

**ESTUDIO COMPARATIVO DE CUATRO FACTORES. DEPRESIÓN,  
SOMATIZACIÓN, ANSIEDAD Y AGOTAMIENTO EN DOS EMPRESAS  
COLOMBIANAS**

María Camila Puentes Vargas y Andrés Mauricio Sotomayor Núñez

Universidad del Rosario

Programa de Psicología

Trabajo de Grado para optar al título de Psicólogo


<sup>1</sup> Nota de autor: Esta investigación se realizó con Juan Alberto Castillo, profesor de la Universidad Del Rosario  
Envío de correspondencia a: [puentes.maria@urosario.edu.co](mailto:puentes.maria@urosario.edu.co) o a [sotomayor.andres@urosario.edu.co](mailto:sotomayor.andres@urosario.edu.co)

**Universidad del Rosario**  
**Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud**  
**Programa de Psicología**

**Acta de Aprobación del trabajo de grado**

Los aquí firmantes certificamos que el trabajo de grado elaborado por Luis Fabio Rivera González, titulado Cultura organizacional y Liderazgo en Latinoamérica cumple con los estándares de calidad exigidos por el programa de psicología para la aprobación del mismo.

Esta acta se firma a los 16 días del mes de Junio de 2016.

  
Firma del Director

17/06/2016  
Fecha

  
Firma del Coordinador de T.G.

17/06/2016  
Fecha

## TABLA DE CONTENIDOS

Tabla de contenidos.....	3
Lista de figuras .....	4
Lista de tablas .....	5
Agradecimientos .....	6
Resumen .....	7
Abstract .....	8
Introducción .....	9
Método .....	18
Objetivos del estudio ..	18
Instrumento .....	19
Muestra y participantes .....	20
Procedimiento.....	21
Resultados y Discusión .....	22
Referencias.....	27
Apéndice .....	29
Encuesta 4DSQ ..	30
Consentimiento informado .	32

**Lista de Figuras**

Figura 1. Comparación de variables.....23

**Lista de tablas**

Tabla 1. Factores de riesgo psicosocial.....13

Tabla 2. Totales de medias en McCain y la Escuela Superior de Guerra.....21

Tabla 3. T-Student para los 4 factores ..... 22

Tabla 4. Resultados en porcentaje.....25

### **Agradecimientos**

Gracias a nuestros padres que nos apoyaron siempre frente a las dificultades durante este arduo y no sencillo camino, porque sin ellos muy seguramente no estaríamos donde estamos, a cada una de las empresas que tuvieron que ver con el desarrollo de este proyecto y a Dios.

### **Resumen**

En el transcurso de los últimos años se ha evidenciado con mayor frecuencia la influencia de factores sociales en el desarrollo de síntomas como estrés, depresión, ansiedad, somatización, entre otras. Dentro del ámbito laboral han surgido enfermedades que parten de condiciones sociales y de la interrelación de sus empleados dentro de la organización. Este estudio tuvo como finalidad revisar y analizar la información referente a la influencia de los entornos laborales y factores psicosociales que pueden incurrir en el desarrollo de psicopatología en el trabajo. Como apoyo en el análisis de las distintas teorías que surgen alrededor de esta temática y teniendo como marco de referencia la descripción de los factores que influyen en el desarrollo de estas, se aplicó, el cuestionario QDS4 adaptado por Castillo (2010), cuestionario que buscó analizar las diferentes sintomatologías en dos empresas de distintos sectores en la ciudad de Bogotá, Colombia. Generando un sondeo sobre la presencia y posible desarrollo de estas cuatro sintomatologías dentro de cada una de las organizaciones.

**Palabras claves:** entornos laborales, factores psicosociales y psicopatologías

### **Abstract**

In the course of the recent years, the influence of social factors in developing and precipitating symptoms such as stress, depression, anxiety, somatization, and others have shown more frequently. Within the workplace symptoms based on social conditions and the interrelation of its employees within the organization have emerged. This study aimed to review and analyze the concerning influence of labor and environmental psychosocial factors that may incur in the development of symptoms in jobs. As support in the analysis of the different theories that arise about these factors and as a frame of reference the description of the factors that influence the development. The applied Questionnaire QDS4 Adapted by Castillo, analyzes the different symptomatology's in two companies from different businesses in the city of Bogotá, Colombia. Generating a survey on the presence and its possible development for symptomatology's within these organizations.

**Keywords:** work environment, psychosocial factors and psychopathology



### **Introducción**

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) define al lugar de trabajo como un entorno primordial para la promoción de la salud en el siglo XXI. Es por ello que es de gran importancia un entorno laboral saludable, lo que se puede ver reflejado en una mayor productividad por parte del trabajador y también la satisfacción en el trabajo, la motivación, el espíritu de trabajo y la calidad de vida en general (Barrios & Paravic, 2006).

Diversos autores han expuesto que los factores psicosociales en el trabajo pueden ser definidos como “las interacciones entre el contenido, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales por un lado, las funciones y necesidades de los trabajadores por otro” contribuyendo a desencadenar daños en la salud del trabajador. Estos factores que se presentan en el entorno laboral pueden ser de naturaleza diversa, como aspectos físicos de la empresa, relaciones con el personal o sistemas de trabajo; los cuales interactúan y repercuten sobre la empresa y la salud física y mental de los trabajadores. (OIT, 1984).

En los años 80, Robert Karasek (citado por Sauter, Murphy, Hurrell & Levi, 2001) propuso el modelo “demanda-control”, el cual expone que las demandas del trabajador están determinadas por las exigencias psicológicas del trabajador como resultado del desempeño de sus tareas laborales; y el control lo define como aquellos recursos u oportunidades que la empresa pone a disposición del trabajador para que este pueda contar con autonomía, administración del tiempo, desarrollo de habilidades o la participación en la toma de decisiones. Como consecuencia a este modelo, se puede observar que ante factores psicosociales que se presentan en el entorno de la empresa,

se puede generar el estrés laboral, que según el modelo sería el desequilibrio entre control y demanda.

En la misma época de los años 80 a finales del siglo XX, Edelwich y Brosky (citados por Forbes, 2011) plantean que el burnout hace parte de los riesgos psicosociales en el trabajo; ya que se relaciona con el alto nivel de exigencia laboral, y lo definen como un desgaste emocional y físico o según la definición descrita por Maslach (citado por Forbes, 2010) sobre el *burnout* como una "...condición multidimensional de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo, que se da en ocupaciones con contacto directo y constante con gente...". Ambas definiciones apuntan a una misma definición haciendo referencia al agotamiento tanto físico como mental por parte de la persona, teniendo repercusiones en la salud de la misma.

Desde este marco de referencia, este trabajo se centró en recopilar información sobre aquellos factores psicosociales relacionados con el trabajo, factores que pueden llegar a generar en el trabajador diversas condiciones precipitantes en psicopatologías.

Según Fernández (2010) Los factores psicosociales se pueden definir como aquellas condiciones que se encuentran en el trabajo y que pueden interferir en el bienestar y la salud del trabajador, ya sea física, psíquica o social, y que repercuten en el desarrollo del trabajo como en la productividad empresarial. Teniendo por esta razón consecuencias negativas en el trabajador como lo son el estrés y la insatisfacción laboral, pudiendo verse observado en la cantidad y la calidad del trabajo realizado por el trabajador, en la rotación del personal o en el ausentismo.

Los factores psicosociales se pueden clasificar en cuatro grupos: factores relativos a la tarea, a la educación entre el trabajo y la persona, factores relativos a relaciones interpersonales; aspectos organizacionales y tiempo de trabajo.

Los factores relativos a la tarea, a la relación entre el trabajo y la persona: hace referencia al sentido del trabajo que da el trabajador a su tarea, en conjunto con sus capacidades y expectativas, basándose en su experiencia previa y competencias puede desarrollar de manera adecuada una buena y adecuada labor.

Los factores relativos a relaciones interpersonales: son descritos como la manera en la que los trabajadores dentro de los diferentes contextos sociales se relacionan con los demás. Por lo que es importante tener en cuenta que las buenas relaciones dentro del lugar de trabajo, son fuente de satisfacción aportando y ofreciendo de tal manera recursos para la resolución de problemas o inconvenientes que puedan presentarse en los lugares de trabajo, a su vez estos generar diferentes posibilidades de afrontamiento ante situaciones de tensión.

Aspectos organizacionales: hace referencia a la estructura, edificación, recursos materiales y procesos formales e informales que dan una gran importancia para alcanzar las metas de la organización y que finalmente repercuten en la salud y bienestar del trabajador.

Tiempo de trabajo: son aquellas prestaciones ofrecidas desde la empresa al trabajador como por ejemplo el horario, recesos durante la jornada laboral, ritmo y carga de trabajo, vacaciones remuneradas, bonos y primas de vacaciones, estas prestaciones por lo general son beneficios particulares otorgados por cada organización.

Según el “Manual de Factores y Riesgos, Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas prácticas” del Ministerio de Trabajo e Inmigración español (2010), actualmente se considera que existen cinco riesgos psicosociales que actualmente están más presentes dentro del trabajo, los cuales son: estrés laboral (violencia en el trabajo), estrés ocupacional (violencia física), estrés o síndrome de desgaste profesional-burnout (actos o actitudes de violencia física), tecnoestrés (acoso laboral, sexual o por razón de sexo, moral, racismo, etc.) y estrés postraumático de origen laboral (violencia de terceros). Todos estos riesgos son dependientes de los factores ambientales, relacionamiento entre trabajadores, abuso de poder o diferentes variables particulares presentadas en cada organización, generando así ambientes particulares de cada organización, para el desarrollo de estos riesgos.

Por otro parte según la UGT (Unión General de Trabajadores de España) los factores psicosociales son muchos y con diferentes orígenes, siendo agrupados en dos grupos grandes los: objetivos y subjetivos. El primero, objetivos, tiene en cuenta el medio ambiente físico de trabajo, la carga mental, la autonomía, la definición de rol, la organización del trabajo, los estilos de mando, comunicación, los contenidos de las tareas, las relaciones laborales, las condiciones de empleo y futuro; y el segundo, subjetivos, hacen referencia a los objetivos de cada trabajador viéndose influenciados por la percepción o la interpretación que tienen del mismo (UGT, 2011).

Es importante tener en cuenta que en el Comité Mixto OIT-OMS de 1984, se realizó un consenso en donde se estableció que los factores psicosociales están

presentes en todos los lugares de trabajo, y lo definieron como corresponden a interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo (Astudillo, 2013). P10.

A medida que todos estos factores de ambiente, relacionamiento entre empleado, funciones del trabajador, han sido primordiales como causantes y precipitantes en el desarrollo de enfermedades psicológicas dentro de los distintos ámbitos laborales, las organizaciones han presentado programas y métodos de protección de los trabajadores, necesario tener claro que dentro de las organizaciones debe existir un deber de protección el cual, evite los riesgos, evalúe los riesgos que no se pueden evitar, combatan los riesgos en su origen, adapten el trabajo a la persona, tengan en cuenta la evolución técnica, sustituyan el peligro en poco o ningún riesgo, planifiquen la prevención, adapten medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y den las debidas instrucciones a los trabajadores (Mansilla, 2013).

Según el Ministerio de la Protección Social (2007) en el año 2007 en Colombia se realizó la primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual señala que los riesgos se encuentran estrechamente relacionado con el medio ambiente de trabajo, la organización del trabajo, el contenido, la realización de las tareas, la calidad de las relaciones personales, pudiendo esta última afectar la salud del trabajador y el desarrollo de su labor.

En Colombia, el Ministerio de Protección Social define los factores psicosociales como aspectos intralaborales, extralaborales, individuales o como

características intrínsecas de cada trabajador, que al encontrarse sumergido en una relación, generan cargas psíquicas (exigencia mental cognoscitiva y psicoafectiva) y físicas (esfuerzo físico).

Es importante tener en cuenta que los factores psicosociales también tienen consecuencias positivas. Consecuencias que son consideradas como consecuencias positivas a aquellas condiciones organizacionales que son adecuadas para el trabajador, facilitando el buen desarrollo laboral, competencias personales y permitiéndole al trabajador obteniendo niveles altos de satisfacción laboral y productividad.

En la Tabla 1, se encuentran recopilados los distintos tipos de riesgos psicosociales con cada una de las variables que pueden presentarse, siendo dadas de manera intralaboral, individuales o extra laborales.

Tabla 1

*Factores de Riesgo Psicosocial*

Demandas del trabajo	Intralaborales		
	Control	Liderazgo y relaciones en el trabajo	Recompensa
Demandas cuantitativas	Control y autonomía sobre el trabajo.	Características del liderazgo	Reconocimiento y compensación
Demandas de carga mental	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y destrezas	Relaciones sociales en el trabajo	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.
Demandas emocionales	Participación y manejo del cambio	Retroalimentación del desempeño	

Exigencias de responsabilidad del cargo	Claridad del rol.	Relación con los colaboradores (Subordinados)
Demandas ambientales y de esfuerzo físico		
Demandas de jornada de trabajo		
Consistencia del rol		
Influencia del ambiente laboral sobre el extra-laboral.		
Individuales		
Información socio-demográfico		Información ocupacional
Sexo		Lugar actual de trabajo
Edad		Antigüedad en la empresa
Estado civil		Nombre del cargo
Grado de escolaridad		Tipo del cargo
Ocupación o profesión		Antigüedad en el cargo actual
Lugar de residencia actual		Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja
Estrato socioeconómico de la vivienda		Tipo de contrato
Tipo de vivienda		Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas
Número de personas a cargo		Modalidad de pago
Extralaborales		
Condiciones extralaborales		
Tiempo fuera del trabajo		
Relaciones familiares		
Comunicación y relaciones interpersonales		
Situación económica del grupo familiar		
Características de la vivienda y de su entorno		
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo		
Desplazamiento vivienda trabajo		

Tomado de Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2014).

Se pueden identificar cinco grupos de riesgos psicosociales según el Instituto de Seguridad Laboral: el primero es el exceso de exigencias psicológicas de riesgos psicosociales: un caso de esta exigencia es cuando el trabajador tiene que realizar su

trabajo de forma rápida, haciendo que la persona por el afán de cumplir las exigencias del jefe el empleado deba camuflar sus sentimientos u opiniones optando por tomar decisiones compleja de manera rápida; el segundo es la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo: que puede evidenciarse cuando el trabajador no tiene la autonomía para realizar sus propias tareas y de esa forma aplicar sus habilidades y conocimientos; el tercero es la falta de apoyo social y mala calidad de liderazgo: cuando el trabajador debe de realizar su labor sin contar con un apoyo (jefe o compañeros) y sus tareas no están bien definidas de lo que debe de realizar; el cuarto grupo es las escasas compensaciones del trabajo: cuando en el trabajo no se encuentra el debido respeto frente al trabajador, se generan inseguridades, hay un trato injusto, no se reconoce el trabajo, hay un nivel de salario bajo, etc.; y por último la doble presencia: es la relación que existe entre trabajo y familia, las mujeres por lo general se encarga mayormente en las labores domésticas y familiares, lo cual se ve generado la doble presencia porque no es solo la carga en el trabajo sino que a ello hay que sumarle la carga familiar (Instituto de Seguridad Laboral, 2013).

Es importante contar en una empresa con una evaluación de los riesgos psicosociales para evitar a futuro problemas que se vean afectados en la salud del trabajador y en el desarrollo de su labor. La evaluación de los riesgos psicosociales, está dirigida a la investigación de aquellos riesgos que no se han podido evitar, obteniendo y facilitando la información para poder realizar un plan de prevención (Giner, 2012).

Según Giner (2012), en la evaluación de los riesgos psicosociales se pueden identificar cinco fases: la primera en un análisis previo de la empresa, el cual sería el



primer contacto con los trabajadores, se les informa de que trata la evaluación y se recopila información acerca de los riesgos: la segunda fase es la selección de las técnicas de evaluación, allí se opta que técnicas serán implementadas en la evaluación, ya sean entrevistas, cuestionarios, observación, etc., la tercera es el análisis de datos, una vez ya capta la información necesaria, los datos obtenidos son tratados para su análisis, y la última fase corresponde a la valoración de los resultados, aquí es donde se interpretan los datos cualitativos y cuantitativos, se definen los riesgos existentes de cada puesto de trabajo, la intensidad de los mismo, el plan de corrección para eliminarlos o reducirlos y un tiempo estimado para esto.

Existe un sin número de factores psicosociales que conllevan al deterioro de la salud del trabajador, entre ellos los que se encuentran más presente son: riesgo por carga mental, riesgo de estrés, acoso psicológico o *mobbing* (Gil, 2012).

Es importante tener en cuenta que no solo es necesario prevenir sino promocionar la salud en el lugar de trabajo, es por ello que cada día es más grande el interés de investigar aquel campo. La agencia Europea para la seguridad y la salud, define promoción de la salud como: el esfuerzo en común de empresarios, trabajadores y la sociedad en su conjunto por mejorar la salud y el bienestar laboral de los trabajadores. Para ello, plantean 4 tipos de acciones: primero realizar mejoras en cuanto a la flexibilidad de la jornada laboral, los puestos de trabajo (teletrabajo) y la variedad de puestos de trabajos; fomentar el buen trato, apoyo entre los compañeros de trabajo, inclusión al trabajador en el proceso de mejora del entorno del trabajo y brindando alimentación sana al trabajador; promover en el trabajador a desarrollar actividades saludables y deportivas y fomentar en el trabajador el desarrollo personal, entre estos,

cursos sobre competencias sociales, manejo del estrés, y programas para evitar el alcoholismo y tabaquismo. (Gil, 2012).

### **Método**

#### **Objetivos del Estudio**

El estudio tuvo como finalidad comparar cuatro factores (ansiedad, somatización, depresión, agotamiento) en dos empresas colombianas, una del sector público y otra del sector privado.

#### **Población Objeto**

La investigación se realizó en dos empresas de Bogotá, La Escuela Superior de Guerra (ESDEGUE) y McCain foods.

La Escuela Superior de Guerra (ESDEGUE)

...es una institución de educación superior militar, que forma y capacita a los oficiales superiores de las Fuerzas Militares como comandantes integrales, líderes y estrategas, expertos en el planeamiento y la conducción de operaciones conjuntas y asesores en seguridad y defensa nacionales; además contribuye a la creación de una cultura en seguridad y defensa nacionales en la ciudadanía...

(Escuela Superior de Guerra, 2016, p. 1)

La Escuela Superior de Guerra cuenta con 56 oficiales, 44 suboficiales y 52 civiles para un total de 152 personas de planta más los contratistas y pasantes.

McCain Foods es una empresa Canadiense con sede única en Colombia en el barrio la felicidad al sur de la ciudad de Bogotá, con una antigüedad de más de 30 años en el negocio de congelados, siendo la empresa de papas a la francesa y productos congelados más famosos del mundo. Cuenta con una planta de procesamiento donde

se producen papas fritas de múltiples referencias para 3 líneas de distribución y clientes (food services, QSR, Retail). Muchos de los productos ofrecidos por la empresa son importados, al no contar en la planta de Colombia con la maquinaria ni materia prima necesaria para ser producidos. Como lo son: deditos de queso, anillos de cebolla, jalapeños y postres.

La empresa cuenta con diferentes áreas para asegurar la adecuada producción y distribución de los productos, desde un área agrícola, área de comercio exterior, departamento costos, recursos humanos, contabilidad, gestión ambiental, ventas y mercadeo. La empresa cuenta con una contratación de alrededor de 160 personas de manera directa por la compañía y 50 más temporales.

### ***Instrumento***

Se utilizó una versión adaptada al español por Castillo, JA. (2010) Copyright 1996 by Dr. B. Terluin, Almere, The Netherlands, text revision 2010 del “*Cuestionario de Síntomas en cuatro dimensiones*” (4 DSQ), el cual busca hacer un sondeo de los cuatro factores en búsqueda de síntomas psicológicos, los cuales puede ayudar a iniciar una discusión acerca de los posibles precipitantes de enfermedades psicopatológicas, entre las dos organizaciones que se buscan comparar (Ver anexos Encuesta 4DSQ).

El 4DSQ contiene cincuenta ítems, divididos en cuatro escalas, depresión (mide síntomas de un trastorno depresivo), agotamiento (mide el malestar no específico, psicológicos), ansiedad (mide los desórdenes de ansiedad) y somatización (mide los síntomas malestar corporal), presentes en los últimos siete días trabajo (Ver anexos Encuesta 4DSQ).

Las cuatro escalas se califican de la siguiente forma, de 0 a 10 puntos es bajo (agotamiento normal. En principio no se requiere ninguna acción), de 11 a 20 puntos es moderadamente alto (incremento del malestar con amenaza de las anomalías de funcionamiento, la reducción del estrés es deseable) y de 21 a 32 puntos es muy alto (graves dificultades con alto riesgo de anomalías de funcionamiento, se indica reducir el estrés); depresión, puntuado de 0 a 2 como bajo (probablemente no hay ningún desorden por depresión), de 3 a 5 como moderadamente alto (posible trastorno depresivo; esperar y ver, re-evaluación después de unas semanas, si persiste se requiere el diagnóstico clínico de depresión) y de 6 a 12 muy alto (riesgo relativamente alto de un trastorno depresivo; es indicado realizar un diagnóstico clínico de depresión); en la ansiedad se calificado de 0 a 7 bajo (probablemente no hay desorden de ansiedad), de 8 a 12 moderadamente alto (posible trastorno de ansiedad “esperar y ver y re-evaluación después de unas semanas, si persiste se requiere el diagnóstico clínico de ansiedad) y de 13 a 24 muy alto (el riesgo relativamente alto de uno o más trastornos de ansiedad; es indicado realizar un diagnóstico clínico de ansiedad) y por ultimo somatización puntuado de 0 a 10 como bajo (reacciones corporales normales al estrés), de 11 a 20 moderadamente alto (somatización con peligro de anomalías de funcionamiento, discutir con el paciente) y de 21 a 32 muy alto (alto riesgo de somatización; discutir con el paciente, remitir a salud ocupacional trabajo (Ver anexos Encuesta 4DSQ).

### **Muestra y participantes**

La población elegida fue al azar por conveniencia, teniendo en cuenta el total de la población contratada por las compañías eligiendo el 10% en cada una estas.

El número total de participantes fue de 32 personas, los cuales 16 fueron de la Escuela Superior de Guerra (oficiales, suboficiales y civiles) y 16 de McCain, entre ellos mujeres y hombres de distintas áreas de la compañía todos ellos siendo personal administrativo.

### **Procedimiento**

Previo a la aplicación del cuestionario se pidió autorización a los gerentes o encargados del área de recursos humanos de ambas organizaciones dando el aval para proceder con el cuestionario. A las personas seleccionadas previamente se informó de igual manera sobre el objetivo del estudio, los alcances del mismo y comunicándoles que la información arrojada por la encuesta iba a ser confidencial, posterior a eso se les presentó el consentimiento informado para su firma, en donde se explicaba a profundidad la información mencionada previamente de manera verbal (ver el consentimiento informado en el Apéndice B).

El cuestionario se aplicó individualmente a cada una de las personas seleccionadas previamente entregándoles una copia del cuestionario para responder las preguntas, posterior a la aplicación de la encuesta, se procedió a tabular manualmente los resultados, llenando las tablas de calificación y obteniendo de esta manera los resultados arrojados por cada uno de los cuestionarios.

El resultado total de las 32 pruebas fue ordenado individualmente en tablas de Excel, cada uno de estos con las variables y resultados correspondientes para así después poder elaborar tablas con los porcentajes de cada empresa, y mediante el programa estadístico SPSS se procedió a sacar las medias de cada una de las variables, medias que fueron comparadas posteriormente con la prueba T- student, para aprobar

o negar las hipótesis nulas planteadas. Así, se hizo un análisis comparativo de los resultados arrojados por el cuestionario entre ambas organizaciones.

### Resultados y Discusión

La siguiente tabla presenta las medias comparativas de las cuatro variables que se analizaron individualmente para cada empresa, las variables marcadas con el número 1 hacen referencia a la empresa McCain Foods mientras que las variables marcadas con el número 2 hacen referencia a la Escuela Militar de Guerra.

A partir de la tabla 2 podemos analizar que las medias de cada una de las variables del cuestionario comparadas entre las dos organizaciones. No presentan diferencias significativas, sino diferencias menores entre variables.

Tabla 2

#### *Totales de medias en McCain y la Escuela Superior de Guerra*

Variable	Sujetos	Medias
Somatización (1)	16	5,94
Somatización (2)	16	4,69
Agotamiento (1)	16	5,13
Agotamiento (2)	16	3,69
Depresión (1)	16	0,56
Depresión (2)	16	0,07
Ansiedad (1)	16	1,88
Ansiedad (2)	16	0,44

Nota: (1): Empresa McCain foods  
(2): Escuela Superior de Guerra

Nota: (1): Empresa McCain foods  
(2): Escuela Superior de Guerra

Tabla 3

*T-Student para los 4 Factores*

Método	Participantes	Valor	Probabilidad
T-test Somatización	30	0,681097	0,50
T-test Agotamiento	30	1,25438	0,22
T-test Depresión	29	1,382706	0,18
T-test Ansiedad	30	2,984246	0,01

En las dimensiones somatización, agotamiento y depresión no hubo diferencias significativas entre las medias de las dos empresas. El único caso en que sí hubo diferencia significativa (con una  $p < 0,05$ ) fue en la dimensión de ansiedad donde los empleados de McCain Foods dieron puntajes significativamente más altos que los empleados de la Escuela Militar de Guerra.

Como conclusión se puede analizar que los datos arrojados en los cuatro factores para ambas organizaciones son bastante bajos, lo que demuestra que son organizaciones que presentan bajos niveles de estrés, ansiedad, agotamiento y somatización. Al conocer a profundidad los programas que ambas empresas tienen implementados, en cuanto a bienestar, satisfacción y clima laboral, siendo estas variables con una influencia directa en cuanto a cómo se sienten los empleados dentro de la organización desde niveles particulares como globales y de igual manera como lo son otras variables individuales de cada empleado como su lugar de trabajo, su equipo de trabajo, entre otras.

La escala con la media más alta fue la de somatización, debiéndose muy posiblemente a la manera en la que las personas afrontan los problemas, siendo una variable totalmente ajena a la organización, sino siendo una particularidad de cada

empleado, según “la investigación neurofisiológica destaca la actividad de las áreas pre frontales, la amígdala y la corteza del cíngulo en los sujetos con somatizaciones, sugiriendo un déficit en los procesos de regulación emocional que modula el Sistema Nervioso Central (Schafer, Popp, Jorgens, Lindenber, Franz y Seitz, 2006)

Uno de los objetivos de este estudio era comparar cuatro dimensiones que se pueden presentan dentro del ámbito laboral en este caso en dos empresas. Una del sector público como lo es la Escuela Superior de Guerra y McCain Foods una empresa netamente privada.

En la aplicación del Cuestionario de síntomas en cuatro dimensiones (4DSQ), los resultados mostraron que en ambas empresas no se registraron niveles altos de somatización, agotamiento, depresión y ansiedad.

En la Escuela Superior de Guerra, como se puede observar en la tabla 4 el 81,25% de la población se encontraba en un nivel bajo de somatización y un 18,75% en moderadamente alto; para agotamiento, depresión y ansiedad, el 100% de los sujetos encuestados se ubicaron con niveles bajos. El resultado positivo se podría deber al entorno laboral en el que estaba inmerso los trabajadores, un entorno sano y se evidencia gracias a una encuesta interna de clima laboral, realizada en el mes de abril del 2016, en donde arrojaron datos altos de la percepción que tenía los trabajadores hacia la institución (Documento privado de la Escuela Superior de Guerra) y programas de bienestar que se implementan en la escuela como: celebración de cumpleaños, celebración de fechas especiales (navidad, día de la mujer, día de las colonias, aniversario de la escuela, etc.), actividades deportivas los viernes en horas de la tarde, jornadas de salud, actividades de integración de las



familias a la institución, entre otros. Es importante mencionar que es un entorno militar, por lo tanto, se rigue bajo una jerarquía y reglas estrictas, sin embargo, integra la familia a la institución e intenta crear un entorno social sin mayores tensiones.

Tabla 4

Resultados en porcentajes

McCain				
Calificación	Somatización	Agotamiento	Depresión	Ansiedad
Bajo	87,50%	93,75%	93,75%	100%
Moderadamente alto	12,50%	6,25%	6,25%	0%
Muy alto	0%	0%	0%	0%
Escuela Superior de Guerra				
Bajo	81,25%	100%	100%	100%
Moderadamente alto	18,75%	0%	0%	0%
Muy alto	0%	0%	0%	0%

En McCain, como se puede observar en la tabla 4 el 87,50% de la población se encontraba en un nivel bajo de somatización, y un 12,50% en moderadamente alto, para agotamiento y depresión, el 93,75% de los sujetos encuestados se ubicaron en niveles bajos y un 6,25% en moderadamente alto, y en la última dimensión de ansiedad el 100% de los encuestados se situaron en niveles bajos. Una de la deducción a la que se llegó a partir de los resultados positivos arrojados en el cuestionario, era por la influencia que tenía el entorno laboral, esto se debe al programa de bienestar con el que cuenta la empresa, programas como: actividades deportivas como fútbol cada 15 días, la empresa subsidia el almuerzo, las personas tienen un bono anual, el ambiente es tranquilo y de respeto y esto puede ser parte de la herencia que se tiene, de ser constituida como una

empresa familiar entonces el trato entre el personal es muy bueno, cada 15 días se hacen almuerzos con los trabajadores para escuchar inquietudes, quejas y reclamos desde el área de RRHH, hay actividades para los hijos de los empleados como la celebración del día del niño y celebración de fechas especiales.

Vale la pena indicar que la gestión de los programas de satisfacción y bienestar, de promoción y prevención de la salud, cumplen un rol bastante importante ya que mediante estos tipos de programas se buscan establecer, moldear y generar ambientes laborales adecuados, que no propicien el desarrollo de enfermedades laborales de tipo psicológico en este caso.

Estos programas descritos anteriormente de manera general, son gestionado y moldeados según la naturaleza de cada una de las organizaciones dependiendo de sus necesidades particulares, en su gran mayoría son gestionados por psicólogos, la razón de esto es porque son los encargados de entender la conducta de las personas dentro de los grupos y de manera particular, de entender cómo los entornos influyen en la conducta de las personas de la empresa, en que los canales de comunicación, jerarquías y relacionamiento se mantengan adecuados, propiciando entornos laborales adecuados para el desarrollo de los trabajos dentro de la organización.

Cumpliendo los psicólogos un rol fundamental dentro de las empresas, actuando como entes diferenciadores en cuanto a la promoción de la salud y prevención del desarrollo de psicopatologías, haciendo de las empresas mejores lugares laborales, no solamente aislando a los trabajadores como simples indicadores dentro de una organización, sino dándole el valor que tiene como ser humano que sin el cual no sería posible cumplir el fin de la organización sea cual sea.

### Referencias

- Astudillo, P. (2013) *Factores psicosociales en el trabajo: ¿Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas?*. Recuperado de [http://www.ispch.cl/sites/default/files/NOTA\\_TECNIC\\_FACTORES\\_PSICO SOCIALES\\_EN\\_EL\\_TRABAJO\\_032014.pdf](http://www.ispch.cl/sites/default/files/NOTA_TECNIC_FACTORES_PSICO SOCIALES_EN_EL_TRABAJO_032014.pdf)
- Barrios, S. & Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-americana de Enfermagen* 14 (1): 136-41.
- Escuela Superior de Guerra. (2016). *Escuela Superior de Guerra Colombia. Bogotá, Colombia*. Recuperado de <http://www.esdegue.mil.co/node/919>
- Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Recuperado de <http://www.editorial-club-universitario.es/pdf/4299.pdf>
- Forbes, R (2011). El síndrome de burnout; síntomas, causas y medida de atención en la empresa. *Cegesti*, 160,2011. Recuperado de [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/101007/Sindrome\\_de\\_Burnout - sintomas causas y medidas de atencion en la empresa.pdf](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/101007/Sindrome_de_Burnout_-_sintomas_causas_y_medidas_de_atencion_en_la_empresa.pdf)
- Gil, P. R. (2012) Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica* 29(2): 237-41.  
Recuperado de <http://www.ins.gob.pe/insvirtual/images/artrevista/pdf/rpmesp2012.v29.n2.a12.pdf>
- Giner, C. A. (2012). *Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Recuperado de <http://revistas.um.es/analesderecho/article/view/162161/143361>

Mansilla, F. (2013). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Madrid.

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *Informe técnico de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima metropolitana.*

Recuperado de

[http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO\\_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf)

Ministerio de trabajo e inmigración. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Recuperado de

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

OIT. (1984). *Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención.* Recuperado de

[http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES\\_Texto.pdf](http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf)

Sauter, S. Murphy, L. Hurrell, J y Levi, L. ( 2001). *Factores psicosociales y de organización.* Recuperado de

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>

UGT. (2011). *Factores psicosociales.* Recuperado de <http://docplayer.es/1964401-Factores-psicosociales.html>

**APÉNDICES**

## APÉNDICE A

*Encuesta 4DSQ*

### Cuestionario de síntomas en cuatro dimensiones (4DSQ)

Aquí le presentamos una lista de preguntas relativas a las molestias y/o síntomas que usted puede estar sintiendo. Cada cuestión se refiere a una molestia o un síntoma que usted se sintió durante la última semana (es decir, siete días, incluido hoy). Las molestias que han sentido antes, pero no ha sentido estos últimos siete días no cuenta.

Puede usted indicar, para cada molestia con qué frecuencia la ha experimentado, marcando la casilla que mejor se adapte a su condición.

Durante los últimos siete días, usted ha presentado :	No	A veces	Regularmente	Frecuentemente	Muy frecuente o de manera permanente
1. Mareo o vértigos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Dolores musculares?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Malestar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. un dolor en el cuello?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Un dolor en la espalda?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Transpiración excesiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. palpitaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Dolor de cabeza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. El vientre hinchado, distensión de abdomen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. visión borrosa o manchas delante de los ojos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Que le falta el aire?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. náuseas o dificultad en la digestión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durante los últimos siete días, usted ha presentado :	No	A veces	Regularmente	Frecuentemente	Muy frecuente o de manera permanente
13. Un dolor en el abdomen o alrededor del estómago?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Hormigueo en los dedos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Una presión o contracción en el pecho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Un dolor en el pecho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Abatimiento o desfallecimiento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Un shock repentino?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Momentos en los que usted machaca sus pensamientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Sueño agitado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Una indefinible sensación de miedo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Una falta de animo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Temblores en presencia de otras personas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Un pánico repentino o una fuerte ansiedad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Durante los últimos siete días, usted se ha sentido :	No	A veces	Regularmente	Frecuentemente	Muy frecuente o de manera permanente
1. Tenso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Fácilmente irritable?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Angustiado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durante los últimos siete días, usted ha tenido la sensación de :	No	A veces	Regularmente	Frecuentemente	Muy frecuente o de manera permanente
4. Que nada tiene sentido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Que no puede lograr nada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Que no vale la pena vivir?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Que usted no es de interés para las personas y las cosas que le rodean?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Que usted no puede hacer frente a nada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Sería mejor si estuviera muerto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Que no puede disfrutar de nada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Que su situación no tiene salida?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Que no puede hacer frente a su situación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. De sentir ganas de no hacer nada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durante los últimos siete días, usted ha tenido:	No	A veces	Regularmente	Frecuentemente	Muy frecuente o de manera permanente
14. Dificultades para pensar con claridad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Dificultades para conciliar el sueño?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Miedo a salir de la casa solo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durante los últimos siete días, usted:	No	A veces	Regularmente	Frecuentemente	Muy frecuente o de manera permanente
17. Estuvo emocional, por cualquier motivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Tuvo angustiado por algo que no debería producirle miedo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Tuvo temor de viajar en taxi, bus o transporte masivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Tuvo temor de sentir vergüenza ante otras personas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Sintió como si estuviera amenazado por un peligro desconocido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Alguna vez pensó: me gustaría estar muerto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Ha revivido imágenes de eventos perturbadores que usted vivió en el pasado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Ha tenido que esforzarse para dejar de lado pensamientos sobre hechos o recuerdos impactantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Ha tenido que evitar ciertos lugares porque le producen temor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Ha debido repetir algunas acciones, varias veces antes de poder hacer otra cosa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RESPUESTAS EN EL CUESTIONARIO:

No = Asignar valor igual a 0

A Veces= Asignar valor igual a 1

Regularmente. Frecuentemente o muy frecuentemente= Asignar valor igual a 2



**Calificación de las respuestas a las Preguntas:**

17		28		18		1	
19		30		21		2	
20		33		23		3	
22		34		24		4	
25		35		27		5	
26		46		40		6	
29				42		7	
31				43		8	
32				44		9	
36				45		10	
37				49		11	
38				50		12	
39						13	
41						14	
47						15	
48						16	
<b>AGOTAMIENTO</b>		<b>DEPRESION</b>		<b>ANSIEDAD</b>		<b>SOMATIZACION</b>	
<b>&gt;10</b>		<b>&gt;2</b>		<b>&gt;8</b>		<b>&gt;10</b>	
<b>&gt;20</b>		<b>&gt;5</b>		<b>&gt;12</b>		<b>&gt;20</b>	
							<b>INTERPRETACION</b>
							Moderadamente aumentado
							Netamente aumentado



## APÉNDICE B

## Consentimiento Informado

			
No. FORMATO:	FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	Fecha:	Hoja 1-2

NOMBRE DEL ESTUDIO:

### Estudio de aspectos psicosociales en entornos laborales

A continuación se presenta el estudio que el grupo de investigación GiSCYT realizará con la finalidad de ofrecer información que le permita decidir si Usted desea participar.

Por favor, lea detenidamente el documento y solicite las aclaraciones que considere necesarias. Antes de aceptar participar, es importante que comprenda en qué consiste el proyecto y los procedimientos que serán empleados durante su realización.

Su participación es voluntaria, no tiene costo alguno para usted y podrá retirarse cuando así lo desee, previa información al equipo investigador. En caso de aceptar participar, es necesario que se comprometa a brindar la información verídica que se requiera en cada procedimiento del estudio.

**OBJETIVO:** El estudio tiene como objetivo principal: realizar un análisis preliminar de aspectos psicosociales en el trabajo

#### PROCEDIMIENTOS DEL ESTUDIO:

Al iniciar, usted deberá participar en una entrevista (la duración puede oscilar entre 30 y 60 minutos), la cual tiene como propósito registrar los datos y características iniciales de los participantes, esta entrevista tendrá lugar en el lugar de trabajo.

**RIESGOS:** La investigación presenta un riesgo mínimo para su salud, ya que los métodos de investigación planteados involucran el registro de datos a través de procedimientos comunes consistentes en: pruebas psicológicas a grupos o individuos en los que NO se manipulará la conducta del sujeto, ni condiciones que puedan afectar su integridad personal.

**BENEFICIOS.** Cada participante recibirá una retroalimentación de los resultados de los registros obtenidos.

**CONFIDENCIALIDAD:** El grupo de investigación GiSCYT y la Universidad del Rosario garantizan la aplicación del Código Internacional de Ética por parte de los que participan en el proyecto, la protección de la propiedad intelectual e industrial y la confidencialidad de la información de los participantes.

Cualquier dato será utilizado exclusivamente para el proyecto y el material recolectado será entregado al participante cuando éste lo exija. Los resultados de este estudio podrían ser presentados en congresos y publicaciones científicas; no obstante, su identidad nunca será revelada. Las entrevistas serán guardadas por el equipo investigador protegiendo su confidencialidad y no serán utilizadas para ningún fin diferente al expuesto en este consentimiento.

#### AUTORIZACIÓN

Autorizo \_\_\_\_\_, NO autorizo \_\_\_\_\_, **Hacer parte de este estudio,**

He leído y comprendido la información previa. Los propósitos del estudio me han sido explicados por los responsables del mismo y he tenido la oportunidad de hacer preguntas. Si me surgen otras preguntas contactaré al investigador principal del equipo de la Universidad del Rosario, Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud.: Dr. Juan Alberto Castillo M. Tel. 2970200, extensión 3424; Móvil: 3006165394 o con el Presidente del Comité de Ética en Investigación, Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud. Teléfono 2970200 extensiones: 3405

Mediante la firma del presente, voluntariamente doy mi aprobación para participar en este estudio. Puedo retirarme del mismo en cualquier momento y no seré sancionado por ello. Mi firma implica que he leído y entendido **esta información** y se han contestado todas mis preguntas referentes al estudio.

Nombre: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

No. de Cédula: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_