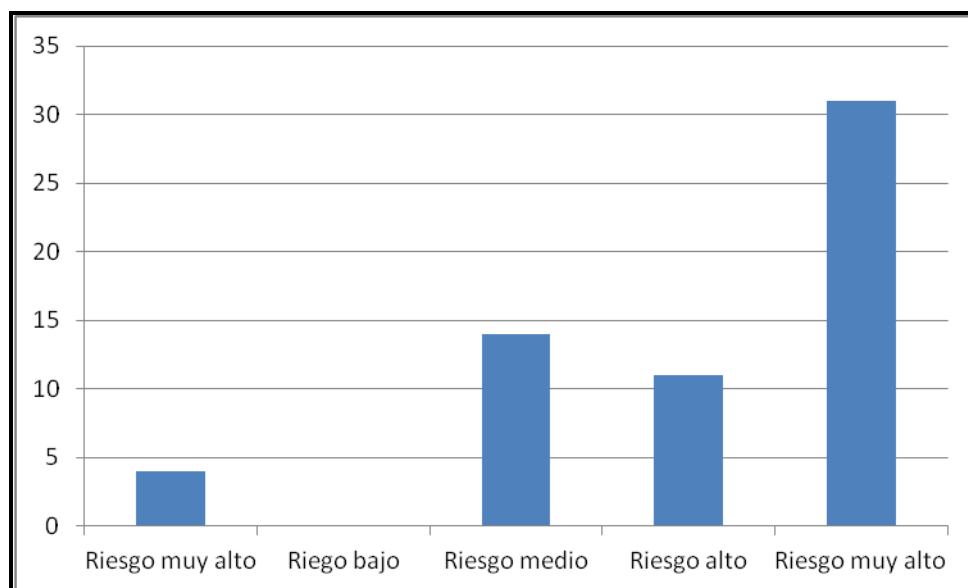


Figura 11: Comunicación y Relaciones Interpersonales en el personal de Campo de Enap Sipetrol

3.3.2.4 Situación Económica del Grupo Familiar

Dimensiones	Riesgo Muy Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Situación Económica del Grupo Familiar	36	8	9	5	2

Tabla 23: Situación Económica del Grupo Familiar en el personal de Campo de Enap Sipetrol

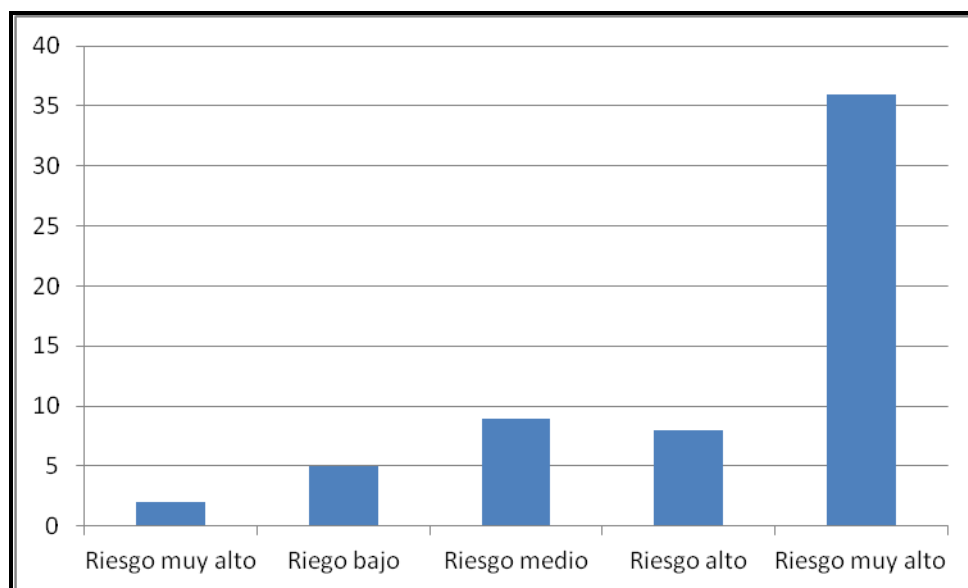


Figura 12: Situación Económica del Grupo Familiar en el personal de Campo de Enap Sipetrol

3.3.2.5 Características de la Vivienda y de su Entorno

Dimensiones	Riesgo Muy Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Características de la Vivienda y de su Entorno	37	8	5	5	5

Tabla 24. Características de la Vivienda y de su Entorno en el personal de Campo de Enap Sipetrol

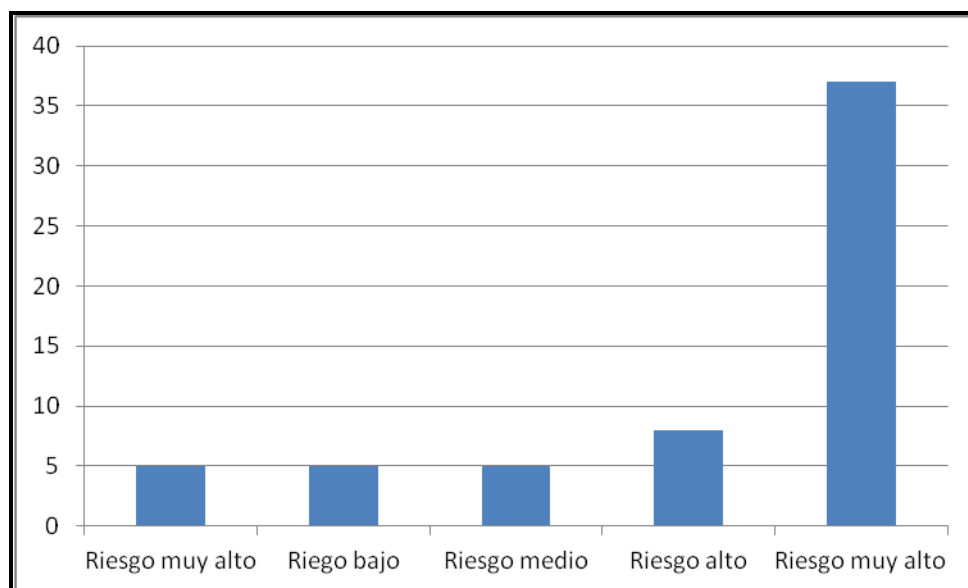


Figura 13: Características de la Vivienda y de su Entorno en el personal de campo de Enap Sipetrol

3.3.2.6 Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo

Dimensiones	Riesgo Muy Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo	36	5	11	4	4

Tabla 25: Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo en el personal de Campo de Enap Sipetrol

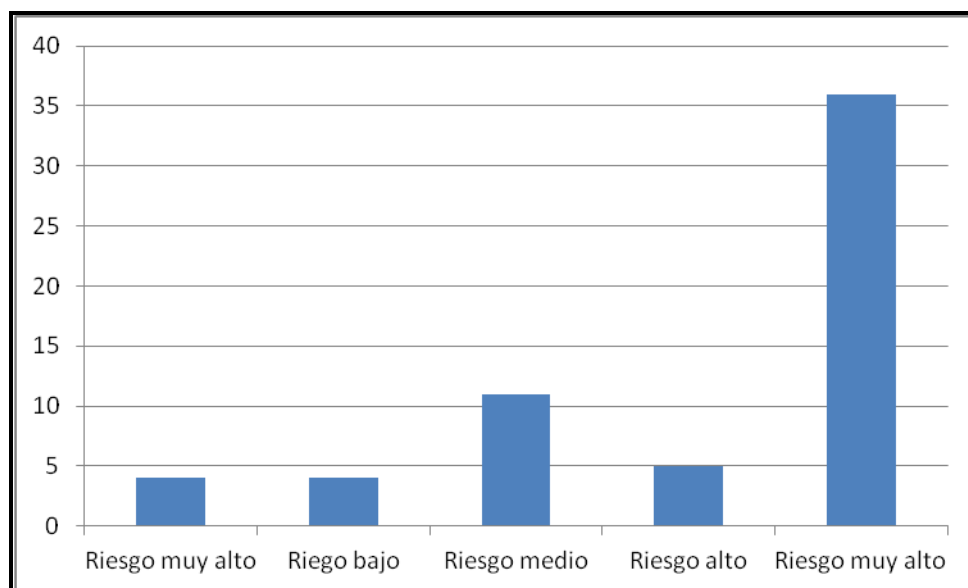


Figura 14: Influencia del entorno Extralaboral sobre el trabajo en el personal de campo de Enap Sipetrol

3.3.2.7 Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda

Dimensiones	Riesgo Muy Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda	25	5	6	12	12

Tabla 26. Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda en el personal de Campo de Enap Sipetrol

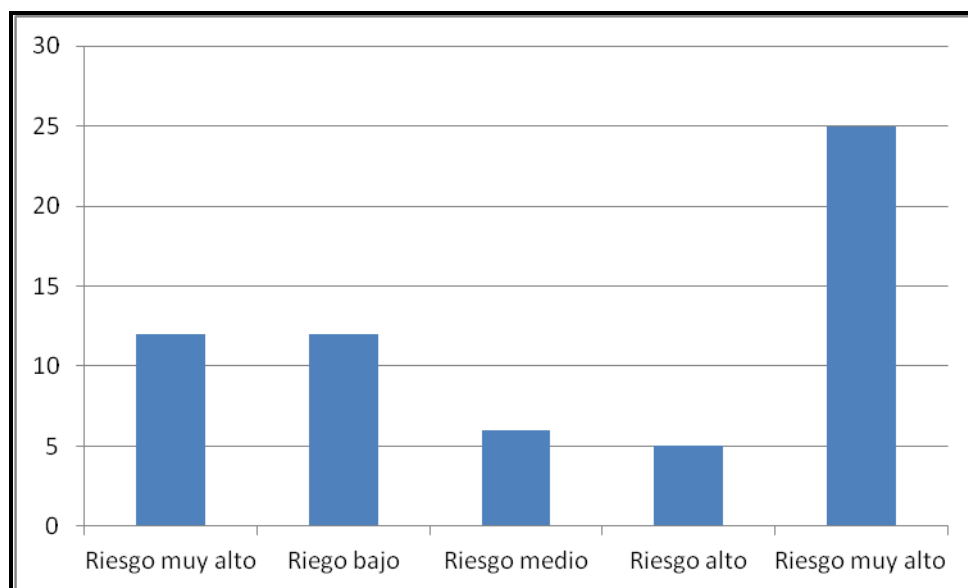


Figura 14: Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda en el personal de Campo de Enap Sipetrol

3.3.2.8 Ponderación Total Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	Riesgo Muy Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	TOTAL
# PERSONAS	18	8	11	11	12	60
% PERSONAS	30%	13,3%	18,3%	18,3%	20%	99,9%

Tabla 27: Total de factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral en el Personal de Campo de Enap Sipetrol

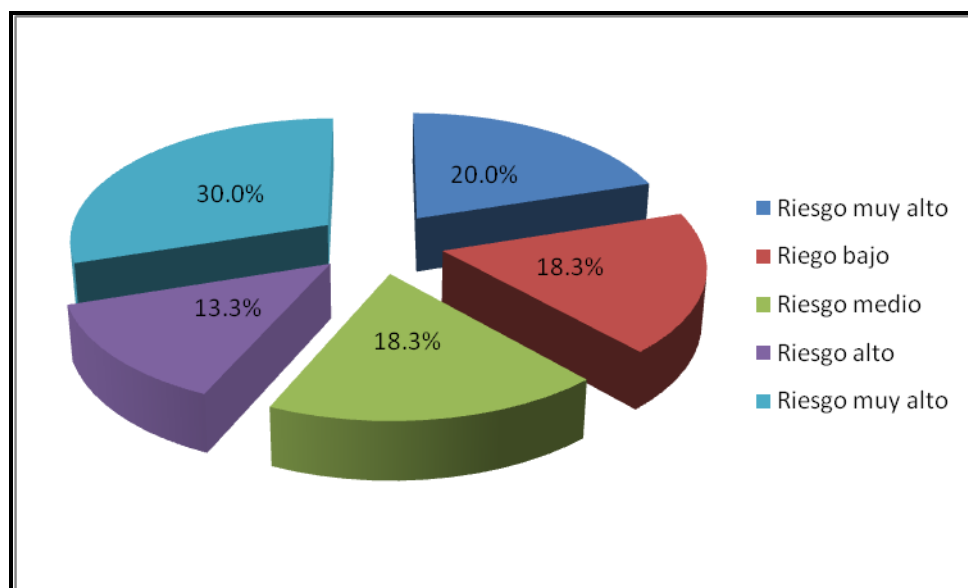


Figura 15: Total General factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral en el personal de Campo de Enap Sipetrol.

Cabe recalcar que las encuestas y los resultados individuales del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral aplicados en los trabajadores, no se presentan en el presente estudio al estar amparadas por la confidencialidad del resultado.

3.3.3 Interpretación de Resultados de la Evaluación de Riesgos Psicosociales Extralaborales

Los resultados obtenidos, se pudo identificar los siguientes niveles de riesgos psicosociales Extralaborales:

- a. El 30% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran Sin riesgo o riesgo despreciable, es decir riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de

intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

- b. El 13,3% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran con Riesgo bajo, es decir, no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- c. El 18,3% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran con Riesgo medio, es decir, el nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- d. El 18,3% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran con Riesgo alto, es decir, nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- e. El 20% de los trabajadores de campo de Enap Sipetrol se encuentran con Riesgo muy alto, es decir, nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy

altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.