



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
UNIDAD DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN SISTEMAS INTEGRADOS DE
GESTIÓN DE LA CALIDAD, AMBIENTE Y SEGURIDAD**

Tesis previa a la obtención
del Grado de Magister en
Sistemas Integrados de
Gestión de la Calidad,
Ambiente y Seguridad.

**EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA
DISTRIBUIDORA VICTOR MOSCOSO
E HIJOS DE LA CIUDAD DE CUENCA.**

**Autor:
Javier Alejandro Benalcázar López.**

**Director:
Pablo Wilson Arévalo Moscoso.**

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA UNIDAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, AMBIENTE Y SEGURIDAD

Autor:

Javier Alejandro Benalcázar López.

Director:

Pablo Wilson Arévalo Moscoso.

EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA VICTOR MOSCOSO E HIJOS DE LA CIUDAD DE CUENCA.

El presente trabajo identifica los factores de riesgo psicosocial intralaboral y evalúa el nivel de exposición de los trabajadores, estableciendo mediante cuestionarios auto aplicados la presencia de estrés y sintomatología asociada en la empresa distribuidora Víctor Moscoso & Hijos de la ciudad de Cuenca en el año 2015.

Capítulo I se establece el marco general del estudio analítico, planteando una breve introducción de la empresa.

Capítulo II se describen las características de los instrumentos utilizados para la identificación y evaluación del riesgo psicosocial, estrés y síntomas relacionados, también se describen las variables operativas del estudio, proceso de intervención y características del análisis estadístico.

Capítulo III, se muestran los resultados obtenidos luego de la tabulación de los cuestionarios auto aplicados, se utiliza tablas de contingencia para establecer la significancia estadística entre las variables operativas, riesgo psicosocial, estrés y síntomas asociados.

Capítulo IV, se plantea la discusión de los resultados analizados en el capítulo III haciendo énfasis en la significancia estadística entre riesgo psicosocial, estrés y sintomatología.

Capítulo V, se presenta las conclusiones y recomendaciones tanto al estudio como a próximas intervenciones.

**EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA
DISTRIBUIDORA VICTOR MOSCOSO E
HIJOS DE LA CIUDAD DE CUENCA.**

**EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA
DISTRIBUIDORA VICTOR MOSCOSO E
HIJOS DE LA CIUDAD DE CUENCA.**

AUTOR:

JAVIER ALEJANDRO BENALCÁZAR LÓPEZ

Ingeniero Industrial

Egresado de Maestría de Sistemas Integrados de Gestión de la Calidad,
Ambiente y Seguridad Universidad Politécnica Salesiana

DIRIGIDO POR:

PABLO WILSON ARÉVALO MOSCOSO

Ingeniero Químico

PhD en Ciencias Química con especialización en Físico Química y Computacional.



CUENCA - ECUADOR

2016

Datos de catalogación Bibliográfica

JAVIER ALEJANDRO BENALCAZAR LÓPEZ

*EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA
DISTRIBUIDORA VICTOR MOSCOSO E HIJOS DE LA CIUDAD DE CUENCA*

Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca – Ecuador, 2016

MAESTRÍA EN SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD
AMBIENTE Y SEGURIDAD

Formato 170mm x 240mm

Páginas 77

Breve reseña del autor e información de contacto:

AUTOR:



JAVIER ALEJANDRO BENALCÁZAR LÓPEZ

Ingeniero Industrial

Egresado de la Maestría de Sistemas Integrados de Gestión de Calidad, Ambiente y Seguridad
alejandrobencalcazar@gmail.com

DIRIGIDO POR:



PABLO WILSON ARÉVALO MOSCOSO

Ingeniero Químico

Doctorado en Ciencias Químicas con especialización en Físico Química y Computacional.
parevalo@ups.edu.ec

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra para fines comerciales, sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual. Se permite la libre difusión de este texto con fines académicos o investigativos por cualquier medio, con la debida notificación a los autores.

DERECHOS RESERVADOS

©2016 Universidad Politécnica Salesiana.

CUENCA – ECUADOR – SUDAMÉRICA

JAVIER ALEJANDRO BENALCAZAR LOPEZ

EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA VÍCTOR
MOSCOSO E HIJOS DE LA CIUDAD DE CUENCA

IMPRESO EN ECUADOR – PRINTED ECUADOR.

INDICE GENERAL

INDICE GENERAL.....	V
INDICE DE TABLAS.....	VII
INDICE DE FIGURAS.....	IX
PREFACIO.....	XI
PRÓLOGO.....	XIII
AGRADECIMIENTO.....	XV
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Introducción.....	1
1.2 Justificación.....	2
1.3 Objetivos.....	2
1.3.1 General.....	2
1.3.2 Específicos.....	3
1.4 Marco Teórico.....	3
1.4.1 Trabajo y salud ocupacional.....	3
1.4.2 Factores psicosociales.....	3
1.4.3 Riesgos psicosociales laborales.....	5
1.4.4 Fases del estrés.....	6
1.4.5 Componentes del Estrés.....	6
1.4.6 Efectos del estrés laboral:.....	6
1.4.7 Normas básicas para prevenir el estrés.....	7
1.4.8 Clasificación de la violencia laboral.....	7
1.4.9 Conflicto familia-trabajo.....	8
1.4.10 Nuevos riesgos psicosociales emergentes.....	8
1.4.11 Consecuencias y daños a la salud por la exposición a factores de riesgo psicosocial ⁹	9
1.4.12 Trabajo decente.....	9
1.4.13 Evaluación de riesgos psicosociales.....	9
1.4.14 Niveles de abordaje de los riesgos psicosociales:.....	10
1.4.15 Promoción de salud en el trabajo.....	11
CAPÍTULO II.....	13
METODOLOGÍA.....	13
2.1 Características de los Instrumentos Aplicados.....	13
2.1.1 Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.....	13
2.1.2 SCL-90-R (Symptom Checklist-90-Revised).....	13
2.2 Procedimientos.....	15
2.2.1 Socialización y Sensibilización.....	15
2.2.2 Entrega del documento “Consentimiento Informado y Voluntario de Participación.”.....	15
2.2.3 Aplicación de cuestionarios.....	16

2.2.4	Tabulación y Análisis estadístico.....	16
2.2.5	Informe de Resultados.....	17
CAPÍTULO III.....		19
RESULTADOS.....		19
3.1	Distribución y frecuencia.....	19
3.2	Resultados de Estrés.....	22
3.3	Resultado de Riesgo Intralaboral.....	23
3.4	Resultado de índice global de síntomas.....	23
3.5	Resultados cruzados estrés y variables operativas.....	24
3.6	Resultados cruzados riesgo intralaboral y variables operativas.....	28
3.7	Resultados cruzado índice global de síntomas y variables operativas.....	33
3.8	Resultados cruzados índice global de síntomas y nivel de estrés.....	38
3.9	Resultados cruzados riesgo intralaboral y nivel de estrés.....	39
3.10	Resultados cruzados índice global de síntomas y riesgo intralaboral.....	40
CAPÍTULO IV.....		43
DISCUSIÓN.....		43
4.1	Discusión.....	43
CAPÍTULO V.....		45
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		45
5.1	Conclusiones.....	45
5.2	Recomendaciones.....	45
ANEXOS.....		47
BIBLIOGRAFIA.....		59

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Jornada Laboral de Distribuidora Victor Moscoso.....	1
Tabla 2 Descripción de las escalas de síntomas del SCL-90-R.....	14
Tabla 3 Descripción de los índices generales del SCL-90-R.....	15
Tabla 4 Variables operativas	17
Tabla 5 Distribución de Empleados de Distribuidora Víctor Moscoso Cía. Ltda., 2015, según género.....	19
Tabla 6 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso 2015, según edad	19
Tabla 7 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según estado civil.....	20
Tabla 8 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según instrucción	21
Tabla 9 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según antigüedad.....	21
Tabla 10 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés	22
Tabla 11 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral.....	23
Tabla 12 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas	23
Tabla 13 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés y sexo.....	24
Tabla 14 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés y edad.....	25
Tabla 15 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés y estado civil.....	26
Tabla 16 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés e instrucción.....	26
Tabla 17 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés y antigüedad.....	27
Tabla 18 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y sexo.....	28
Tabla 19 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y edad	29
Tabla 20 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y estado civil.....	30
Tabla 21 Distribución de personal en Distribuidora Victor Moscoso Riesgos intralaboral Innstrucción.....	31
Tabla 22 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y años en el cargo.	32

Tabla 23 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y sexo.	33
Tabla 24 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y edad.....	34
Tabla 25 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y estado civil	35
Tabla 26 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas e instrucción.	36
Tabla 27 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y años en el cargo.....	37
Tabla 28 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y nivel de estrés.....	38
Tabla 29 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y nivel de estrés.	39
Tabla 30 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral e índice global de síntomas.	40

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Efectos del estres en la salud.....	11
Figura 2 Factores de riesgo y relación entre exigencias psicosociales y recursos individuales.....	12
Figura 3 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según género	19
Figura 4 Distribución de empleados de distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según edad	20
Figura 5 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según estado civil.....	20
Figura 6 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según instrucción	21
Figura 7 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según antigüedad.....	22
Figura 8 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés	22
Figura 9 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral.....	23
Figura 10 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas	24
Figura 11 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés y sexo.....	24
Figura 12 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés y edad.....	25
Figura 13 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés y estado civil.....	26
Figura 14 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés e instrucción.....	27
Figura 15 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés y antigüedad.....	28
Figura 16 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y sexo.....	29
Figura 17 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y edad.....	30
Figura 18 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y estado civil.....	31
Figura 19 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral e instrucción	32
Figura 20 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y años en el cargo	33
Figura 21 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y sexo.....	34

Figura 22 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y edad.....	35
Figura 23 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y estado civil	36
Figura 24 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas e instrucción	37
Figura 25 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y años en el cargo.....	38
Figura 26 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y nivel de estrés.....	39
Figura 27 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y nivel de estrés	40
Figura 28. Distribución de empleados de la distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral e índice global de síntomas	41

PREFACIO

La investigación se realiza al personal de la empresa Distribuidora Víctor Moscoso & Hijos en la ciudad de Cuenca, este estudio evalúa y analiza la significancia estadística de factores de riesgo psicosocial intralaboral, estrés y sintomatología relacionada al estrés.

Para el levantamiento de la información se utiliza cuestionarios auto aplicados estandarizados para cada uno de los ítems de estudio; para riesgo psicosocial intralaboral se utiliza la “forma b” de la batería de instrumentos de evaluación psicosocial de Colombia; para estrés se utiliza la “forma para evaluación de estrés” de la batería de instrumentos de evaluación psicosocial de Colombia; Para síntomas relacionados con el Estrés se utiliza la “Cuestionario de Síntomas Cotidianos SCL 90r”, adicional a esto se recoge información de variables operativas edad, género, estado civil, formación mediante un cuestionario con preguntas cerradas.

Únicamente los trabajadores que libre y voluntariamente suscriban el consentimiento informado participan en el estudio y reciben los cuestionarios para su cumplimentación.

Los cuestionarios auto aplicados son receptados de forma anónima y la información contenida en cada uno es tratada como confidencial y se califica utilizando los baremos propios de cada uno de los métodos elegidos.

El estudio finalmente correlaciona la significancia estadística de las variables de estudio, factores de riesgo psicosocial intralaboral, estrés y síntomas asociados.

PRÓLOGO

El presente trabajo identifica los factores de riesgo psicosocial intralaboral y evalúa el nivel de exposición de los trabajadores, estableciendo mediante cuestionarios auto aplicados la presencia de estrés y sintomatología asociada en la empresa distribuidora Víctor Moscoso & Hijos de la ciudad de Cuenca en el año 2015.

Capítulo I se establece el marco general del estudio analítico, planteando una breve introducción de la empresa.

Capítulo II se describen las características de los instrumentos utilizados para la identificación y evaluación del riesgo psicosocial, estrés y síntomas relacionados, también se describen las variables operativas del estudio, proceso de intervención y características del análisis estadístico.

Capítulo III, se muestran los resultados obtenidos luego de la tabulación de los cuestionarios auto aplicados, se utiliza tablas de contingencia para establecer la significancia estadística entre las variables operativas, riesgo psicosocial, estrés y síntomas asociados.

Capítulo IV, se plantea la discusión de los resultados analizados en el capítulo III haciendo énfasis en la significancia estadística entre riesgo psicosocial, estrés y sintomatología.

Capítulo V, se presenta las conclusiones y recomendaciones tanto al estudio como a próximas intervenciones.

AGRADECIMIENTO

El sentimiento de gratitud y alta estima a todo el personal de “V́ctor Moscoso & Hijos Cía. Ltda.” y a todos quienes hicieron posible el desarrollo y finalizaci3n del presente trabajo.

Javier Alejandro Benalcázar L3pez.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Introducción

Seguridad Laboral, y Prevención de Riesgos, representan un pilar fundamental de la Responsabilidad social y laboral de las empresas hacia sus colaboradores. Los centros y espacios de trabajo seguro, pasó de ser una exigencia legal a un factor estratégico en la organización.

El control operativo de Seguridad y Salud en el trabajo dentro de un sistema productivo, representan pérdidas importantes para una empresa.

“Distribuidora Víctor Moscoso & Hijos Cía. Ltda.” de la ciudad de Cuenca, en la constante búsqueda de la mejora continua de sus procesos, entorno laboral y cumplimiento legal busca identificar factores de riesgos psicosocial intralaboral en la empresa.

La actividad laboral de la empresa, está enfocada básicamente a Distribución y Comercialización, siendo el trato directo con los clientes por parte de los trabajadores. La Distribuidora Víctor Moscoso e Hijos, cuenta con 58 trabajadores, de los cuales 16 pertenecen al área administrativos y 46 al área operativa.

La jornada de trabajo está distribuida de la siguiente manera:

Tabla 1 Jornada Laboral de Distribuidora Victor Moscoso.

AREA	DÍAS LABORABLES	CARGA HORARIA	OBSERVACIONES
ADMINISTRATIVA	Lunes a Sábado	08h00 a 12h30 14h30 a 17h30	
OPERATIVA PLANTA	Lunes a Sábado	07H00 en adelante	La jornada de trabajo del personal de entregas, finaliza cuando se acaban las entregas diarias.

Fuente: Distribuidora Víctor Moscoso DVM Cía. Ltda.

Elaborado por: Benalcázar, 2015

La distribuidora, como parte de la Integración de la Seguridad y Salud Laboral a sus labores cotidianas, ya ha implementado algunas actividades tendientes a la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud; mismo que se ve reflejado con la existencia de un Reglamento Interno de Seguridad y la conformación de un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.

Para el desarrollo de sus actividades de distribución, la empresa cuenta con una flota de camiones de reparto; manejados por personal propio, lo cual representa una condición laboral a considera dentro de la identificación de los riesgo ocupacionales de la empresa.

A la fecha no se cuenta con una evaluación de factores Psicosociales en la empresa, por lo cual el presente estudio será una contribución significativa para la institución y sus colaboradores.

En la empresa se ha dado varios cambios organizativos y en su estructura de las prestación, la tecnología ha hecho su paso por las actividades de los trabajadores, existe un mecanismo llamado Hand help para la toma de pedidos y con ello el incremento de tareas entre varios cambios administrativos y estructurales en la empresa.

El presente trabajo servirá como base para la elaboración de una propuesta de vigilancia ocupacional frente a los factores de riesgo identificados.

1.2 Justificación.

La identificación, medición y evaluación, son la base para poder establecer medidas preventivas efectivas y asegurar el éxito de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Los cambios y el tiempo cada vez más corto, a los que toda organización se ve obligada a adaptarse lo que genera una exposición a factores de riesgo psicosocial que deben ser identificados evaluados para establecer medidas preventivas y de control efectivas.

En un inicio el cuestionamiento principal seria ¿Cuáles son los factores de riesgo Psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa?, y con ello también se establece ¿Los factores de Riesgo están relacionados con el trabajo?, ¿La salud de los trabajadores está siendo comprometida?, ¿Qué medidas Preventivas se debe implementar e implantar en la organización?

1.3 Objetivos

1.3.1 General.

- Evaluar la exposición de los trabajadores de la distribuidora Víctor Moscoso Cía. Ltda. a factores de riesgo psicosocial.

1.3.2 Específicos.

- Evaluar los factores de riesgo psicosocial intra-laborales presentes en la empresa mediante la aplicación de cuestionarios autos aplicados.
- Identificar y evaluar la presencia de Estrés en la empresa mediante la aplicación de cuestionarios autos aplicados.

- Identificar la presencia de sintomatología relacionada con el estrés a través del análisis de los datos recolectados en los cuestionarios auto aplicados.
- Identificar la relación entre factores de riesgo Psicosocial, Estrés y Sintomatología dentro de la empresa.
- Establecer la distribución de los diferentes tipos de riesgos psicosociales de acuerdo a: edad, género, nivel de estudio.

1.4 Marco Teórico.

1.4.1 Trabajo y salud ocupacional

En las últimas décadas, las condiciones de trabajo han sido mejoradas de manera importante: horas de trabajo, remuneraciones, esfuerzos físicos, condiciones en el puesto de trabajo, entre otros. Al realizar tales modificaciones se han mermado los accidentes y las enfermedades laborales. (Moreno Jiménez, 2011).

La Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2006 concluyó las mejoras en el trabajo se deben a: 1) el desarrollo global; 2) las innovaciones tecnológicas; 3) la competencia profesional; 4) la economía de mercado, y 5) el estado con sus normas.

Dichas modificaciones en el trabajo, no sólo intervienen en la economía de los países, sino sobre los empleados, en las posibilidades laborales; las interrelaciones personales; las aspiraciones académicas; la capacitación continua y actualización de conocimientos; los horarios de trabajo; la disponibilidad de recursos; los procesos laborales; las ofertas de trabajo y la salud en general. (Gil Monte, 2012)

1.4.2 Factores psicosociales

Según la OIT, los factores psicosociales en el trabajo constituyen todo el aglomerado de las percepciones y experiencias del empleado. Son descriptivos y engloban varios tópicos: sobrecarga laboral, conflictos jerárquicos, sueldos injustos, carencia de seguridad, malas relaciones interpersonales y el trabajo por turnos. Al estar en permanente cambio, pueden producir efectos positivos o negativos que a su vez dependerán de la cronicidad de exposición y de la intensidad del factor.

1.4.2.1 Principales factores psicosociales:

- **Características del sitio de trabajo:** Independencia, control, ritmo de trabajo, monotonía, repetitividad, contenido de la tarea.
- **Condiciones de trabajo:** Comunicación, formas de liderazgo, inclusión en la toma de decisiones, asignación de tareas, horarios, recesos.
- **Características propias del trabajador:** Personalidad, edad, motivación, formación, aptitudes, actitudes.

- **Factores Extra laborales:** Condición socioeconómica, vida personal y familiar, recreación. (Ministerio de Relaciones laborales, 2013).

1.4.2.2 Factores protectores psicosociales

El puesto de trabajo es uno de los principales escenarios, para incentivar la salud ocupacional y promover la seguridad del trabajador.

Los protectores psicosociales son las características personales o trabajo, o las percepciones, con la virtud de disminuir las consecuencias negativas que los agentes estresores pueden ejercer sobre la salud y el bienestar de los empleados. Frente a los ataques del estrés, estos factores mitigan los potenciales nocivos, impidiendo o disminuyendo la generación de morbilidad. (Beltrán Cabrejo, 2014)

1.4.2.3 Factores psicosociales de riesgo

Constituyen las condiciones de la empresa que poseen la probabilidad de menoscabar la salud de los empleados. Pueden actuar como desencadenantes de tensión y estrés laboral. Tienen capacidad predictiva.

Son varios y pueden proceder de cualquier elemento del trabajo: falta de supervisión, sobrecarga horaria, labores y ritmos muy intensos, horarios inestables, deficiente comunicación interpersonal entre otros. (Universidad Autónoma de Madrid, 2010).

Los factores psicosociales de riesgo tienen cualidades innatas que hacen más difícil su abordaje:

- Se extienden en el espacio y el tiempo.
- Tienen a ser subjetivos.
- Afectan a los demás riesgos.
- Poseen mínima cobertura legal.
- Son influenciados por otros factores.
- Son complicados de modificar. (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013)

1.4.3 Riesgos psicosociales laborales

Son situaciones del trabajo que tienen una alta probabilidad de lesionar en gran magnitud la salud ocupacional: física y/o psicológicamente.

Por otro lado los riesgos Psicosociales suelen presentarse como elementos potencialmente dañinos para la salud de los trabajadores.

La exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo afecta a los derechos fundamentales del trabajador, y tienen formas de protección, la prevención y protección ante estos riesgos parte del cumplimiento irrestricto de la ley (estatal e internacional) (Ministerio de Relaciones laborales, 2013).

1.4.3.1 Principales riesgos psicosociales

El estrés; es una respuesta biológica a la exposición de estresores, según la comisión Europea se define como: “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo” (Moreno Jiménez B., 2011), mismos que se materializan al no poder afrontarlos.

El estrés laboral genera un 16% de enfermedades cardiovasculares en el sexo masculino y el 22% en el femenino. Un 55% de absentismo está relacionado con el estrés del trabajo. Genera pérdidas económicas que oscilan entre 20.000 millones de euros anual, además de baja productividad, aumento personal inestable, etc. (Univerisidad Sanfrancisco de Quito, 2010).

Es posible que el estrés se presente, cuando los recursos que dispone el trabajador son superados o si se ve sometido a eventos adversos, produciendo un desajuste en la salud del trabajador.

El estrés es un estado que se manifiesta cuando se agotan u obstaculizan las respuestas de adaptación o funcionales del organismo entrando en un estado de alerta prolongado que repercute en la salud del trabajador y en su desempeño laboral.

Existen diferentes modalidades de manifestación como respuesta a los factores que suponen amenaza. Puede producir la aparición de trastornos generales y específicos (enfermedades disfuncionales o psicosomáticas) (León Arreaga, 2015).

También se lo puede clasificar según su intensidad y que depende de factores individuales y empresariales. (Ministerio de Trabajo y asuntos sociales, 2006).

Se evidencian respuestas individualizables, mientras para unas personas unas situaciones resultan extenuantes, duras o con un efecto lesivos, para otras personas estas vivencias pueden ser solo ligeramente estresantes y no producir menoscabo orgánico o mental (Hernandez Gomez, 2015).

1.4.4 Fases del estrés

El estrés se puede desarrollar en tres etapas enunciadas a continuación:

- **Fase de Alarma:** El organismo detecta un agente estresor.

- **Fase de Resistencia:** La persona confronta e intenta solucionar el generador de estrés. Si se resuelve, el estrés desaparece.
- **Fase de Agotamiento:** Si el sujeto no puede resolver el evento productor de estrés, produciendo morbilidad (fatiga, ansiedad y depresión, etc.). (García Chagüendo, 2010).

1.4.5 Componentes del Estrés

Según Melgaos; el estrés tiene dos componentes: Los agentes estresantes (estresores) y la respuesta al estrés.

- Riesgos físicos.
- Demandas del trabajo.
- Contenidos del trabajo.
- Desempeño de roles.
- Relaciones interpersonales.
- Desarrollo de carrera.
- Nuevas tecnologías.
- Estructura y/o clima laboral.
- Doble presencia en el trabajo. (García Beatriz, 2010)

Según la calidad del estrés se lo clasifica en: estrés (estrés positivo) y distrés (estrés negativo) (véase **Figura 2**).

- **Estrés:** Es el estrés positivo, el cual es una respuesta a una situación adecuada; se considera bueno, ya que constituye con frecuencia una alternativa frente al aburrimiento e indiferencia, concede motivación y energía para enfrentar los obstáculos que podrían dañar el bienestar.
- **Distrés:** La reacción de excitación es persistente cuando no es necesaria.

1.4.6 Efectos del estrés laboral:

En recientes estudios se ha observado como mayores niveles de estrés laboral se encuentran asociados con elevados niveles de los principales metabolitos de la noradrenalina en plasma, junto con un mayor riesgo de apoplejía principalmente en hombres trabajadores en el sector industrial y un aumento del riesgo de trastornos cardiovasculares.

El trabajador muestra signos y síntomas a nivel motor y conductual tales como: hablar rápido, tartamudeo, problemas alimentarios, conductas impulsivas, etc.

1.4.7 Normas básicas para prevenir el estrés.

Entre las medidas preventivas a llevarse a cabo están:

- Proporcionar una descripción clara del trabajo a realizarse y de los elementos que involucra.
- Cerciorarse de que dichas labores sean compatibles con las características y capacidades del empleado.
- Revisar la carga de trabajo.
- Rotar tareas y funciones monótonas y las que involucran mayores exigencias.
- Conceder el tiempo necesario para que las tareas lleguen a feliz término, sin imponer plazos injustos o prisas innecesarias.
- Favorecer iniciativas de los individuos en cuanto al control y el modo de ejercer su actividad.
- Crear cargas laborales y horarios que no dificulten otras responsabilidades del trabajador.
- Fomentar la participación y la comunicación del trabajador en la empresa a través de los canales más eficaces para la organización.

1.4.8 Clasificación de la violencia laboral.

Existen tres tipos fundamentales:

Violencia de tipo I: Son actos violentos provenientes de individuos que no tienen asociación con el empleo como robos o eventos delictivos en el puesto de trabajo. Su finalidad es obtener el objetivo de esta forma de violencia es la obtención de bienes.

Violencia de tipo II: Son actos violentos que proceden de los usuarios del servicio. Está asociado a la reclamación de supuestos derechos. Su meta es la obtención de prestaciones que no se tenían previamente.

Violencia de tipo III: Son actos violentos de miembros de la misma empresa. Está relacionada con problemas laborales empresariales o interpersonales. Su objetivo es obtener unos bienes o servicios que no se estaban teniendo o eran para otros. (Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2014).

Son víctimas de la violencia, no solo a quienes se las produce, sino quienes la observan o la viven de alguna manera, incluso si la advierten. Este tipo de incidentes se conocen como molestias cotidianas siendo micro-estresores en intensidad pero que al estar en forma persistente puede conllevar consecuencias peores que los incidentes agudos por la claudicación de la economía humana.

1.4.9 Conflicto familia-trabajo

Familia y trabajo constituyen dos de los aspectos más importantes para las personas. La situación empezó su conflicto cuando por razones económicas, la mujer entra a formar parte de la fuerza laboral. Esta incorporación creó un cambio en la estructura y en la dinámica familiar y conduce a problemas para sobrellevar empleo y familia.

El conflicto entre estos dos ámbitos se lo han diferenciado en dos clases: conflicto familia-trabajo y conflicto trabajo-familia según la direccionalidad del mismo. (Gobierno de Aragón, 2013)

1.4.10 Nuevos riesgos psicosociales emergentes

Estos riesgos modernos devienen de varios aspectos y sectores: las nuevas tecnologías, los nuevos sistemas de producción, las nuevas materias primas y los nuevos compuestos químicos y biológicos, los cambios laborales, las fluctuaciones económicas, la nueva socio-demografía del mercado laboral, las nuevas formas de contratación, y en general, las nuevas formulaciones de las relaciones laborales, esto es los que se ha denominado “riesgos psicosociales emergentes”.

Un riesgo psicosocial emergente tiene las siguientes características: a) está causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios socio-organizativos; b) era un factor conocido.

Se considera que el riesgo empeora cuando: 1) el número de situaciones de peligro que producen el riesgo va en aumento; 2) la probabilidad de exposición al riesgo aumenta; o 3) los efectos sobre la salud de los trabajadores empeoran. Estos riesgos han sido agrupados en cinco áreas:

- a) Nuevas formas de contratación laboral: Con contratos temporarios y subcontratación e inseguridad en el empleo. Los individuos con estos contratos suelen llevar a cabo labores más peligrosas, en condiciones desfavorables y con menos capacitación y remuneración.
- b) Envejecimiento de la población laboral activa y demora en la edad para jubilarse, que los hace más susceptibles a la descompensación orgánica y psicológica.
- c) Aumento de la intensidad en el trabajo, con altos niveles de exigencia especialmente en los puestos más competitivos, haciendo que los empleados experimenten temor por su eficiencia y su rendimiento y se sobre esfuerzan con más horas de trabajo, sin que obligatoriamente sean pagados por esa carga.
- d) Fuertes demandas emocionales laborales, aunado a un elevado acoso psicológico y de tipos de violencia.
- e) Inestabilidad empleo - familia, por aumento de las demandas que genera descuido del otro aspecto. (Gil Monte, 2012)

1.4.11 Consecuencias y daños a la salud por la exposición a factores de riesgo psicosocial

Los deterioros en la salud son el producto de la exposición reiterada a factores de riesgo psicosocial y a la producción de riesgos psicosociales. Son de carácter físico, psíquico o conductual.

Los trastornos físicos pueden afectar a distintos sistemas como el cardiovascular o digestivo, muscular, inmunológico, etc.; los daños psíquicos suelen manifestarse con trastornos adaptativos y del estado de ánimo (depresión). Los trastornos en la conducta pueden ser adicciones o toxicomanías.

1.4.12 Trabajo decente

La OIT ha desarrollado el concepto de trabajo decente para referirse al contexto laboral básico que incluye aquellos aspectos laborales que hacen referencia tanto al derecho a la salud en el trabajo como un derecho básico como al derecho social al trabajo en sí mismo, dos aspectos vinculados mutuamente y que no pueden desarrollarse el uno al margen del otro. (María, 2011)

1.4.13 Evaluación de riesgos psicosociales

Para efectuar una valoración de riesgos psicosociales se necesita un excelente conocimiento de la empresa en todos los ámbitos, de los puntos fuertes y débiles y de las dificultades más frecuentes. Se debe saber además todo lo indispensable relacionado a su entorno demográfico, el número de empleados y sus características más importantes, de las intervenciones anteriores sobre dichos riesgos y factores y de las expectativas sobre su evaluación.

Dar un lugar especial a la información sobre ética y disciplina de la empresa, reclamos y sugerencias de miembros de la organización, clientes, socios y resultados de productividad.

El proceso de evaluación de los riesgos psicosociales se compone de dos abordajes: uno global, de los riesgos conocidos cuyas medidas de control pueden determinarse de forma urgente y otro específico, de los riesgos que impliquen una intervención mayor. (María, 2011).

Para la prevención de riesgos psicosociales, es necesario seguir ciertos aspectos importantes como son:

- Identificación de estresores, en especial los emergentes.
- Distinguir facetas del estrés y del distrés.
- Considerar si el estrés es individual, compartido y colectivo.
- Medidas previsoras, preventivas y de promoción en salud.

- Proseguir las investigaciones sobre los principales factores de riesgo laboral en especial del estrés. (Peiró Silla, 2009)

1.4.14 Niveles de abordaje de los riesgos psicosociales:

Todos los riesgos identificados han de ir acompañados de medidas preventivas. Las propuestas de mejora deberán ser específicas para cada uno de los riesgos que se hayan identificado.

- **Medidas preventivas u organizativas (primarias):** Son acciones proactivas y dirigidas al meollo del problema (factor de riesgo). La aplicación de estas medidas es preferente.
- **Medidas de intervención o afrontamiento (secundarias):** Están encaminadas a que el trabajador pueda valerse de más recursos para el afrontamiento de los factores de riesgos psicosocial a los que está expuesto (capacitación, formación, procedimientos o protocolos, etc.).
- **Medidas de rehabilitación (terciarias):** Están orientadas a la recuperación de los trabajadores que hayan sufrido daños en su salud y garantizar la compatibilidad con las funciones de su puesto.

Se debe aplicar los diversos niveles de actuación cuando se lo requiera. Las medidas que se adopten deben ser mayoritariamente preventivas y procurar que los propios trabajadores de la empresa, independiente de su jerarquía, usen las medidas que se deben adoptar ante situaciones de riesgo psicosocial.

La intervención psicosocial tiene como meta no sólo la erradicación o reducción del riesgo, sino además, la optimización de los aspectos positivos del trabajo.

Para que la prevención de riesgos psicosociales funcione ágil y efectivamente se debe utilizar los canales de comunicación más idóneos (convocatoria a reuniones informativas, transmisión oral directa, notas informativas, carteles, etc.). (Inspección de trabajo y seguridad social, 2012)

1.4.15 Promoción de salud en el trabajo

Las acciones de promoción de la salud se refieren al esfuerzo de todos los empresarios, trabajadores y la sociedad por mejorar la salud y el bienestar laboral de los trabajadores. Tienen siempre carácter voluntario y su adopción no puede ser requerida por la Inspección de Trabajo.

Los esfuerzos se pueden articular en cuatro tipos de acciones:

- 1) Mejoras en la organización de las actividades productivas o de trabajo.

- 2) Mejoras del ambiente laboral y organizacional.
- 3) Motivación para la realización de actividades sociales, saludables y deportivas.
- 4) Promover el desarrollo personal y profesional. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2010)

La incorporación de máquinas en las actividades productivas dentro de una empresa, han disminuido la carga física en las labores productivas por lo que se ha prestado especial interés en la prevención de riesgos laborales.

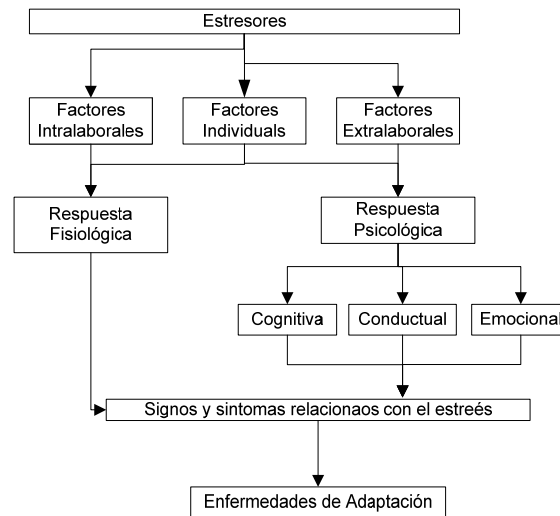


Figura 1 Efectos del estrés en la salud
Fuente: Adaptado de Monte, 2009
Elaborado por: Benalcázar, 2015

Los riesgos psicosociales en España, fueron señalados como una de las principales causas de enfermedades y accidentes laborales (MONTE, 2009). En el análisis causal de los accidentes de trabajo se identificó que distracciones y descuidos tienen altos porcentajes de prevalencia, concluyendo que los trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial presentan porcentajes significativamente mayores en presencia de sintomatología psicósomática que los no expuestos (MONTE, 2012).

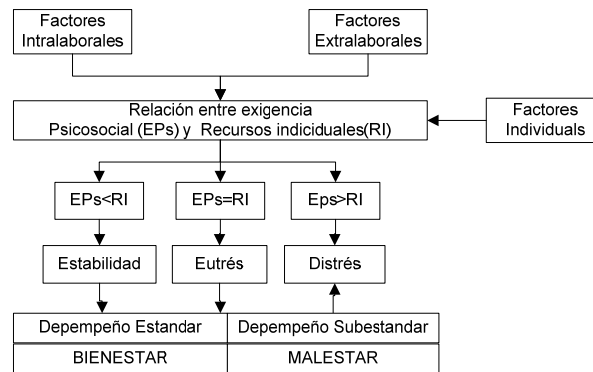


Figura 2 Factores de riesgo y relación entre exigencias psicosociales y recursos individuales
Fuente: Adaptado de Monte, 2012
Elaborado por: Benalcázar, 2015

Ámbito legal y marco jurídico

La legislación ecuatoriana establece que como requisito técnico-legal para la gestión en seguridad y salud ocupacional; la identificación, medición, evaluación y control de los riesgos del trabajo.

La prevención de riesgos psicosociales puede estar enfocada en tres frentes de acción: en el individuo, en la organización y una mezcla de las dos (BURROWS, 2004), pero se debe establecer el campo de acción donde la empresa está obligada a establecer mecanismos de control y prevención, de los cuales, el trabajador, no tiene injerencia.

Según la normativa aplicable, la empresa es responsable de brindar al trabajador un ambiente laboral en el cual no se comprometa su bienestar y salud en general, como se determina en la constitución política del Ecuador, Instrumento Andino, Reglamento al Instrumento Andino, código de trabajo, Decreto Ejecutivo 2393, entre otros, que en general determinan que el trabajo es un derecho, libremente elegido y realizado en un ambiente saludable.

Con lo cual es importante establecer los factores de riesgo presentes en la empresa y su relación con los signos de estrés y síntomas de relacionados para establecer si el ambiente de trabajo está afectando de forma negativa la salud de los trabajadores y justificar técnicamente que la empresa, procesos productivos y organizativos no tienen relación con la morbilidad psicológica y el estrés de los trabajadores.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Características de los Instrumentos Aplicados.

Las técnicas e instrumentos de medición a utilizar serán los cuestionarios auto aplicados establecidos en la metodología establecida por el Ministerio de Protección Social de Colombia y el cuestionario SCL 90 R (Symptom Checklist-90-Revised).

2.1.1 Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Este instrumento compuesto por tres cuestionarios auto aplicables, mismos que dan una valoración individual de la exposición psicosocial en el puesto de trabajo, haciendo referencia tanto a las condiciones intralaborales del colaborador, como a los síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés.

La batería tiene como alcance, evaluar los factores de riesgo intralaboral entendidos como las condiciones laborales que muestran efectos negativos en el trabajador o el trabajo.

Identifica y mide la exposición 4 grupos de factores de riesgo para la salud, de naturaleza psicosocial en el trabajo. Demandas del trabajo, Control, Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Recompensa.

2.1.2 SCL-90-R (Symptom Checklist-90-Revised).

Este instrumento que sirve para detectar síntomas clínicos cotidianos relacionados a la salud mental individual, sustentada en la opinión de un individuo sobre su estado general, permite identificar las personas que necesitan atención profesional especializada a través de la detección de síntomas psicopatológicos, de modo que también ofrece información relevante para el desarrollo de un tratamiento.

Mediante una evaluación periódica con esta herramienta, permite evidenciar la evolución clínica del colaborador en el caso que se encuentre en tratamiento.

Los resultados permiten identificar la presencia de morbilidad psicológica relacionados con el estrés.

El SCL-90-R permite calcular tres índices generales, Índice de Sintomatología Global¹, Índice de síntomas positivos², e Índice de Malestar Sintomático Positivo³. A continuación se describen las 9 escalas de síntomas y los índices generales⁴.

Tabla 2 Descripción de las escalas de síntomas del SCL-90-R

Dimensión	Descripción
Somatización (SOM)	Percepción de malestares relacionados con distintas disfunciones corporales (cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinales) y con dolores físicos (cefalea, lumbalgia, musculares)
Obsesiones y compulsiones (OBS)	Síntomas característicos del trastorno del mismo nombre (pensamientos, impulsos y acciones vivenciados como involuntarios, no deseados, egodistónicos e imposible de controlar)
Sensitividad interpersonal (SI)	Sentimientos de inadecuación e insuficiencia personal, en especial al compararse con otras personas (autocensura, incomodidad y malestar en las interacciones sociales)
Depresión (DEP)	Incluye la mayoría de los principales síntomas típicos de los trastornos del espectro depresivo de acuerdo a los criterios diagnósticos corrientes (disforia, falta de motivación, pérdida de intereses, falta de energía, llanto, desesperanza, tristeza, ideación suicida)
Ansiedad (ANS)	Síntomas, cognitivos y comportamentales, asociados clínicamente con una manifestación exacerbada de ansiedad (nerviosismo, temblores, miedos, inquietud, palpitaciones). Se incluyen algunos correlatos somáticos de la ansiedad
Hostilidad (HOS)	Pensamientos, sentimientos y acciones característicos del estado afectivo negativo de ira, enojo o rabia (fastidio, enojo, malhumor, comportamiento explosivo, necesidad de golpear a alguien o romper cosas)
Ansiedad fóbica (FOB)	Respuesta persistente de miedo (a personas, lugares, objetos o situaciones específicas) irracional y desproporcionada respecto al estímulo que la provoca, lo que ocasiona una conducta de evitación o escape. Varios de los síntomas de esta dimensión son típicos de la agorafobia (miedo a los espacios abiertos, a salir o estar solo, a viajar en medios públicos de transporte)
Ideación paranoide (PAR)	Distorsiones cognitivas típicas del comportamiento paranoide, concebido como un trastorno del pensamiento (proyección, suspicacia, desconfianza, temor a la pérdida de autonomía, delirios)
Psicoticismo (PSIC)	El psicoticismo está representado como una expresión de la experiencia humana. Incluye un amplio espectro de síntomas referidos a al espectro psicótico, desde una leve alienación interpersonal a la evidencia más certera de la psicosis (sentimientos de soledad, estilo de vida esquizoide, control e inserción del pensamiento, alucinaciones, pensamiento bizarro)
Ítems adicionales	7 ítems que no forman parte de ninguna dimensión pero si de los índices generales. Se relacionan con problemas de sueño, problemas con la comida, culpa y pensamientos de muerte.

Fuente: Manual Scl 90r.

Elaborado por: Derogatis, 2002

¹ (ISG) (indicador del nivel actual de malestar percibido)

² (TSP) Síntomas identificados como presentes

³ (IMSP) que evalúa el estilo de respuesta.

⁴ Toda esta información puede integrarse de manera de brindar un perfil acabado del estado psicológico de la persona determinando o no la existencia de morbilidad psicológica clínica o un trastorno funcional.

Tabla 3 Descripción de los índices generales del SCL-90-R

ÍNDICE	DESCRIPCIÓN
Índice de Severidad Global (ISG)	Indicador del nivel actual de la severidad del malestar general percibido. Combina el número de síntomas presentes con la intensidad del malestar. Para ello, debe sumarse el total de los puntajes de las respuestas a todos los ítems y dividirlo por el número total de ítems (90). Proporciona, en un único número, el grado de patología de una persona.
Total de síntomas positivos (TSP)	Se calcula sumando el total de ítems marcados como positivos (respuesta mayor a 0). Puntuaciones extremas se consideran indicadores de un intento consciente de mostrarse mejor de lo que realmente se encuentra y viceversa
Índice de malestar sintomático positivo (IMSP)	Evalúa el estilo de respuesta, detectando tendencias a la minimización o a la exageración del estado de malestar. Se calcula sumando el total de los ítems marcados como positivos, como en el caso del ISG, pero dividiendo por el total de síntomas presentes (TSP).

Fuente: *Manual Scl 90r*

Elaborado por: *Derogatis, 2002*

2.2 Procedimientos.

Para la ejecución del presente estudio se establecen las siguientes etapas secuenciales:

- Socialización y sensibilización.
- Entrega del Documento “Consentimiento informado y Voluntario de Participación.”
- Aplicación de los cuestionarios.
- Tabulación e interpretación de resultados.
- Informe de resultados.

2.2.1 Socialización y Sensibilización.

Con la finalidad de que todos los colaboradores de la empresa tengan pleno conocimiento del contenido del estudio, alcance y beneficios es necesario entregar la información necesaria y en los formatos adecuados a los colaboradores.

2.2.2 Entrega del documento “Consentimiento Informado y Voluntario de Participación.”

Se convocará a la jornadas de evaluación Psicosocial con 48 horas de anticipación y a los colaboradores que voluntariamente decidan participar en la evaluación se les entregara el documento de consentimiento y se registrará su participación en la evaluación.

En el documento se indica lo siguiente:

- Confidencialidad,
- Participación Voluntaria en todo el proceso.
- Objetivo de mejorar las condiciones de trabajo en la empresa, objeto del estudio.
- La información facilitada no será utilizada para fines distintos a los del estudio en cuestión.

2.2.3 Aplicación de cuestionarios

Con el Objetivo de garantizar la confidencialidad de los sujetos en estudio los cuestionarios tendrán las siguientes características.

Se encontrarán en sobres cerrados codificados, la codificación del sobre será la misma que la de los cuestionarios en su interior.

Los cuestionarios no requerirán datos personales de los sujetos de estudio.

Los colaboradores de la empresa los tomaran indistintamente y colocaran en el mismo sobre los cuestionarios completados.

Si el colaborador requiere de la entrega de la evaluación individualizada lo indicará en el momento de la evaluación.

2.2.4 Tabulación y Análisis estadístico.

2.2.4.1 Universo de Estudio

Los 58 trabajadores.

2.2.4.2 Muestra / Población

Se considera el cien por ciento de los trabajadores en nómina para el estudio.

2.2.4.3 Criterio de Inclusión

Trabajadores en nómina a la fecha de inicio del estudio.

2.2.4.4 Criterios de Exclusión

Trabajadores que no consientan su participación en el presente estudio.

Trabajadores que se encuentren laborando menos de 1 años en la empresa, la incertidumbre de la estabilidad laboral puede generar un sesgo en los sujetos de estudio.

Trabajador con más de 65 años, patología o sintomatología psicológica a la fecha de la evaluación.

2.2.4.5 Variables operativas.

Tabla 4 Variables operativas

Nombre variable	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Escala
Edad	Tiempo transcurrido desde la fecha de nacimiento hasta el momento de la encuesta.	Tiempo	Edad Cumplida	Adolecente (10 - 19) Joven (20-29) Adulto Joven (30-45) Adulto Maduro (46-65) Adulto Mayor (65 o más)
Sexo	Conjunto de caracteres que diferencian a los machos de las hembras de la especie humana.	Físicas	Fenotipo	Masculino Femenino
Estado civil	Situación legal en la cual el individuo se encuentra con respecto a sus relaciones de pareja.	Situación legal	Referencia de la persona en la encuesta	Soltero Casado Divorciado Viudo Unión de hecho.
Formación académica	Nivel de estudio que tienen a la fecha de la encuesta	Estudios formales	Base de datos de Talento humano	Primaria. Secundaria. Universitaria.
Años de labor en la institución	Tiempo que labora en la institución	Tiempo	Referencia del encuestado	Numérico

Fuente: Autor.

Elaborado por: Benalcázar, 2015

2.2.5 Informe de Resultados

El informe final de los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo realizado será realizado sin especificar casos individuales, sino a través de una representación estadística de los riesgos psicosociales encontrados, con el fin de que conozcan las medidas correctivas que se deben aplicar en sus distintos espacios de trabajo.

El informe final no contendrá Datos específicos de la Empresa como Razón social, etc. Únicamente se referirá a la empresa por el sector productivo al que pertenece.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Los resultados se presentan inicialmente con la distribución de los empleados de la empresa por cada una de las variables operativa, a continuación se establece la relación entre las variables operativas con los resultados de riesgo intralaboral, estrés y sintomatología relacionada con el estrés.

3.1 Distribución y frecuencia.

Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 5 Distribución de Empleados de Distribuidora Víctor Moscoso Cía. Ltda., 2015, según género.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	55	94,8%
Femenino	3	5,2%
Total	58	100,0%

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 5, observamos que el 94,8% (55) de los empleados, pertenecen al género masculino y el 5,2% (3) son de sexo femenino.



Figura 3 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según género

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

Tabla 6 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso 2015, según edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Adolescente	2	3,4%
Joven	22	37,9%
Adulto joven	27	46,6%
Adulto maduro	5	8,6%
Adulto mayor	2	3,4%
Total	58	100,0%

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En Tabla 6, observamos la distribución por edad de los empleados. El 3,4% (2) son adolescentes (10 – 19 años); 37,9% (22) son jóvenes (20 – 29 años); 46,6% (27) son adultos jóvenes (30 – 45 años); 8,6% (5) son adultos maduros (46 – 65 años) y 3,4% (2) son adultos mayores (de más de 65 años).

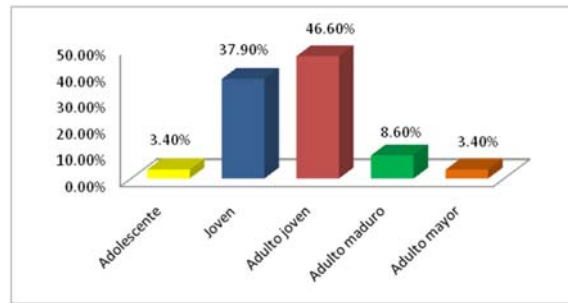


Figura 4 Distribución de empleados de distribidora Víctor Moscoso, 2015, según edad
Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015
Elaborado por: Benalcázar, 2015

Tabla 7 Distribución de empleados de Distribidora Víctor Moscoso, 2015, según estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado	33	56,9%
Divorciado	4	6,9%
Soltero	10	17,2%
Unión Libre	11	19,0%
Total	58	100,0%

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015
Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 7, observamos que el 56,9% (33) empleados son casados; 6,9% (4) son divorciados; 17,2% (10) son solteros; 19,0% (11) son unidos libres.

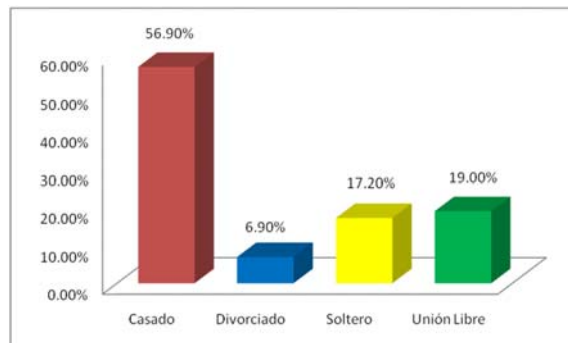


Figura 5 Distribución de empleados de Distribidora Víctor Moscoso, 2015, según estado civil
Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015
Elaborado por: Benalcázar, 2015

Tabla 8 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según instrucción

Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	13	22,4%
Secundaria	43	74,1%
Universitaria	2	3,4%
Total	58	100,0%

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 8, tenemos la distribución de los empleados, según instrucción. El 22,4% (13) tienen estudios primarios; 74,1% cursaron la secundaria y 3,4% (2) tienen grado universitario.

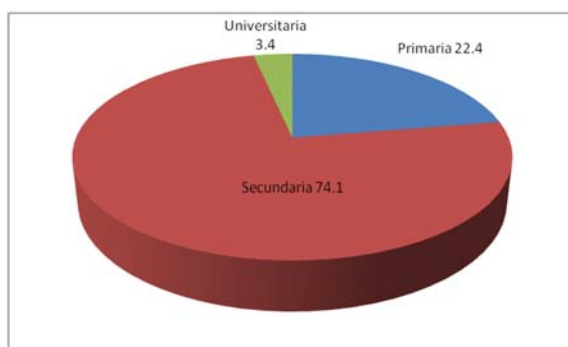


Figura 6 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según instrucción

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

Tabla 9 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según antigüedad.

Años en el cargo	Frecuencia	Porcentaje
1 - 10 años	37	63,8%
11 - 20 años	18	31,0%
21 - 30 años	3	5,2%
Total	58	100,0%

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 9, observamos que el 63,8% (37) de los empleados tienen una antigüedad de 1 – 10 años; el 31,0% (18) trabajan entre 11 – 20 años y el 5,2% (3) tienen entre 21 – 30 años de servicio.

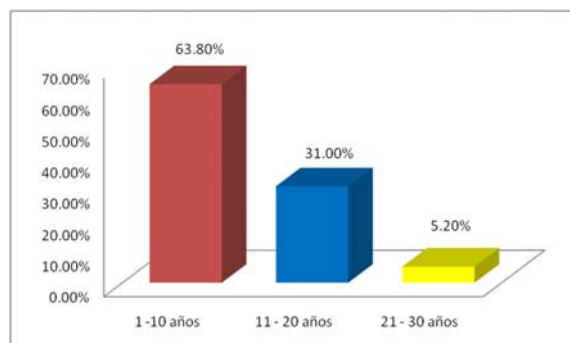


Figura 7 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según antigüedad.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

3.2 Resultados de Estrés

Tabla 10 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés

Nivel de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo muy bajo	4	6,9%
Riesgo bajo	7	12,1%
Riesgo medio	19	32,8%
Riesgo alto	11	19,0%
Riesgo muy alto	17	29,3%
Total	58	100,0%

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 10, observamos el nivel de estrés de los empleados. El 6,9% (4) tienen un riesgo muy bajo; 12,1% (7) presentan riesgo bajo; 32,8% (19) presentan riesgo medio; 19,0% (11) tienen riesgo alto y 29,3% (17) tienen riesgo muy alto.

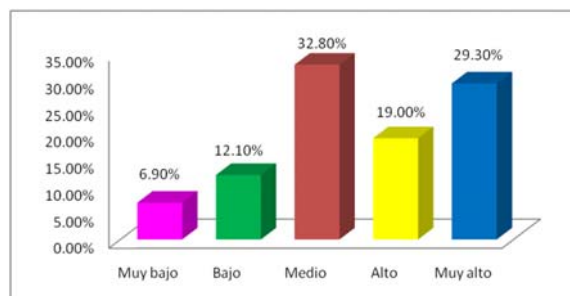


Figura 8 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

3.3 Resultado de Riesgo Intralaboral

Tabla 11 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral

Riesgo Intralaboral	Frecuencia	Porcentaje
Sin Riesgo	2	3,4%
Riesgo Bajo	10	17,2%
Riesgo medio	11	19,0%
Riesgo alto	20	34,5%
Riesgo muy alto	15	25,9%
Total	58	100,0%

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 11, se presenta el riesgo intralaboral de los empleados. El 3,4% (2) no tienen riesgo; el 17,2% (10) presentan riesgo bajo; 19,0% (11) tienen riesgo medio; 34,5% (20) presentan riesgo alto y 25,9% (15) tienen riesgo muy alto.

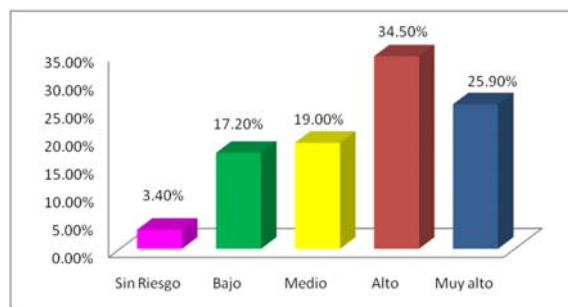


Figura 9 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

3.4 Resultado de índice global de síntomas.

Tabla 12 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas

Síntomas	Frecuencia	Porcentaje
Sin morbilidad psiquiátrica	33	56,9%
Trastornos funcionales o psicómaticos	11	19,0%
Morbilidad psiquiátrica	14	24,1%
Total	58	100,0%

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En Tabla 12, observamos que el 56,9% (33) de los empleados no presentan morbilidad psiquiátrica, 19,0% (11) tienen trastornos funcionales o psicómaticos y 24,1% (14) tienen morbilidad psiquiátrica.

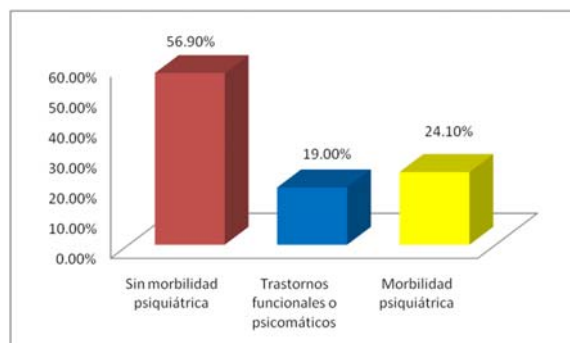


Figura 10 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

3.5 Resultados cruzados estrés y variables operativas

Tabla 13 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés y sexo

Sexo	Nivel de estrés					Total
	Muy Bajo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
Masculino	4 (7,3%)	6 (10,9%)	18 (32,7%)	11 (20,0%)	16 (29,1%)	55
Femenino	0 (0,0%)	1 (33,3%)	1 (33,3%)	0 (0,0%)	1 (33,3%)	3

Chi cuadrado = 2,021 p - valor = 0,732

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 13, observamos la asociación entre nivel de estrés y sexo, encontrándose: Niveles muy altos de estrés, lo presentan en un 33,3% (1) las mujeres y con un porcentaje similar del 29,1% (16), los hombres. Niveles altos lo presentan en un 20,0% los varones frente a 0% de las mujeres. Niveles medios de estrés, lo presentan en iguales porcentajes, el sexo masculino (32,7%) y el femenino (33,3%). No existe asociación estadísticamente significativa entre variables.

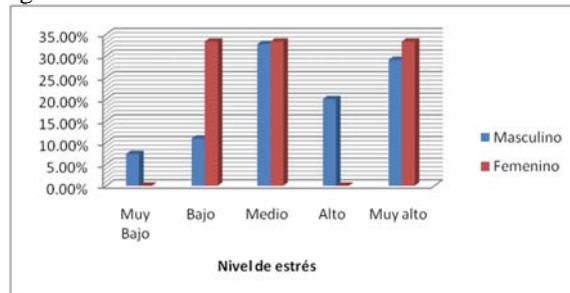


Figura 11 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés y sexo.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

Tabla 14 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés y edad

Edad	Nivel de estrés					Total
	Muy bajo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
Adolescente	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	1 (50,0%)	2
Joven	4 (18,2%)	3 (13,6%)	8 (36,4%)	2 (9,1%)	5 (22,7%)	22
Adulto joven	0 (0,0%)	2 (7,4%)	10 (37,0%)	6 (22,2%)	9 (33,3%)	27
Adulto maduro	0 (0,0%)	2 (40,0%)	0 (0,0%)	3 (60,0%)	0 (0,0%)	5
Adulto mayor	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	2 (100,0%)	2
Total	4	7	19	11	17	58

Chi cuadrado = 25,6 p - valor = 0,060

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 14, observamos la relación entre nivel de estrés y edad, encontrándose: niveles muy altos de estrés en un 50,0% (1) de los adolescentes; 22,7% (5) de los jóvenes; 33,3% (9) de los adultos jóvenes; y 100% en los adultos mayores. Nótese que las edades extremas, adultos mayores y adolescentes tienen prevalencia más alta de estrés. Niveles altos de estrés se presentan con más frecuencia en los adultos maduros con un 60% (3); seguidos por los adultos jóvenes con un 22,2% (6); y luego por los jóvenes, con un 9,1% (2). Niveles medios de estrés, se encontraron en un 50,0% en los adolescentes; 37,0% en los adultos jóvenes; 36,4% de los jóvenes. No existe asociación estadística entre variables, sin embargo hay tendencia estadística.

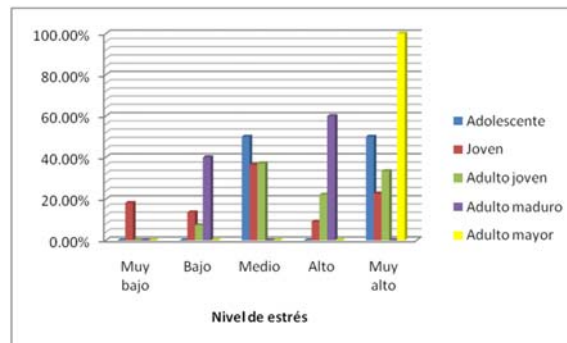


Figura 12 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés y edad

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

Tabla 15 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés y estado civil

Estado civil	Nivel de estrés					Total
	Muy bajo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
Casado	0 (0,0%)	4 (12,1%)	9 (27,3%)	8 (24,2%)	12 (36,4%)	33
Divorciado	0 (0,0%)	1 (25,0%)	1 (25,0%)	0 (0,0%)	2 (50,0%)	4
Soltero	1 (10,0%)	1 (10,0%)	3 (30,0%)	3 (30,0%)	2 (20,0%)	10
Unión libre	3 (27,3%)	1 (9,1%)	6 (54,5%)	0 (0,0%)	1 (9,1%)	11
Total	4	7	19	11	17	58

Chi cuadrado = 18,924 p - valor = 0,090

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 15, observamos el nivel de estrés de los empleados según estado civil. Niveles muy altos de estrés, la presentan con más frecuencia (50,0%) los divorciados, seguidos de los casados (36,4%), luego los solteros (20,0%) y finalmente los unidos libres (9,1%). Niveles altos, se encuentra en un 30,0% de los solteros; seguidos de los casados, con 24,2%. Niveles medios de estrés, se hallaron, en un 54,5% de los unidos libres; 30,0% de los solteros; 27,3% de los casados y 25,0% de los divorciados. No se encontró asociación estadística entre nivel de estrés y estado civil en el estudio.

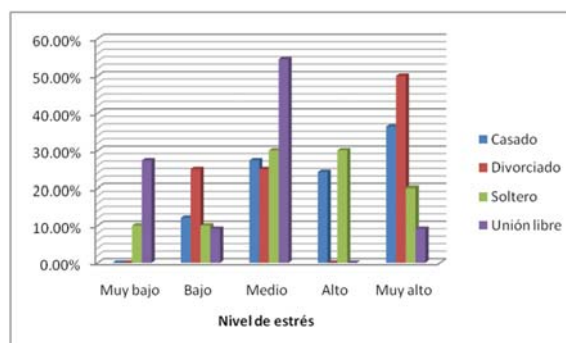


Figura 13 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés y estado civil

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

Tabla 16 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés e instrucción

Instrucción	Nivel de estrés					Total
	Muy bajo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
Primaria	0 (0,0%)	3 (23,1%)	4 (30,8%)	2 (15,4%)	4 (30,8%)	13
Secundaria	4 (9,3%)	3 (7,0%)	15 (34,9%)	8 (18,6%)	13 (30,2%)	43
Universitaria	0 (0,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	2
Total	4	7	19	11	17	58

Chi cuadrado = 8,453 p - valor = 0,390

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 16, observamos el nivel de estrés de los empleados asociado a instrucción. Niveles muy altos de estrés, lo presentan con más frecuencia los que tienen educación primaria (30,8%); luego los que estudiaron secundaria (30,2%), no existen niveles muy altos de estrés en universitarios. Niveles altos, se encontraron en 50% de los universitarios; seguidos de los secundarios (18,6%) y finalmente los de primaria (15,4%). Niveles medios se hallaron, en un 34,9% de los secundarios y en un 30,8% de los primarios. No existe asociación estadística entre variables.

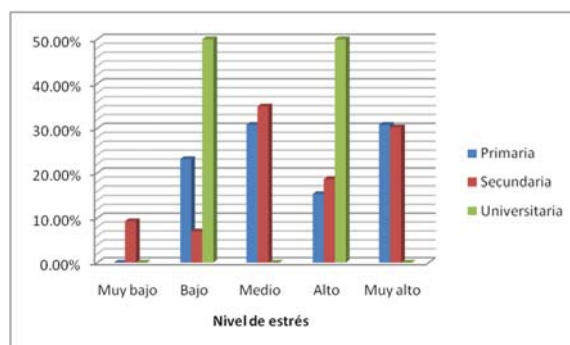


Figura 14 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés e instrucción

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

Tabla 17 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés y antigüedad

Años en el cargo	Nivel de estrés					Total
	Muy bajo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
1 – 10 años	3 (8,1%)	4 (10,8%)	13 (35,1%)	6 (16,2%)	11 (29,7%)	37
11 – 20 años	1 (5,6%)	2 (11,1%)	5 (27,8%)	4 (22,2%)	6 (33,3%)	18
21 – 30 años	0 (0,0%)	1 (33,3%)	1 (33,3%)	1 (33,3%)	0 (0,0%)	3
Total	4	7	19	11	17	58

Chi cuadrado = 3,975 p - valor = 0,916

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 17, observamos el nivel de estrés de los empleados según antigüedad. Niveles muy altos de estrés, se encontraron en un 33,3% de los trabajadores que tenían entre 11 – 20 años en el cargo; seguidos de los que tenían una antigüedad de 1 – 10 años, con un 29,7%. Niveles altos de estrés, se encontraron en un 33,3% de los trabajadores con 21 – 30 años en la empresa; seguidos de los que tienen entre 11 – 20 años, con un 22,2% y finalmente los que tienen 1 – 10 años en el cargo, con un 16,2%. Niveles medios, se encontraron, en un 35,1% de los trabajadores con 1 – 10 años de trabajo; 33,3% de los que tenían entre 21 – 30 años y 27,8% en los que tenían de 11 – 20 años. No existe asociación estadística entre estas variables.

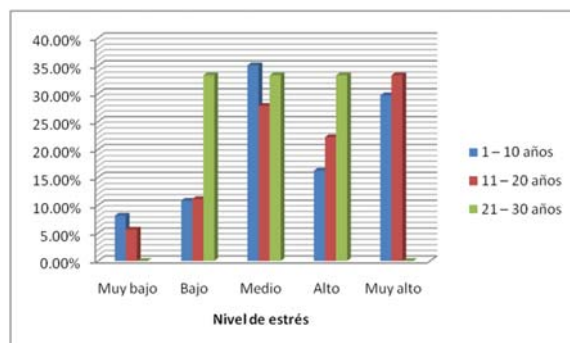


Figura 15 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según nivel de estrés y antigüedad

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

3.6 Resultados cruzados riesgo intralaboral y variables operativas.

Tabla 18 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y sexo

Sexo	Riesgo intralaboral					Total
	Sin Riesgo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
Masculino	2 (3,6%)	8 (14,5%)	11 (20,0%)	20 (36,4%)	14 (25,5%)	55
Femenino	0 (0,0%)	2 (66,7%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (33,3%)	3
Total	2	10	11	20	15	58

Chi cuadrado = 6,351 p - valor = 0,174

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 18, observamos la frecuencia de riesgo intralaboral según sexo. Niveles muy altos de riesgo intralaboral, se encuentran en 33,3% del sexo femenino frente a un 25,5% del masculino. Niveles altos de riesgo intralaboral se encuentran en un 36,4% de los hombres y 0% en mujeres. Niveles medios, lo presentan en un 20,0% los varones versus un 0% de los mujeres. No se encontró asociación estadísticamente significativa.

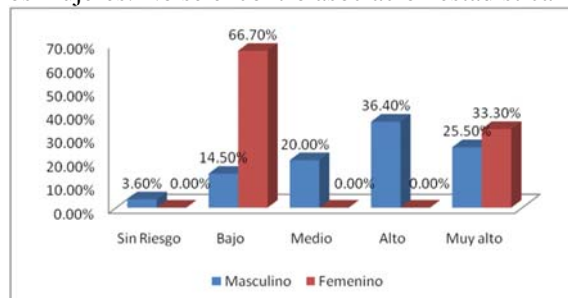


Figura 16 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y sexo

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015
Elaborado por: Benalcázar, 2015

Tabla 19 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y edad

Edad	Riesgo intralaboral					Total
	Sin Riesgo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
Adolescente	0 (0,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (50,0%)	2
Joven	2 (9,1%)	1 (4,5%)	4 (18,2%)	7 (31,8%)	8 (36,4%)	22
Adulto joven	0 (0,0%)	6 (22,2%)	5 (18,5%)	10 (37,0%)	6 (22,2%)	27
Adulto maduro	0 (0,0%)	2 (40,0%)	1 (20,0%)	2 (40,0%)	0 (0,0%)	5
Adulto mayor	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (50,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	2
Total	2	10	11	20	15	58

Chi cuadrado = 14,525 p - valor = 0,560

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015
Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 19, se presenta el riesgo intralaboral de los empleados según edad. Riesgo intralaboral muy alto, se encuentra en un 50,0% en adolescentes; seguidos de un 36,4% en jóvenes y 22,2% en adultos jóvenes. Niveles altos, se encuentran en un 50,0% en adultos mayores; luego, con un 40,0% en adultos maduros; seguidos de un 37,0% de los adultos jóvenes y finalmente con un 31,8% los jóvenes. Niveles medios se encuentran en un 50,0% en adultos mayores; seguidos de un 20,0% en adultos maduros; luego los adultos jóvenes con un 18,5% y los jóvenes con un 18,2%. No existe asociación estadística entre variables.

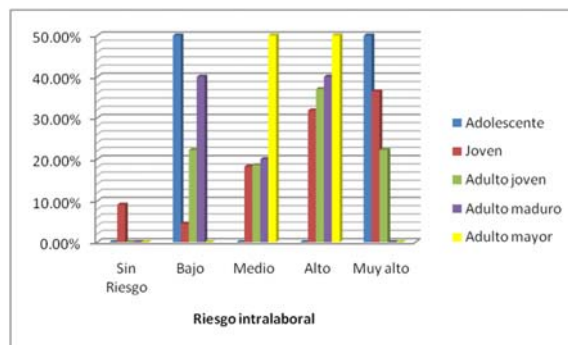


Figura 17 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y edad.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015
Elaborado por: Benalcázar, 2015

Tabla 20 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y estado civil.

Estado civil	Riesgo intralaboral					Total
	Sin Riesgo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
Casado	1 (3,0%)	6 (18,2%)	6 (18,2%)	11 (33,3%)	9 (27,3%)	33
Divorciado	0 (0,0%)	1 (25,0%)	2 (50,0%)	1 (25,0%)	0 (0,0%)	4
Soltero	0 (0,0%)	1 (10,0%)	1 (10,0%)	5 (50,0%)	3 (30,0%)	10
Unión libre	1 (9,1%)	2 (18,2%)	2 (18,2%)	3 (27,3%)	3 (27,3%)	11
Total	2	10	11	20	15	58

Chi cuadrado = 6,567 p - valor = 0,885

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 20, observamos el riesgo intralaboral según estado civil. Riesgos muy altos se encontraron en un 30,0% en los solteros; y en igual porcentaje de 27,3% tanto para casados como para unidos libres. Riesgos altos, se encontraron en un 50,0% en solteros; 33,3% en casados; 27,3% en unidos libres y 25,0% en divorciados. Riesgos medios, se encontraron en un 50,0% en divorciados; y en igual frecuencia, de 18,2% para casados y unidos libres y un 10,0% para solteros. No se encontró asociación estadística entre variables.

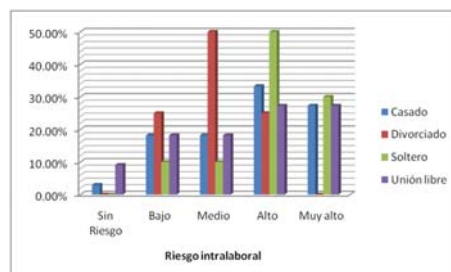


Figura 18 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y estado civil.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

Tabla 21 Distribución de personal en Distribuidora Víctor Moscoso Riesgos intralaboral Instrucción

Instrucción	Riesgo intralaboral					Total
	Sin Riesgo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
Primaria	0 (0,0%)	2 (15,4%)	4 (30,8%)	5 (38,5%)	2 (15,4%)	13
Secundaria	2 (4,7%)	7 (16,3%)	7 (16,3%)	14 (32,6%)	13 (30,2%)	43
Universitaria	0 (0,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	2
Total	2	10	11	20	15	58

Chi cuadrado = 5,122 p - valor = 0,744

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 21, observamos el riesgo intralaboral según la instrucción. Riesgos muy altos, se encontraron en un 30,2% para los de estudios secundarios; 15,4% para los de estudios primarios. Riesgos altos, se hallaron en un 50,0% en universitarios; 38,5% para los que cursar primaria y un 32,6% en los que cursaron secundaria. Riesgos medios, lo tienen, en un 30,8% los de primaria y 16,3% los de secundaria. No existe asociación estadística entre variables.

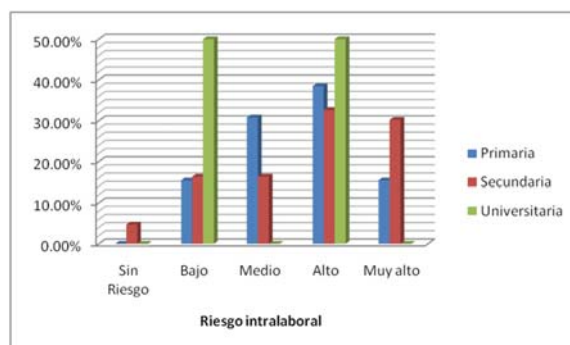


Figura 19 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral e instrucción

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

Tabla 22 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y años en el cargo.

Años en el cargo	Riesgo intralaboral					Total
	Sin Riesgo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
1-10 años	1 (2,7%)	6 (16,2%)	6 (16,2%)	11 (29,7%)	13 (35,1%)	37
11 – 20 años	1 (5,6%)	2 (11,1%)	5 (27,8%)	8 (44,4%)	2 (11,1%)	18
21 – 30 años	0 (0,0%)	2 (66,7%)	0 (0,0%)	1 (33,3%)	0 (0,0%)	3
Total	2	10	11	20	15	58
Chi cuadrado = 10,796		p - valor = 0,214				

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 22, observamos el riesgo intralaboral según antigüedad. Niveles muy altos, los presentan, en un 35,1% los empleados con 1 – 10 años de antigüedad; 11,1% los que laboran entre 11 – 20 años. Niveles altos, se encontraron en un 44,4% en los trabajadores con 11 – 20 años; 33,3% en los que tienen entre 21 – 30 años y 29,7% en los que tienen 1 – 10 años. Niveles medios, se encontraron en un 27,8% de los que laboran entre 11 – 20 años y 16,2% en los que tienen entre 1 – 10 años. No existe asociación entre variables.

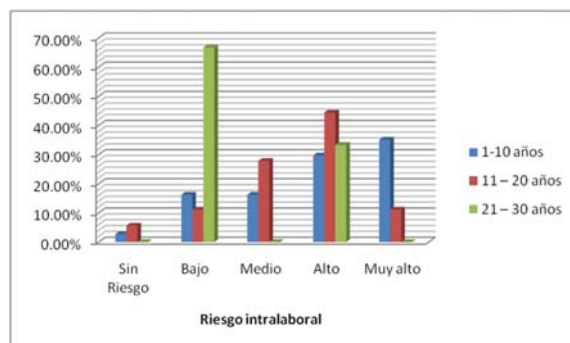


Figura 20 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y años en el cargo

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

3.7 Resultados cruzado índice global de síntomas y variables operativas

Tabla 23 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y sexo.

Sexo	Índice Global de Síntomas			Total
	Sin Morbilidad F %	Trastornos Psicosomáticos F %	Morbilidad Psiquiátrica F %	
Masculino	31 (56,4%)	10 (18,2%)	14 (25,5%)	55
Femenino	2 (66,7%)	1 (33,3%)	0 (0,0%)	3
Total	33	11	14	58

Chi cuadrado = 1,161 p - valor = 0,560

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 23, observamos el índice global de síntomas según sexo. Se encontró que un 25,5% del sexo masculino presentó morbilidad psiquiátrica frente a 0,0% del sexo femenino. Un 33,3% de la población femenina presentó trastornos psicosomáticos (funcionales) frente a un 18,2% de la población masculina. No se encontró asociación estadística entre variables.

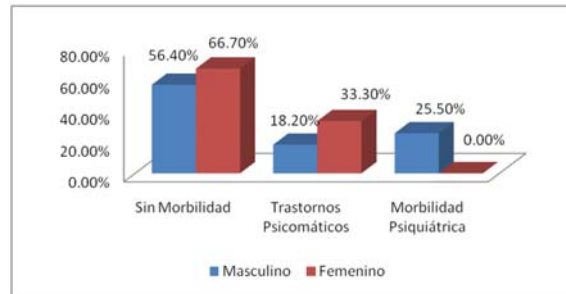


Figura 21 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y sexo.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

Tabla 24 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y edad

Edad	Índice Global de Síntomas			Total
	Sin Morbilidad F %	Trastornos Psicómaticos F %	Morbilidad Psiquiátrica F %	
Adolescente	1 (50,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	2
Joven	14 (63,6%)	5 (22,7%)	3 (13,6%)	22
Adulto joven	15 (55,6%)	4 (14,8%)	8 (29,6%)	27
Adulto maduro	3 (60,0%)	1 (20,0%)	1 (20,0%)	5
Adulto mayor	0 (0,0%)	0 (0,0%)	2 (100,0%)	2
Total	33	11	14	

Chi cuadrado = 9,784 p - valor = 0,281

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 24, observamos el índice global de síntomas según edad. Morbilidad psiquiátrica, se encontró en un 100% de los adultos mayores; 29,6%, de los adultos jóvenes; 20% de los adultos maduros; 13,6% de los jóvenes. Trastornos psicómaticos, se encontraron, en un 50% de los adolescentes; 22,7% de los jóvenes; 20% de los adultos maduros y en un 14,8% de los adultos jóvenes. No existe asociación entre variables.

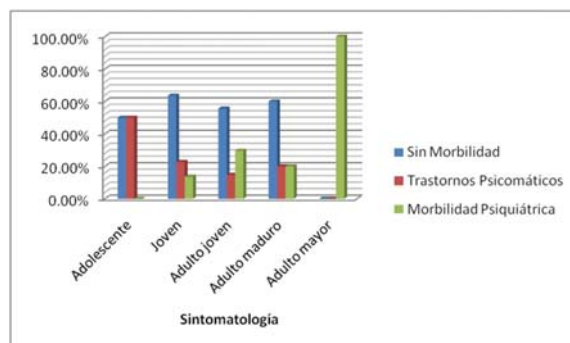


Figura 22 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y edad

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

Tabla 25 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y estado civil

Estado civil	Índice Global de Síntomas			Total
	Sin Morbilidad F %	Trastornos Psicómaticos F %	Morbilidad Psiquiátrica F %	
Casado	14 (42,4%)	7 (21,2%)	12 (36,4%)	33
Divorciado	2 (50,0%)	2 (50,0%)	0 (0,0%)	4
Soltero	8 (80,0%)	1 (10,0%)	1 (10,0%)	10
Unión libre	9 (81,8%)	1 (9,1%)	1 (9,1%)	11
Total	33	11	14	58

Chi cuadrado = 11,365 p - valor = 0,078

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 25, se observa, la asociación entre índice global de síntomas y estado civil. Morbilidad psiquiátrica, se encontró en un 36,4% de los casados; en un 10% de los solteros y en un 9,1% de los unidos libres. Trastornos psicósomáticos, se hallaron, en un 50% de los divorciados; 21,2% de los casados; 10%, de los solteros y 9,1% de los unidos libres. No existe asociación estadística entre variables.

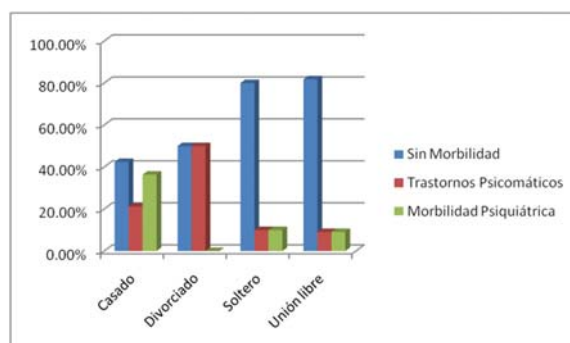


Figura 23 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y estado civil

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

Tabla 26 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas e instrucción.

Instrucción	Índice Global de Síntomas			Total
	Sin Morbilidad F %	Trastornos Psicómaticos F %	Morbilidad Psiquiátrica F %	
Primaria	8 (61,5%)	3 (23,1%)	2 (15,4%)	13
Secundaria	23 (53,5%)	8 (18,6%)	12 (27,9%)	43
Universitaria	2 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	2
Total	33	11	14	58

Chi cuadrado = 2,437 p - valor = 0,656

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 26, observamos el índice global de síntomas según instrucción. Morbilidad psiquiátrica se encontró en un 27,9% de los empleados con estudios secundarios; y en un 15,4% de los que tenían estudios primarios. Trastornos psicómaticos, se encontraron, en un 23,1% de los que cursaron primaria; y 18,6% de los que tienen estudios secundarios. No se halló asociación estadística entre variables.

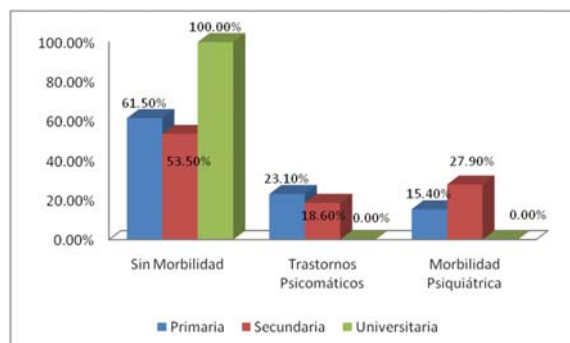


Figura 24 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas e instrucción
Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015
Elaborado por: Benalcázar, 2015

Tabla 27 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y años en el cargo

Años en el cargo	Índice Global de Síntomas			Total
	Sin Morbilidad F %	Trastornos Psicosomáticos F %	Morbilidad Psiquiátrica F %	
1 -10 años	21 (56,8%)	8 (21,6%)	8 (21,6%)	37
11 – 20 años	10 (55,6%)	3 (16,7%)	5 (27,8%)	18
21 – 30 años	2 (66,7%)	0 (0,0%)	1 (33,3%)	3
Total	33	11	14	58

Chi cuadrado = 1,114 p - valor = 0,892

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015
Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 27, observamos el índice global de síntomas según antigüedad. Morbilidad psiquiátrica se encontró en un 33,3% de los empleados con 21 – 30 años; 27,8% de los que tienen 11 – 20 años y 21,6% de los que trabajan entre 1 – 10 años. Trastornos funcionales (psicosomáticos) se hallaron en un 21,6% de los empleados con 1 – 10 años y 16,7% de los trabajadores con 11 – 20 años. No existe asociación estadística entre variables.

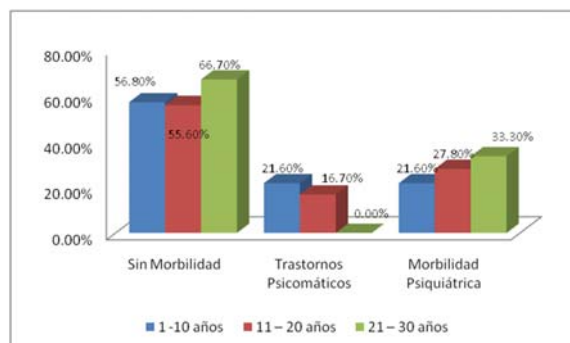


Figura 25 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y años en el cargo.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

3.8 Resultados cruzados índice global de síntomas y nivel de estrés.

Tabla 28 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y nivel de estrés

Nivel de estrés	Índice Global de Síntomas			Total
	Sin Morbilidad F %	Trastornos Psicósomáticos F %	Morbilidad Psiquiátrica F %	
Muy bajo	4 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4
Bajo	6 (85,7%)	1 (14,3%)	0 (0,0%)	7
Medio	17 (89,5%)	1 (5,3%)	1 (5,3%)	19
Alto	5 (45,5%)	2 (18,2%)	4 (36,4%)	11
Muy alto	1 (5,9%)	7 (41,2%)	9 (52,9%)	17
Total	33	11	14	58

Chi cuadrado = 33,03 p - valor = 0,000

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 28, observamos el índice global de síntomas asociado a nivel de estrés de los empleados. Morbilidad psiquiátrica presentó el 52,9% de los empleados con niveles muy altos de estrés; 36,4% de los que tenían niveles altos y 5,3% de los que presentaban niveles medios de estrés. Trastornos funcionales se encontraron en un 41,2% de los que presentan niveles muy altos de estrés; 18,2% de los que tienen niveles altos; 14,3% de los que tienen niveles bajos y 5,3% de los que tienen niveles medios. Se encontró asociación estadística entre variables (p - valor = 0,000).

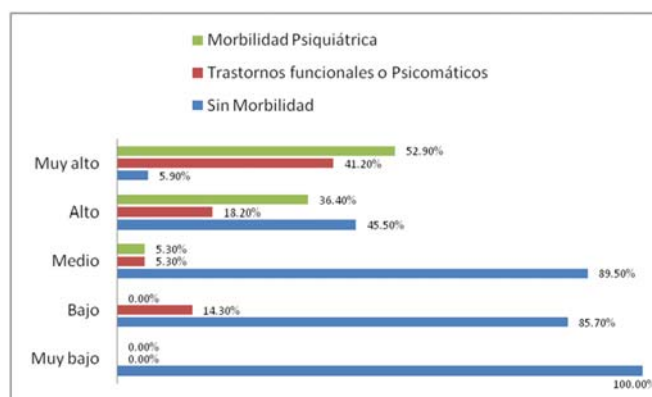


Figura 26 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según índice global de síntomas y nivel de estrés

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

3.9 Resultados cruzados riesgo intralaboral y nivel de estrés

Tabla 29 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y nivel de estrés.

Nivel de estrés	Riesgo intralaboral					Total
	Sin Riesgo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
Muy Bajo	1 (25,0%)	0 (0,0%)	1 (25,0%)	1 (25,0%)	1 (25,0%)	4
Bajo	0 (0,0%)	3 (42,9%)	0 (0,0%)	1 (14,3%)	3 (42,9%)	7
Medio	0 (0,0%)	4 (21,1%)	4 (21,1%)	8 (42,1%)	3 (15,8%)	19
Alto	0 (0,0%)	2 (18,2%)	1 (9,1%)	4 (36,4%)	4 (36,4%)	11
Muy alto	1 (5,9%)	1 (5,9%)	5 (29,4%)	6 (35,3%)	4 (23,5%)	17
Total	2	10	11	20	15	58

Chi cuadrado = 18,03 p - valor = 3,22

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 29, observamos el riesgo intralaboral de los empleados según nivel de estrés. Riesgos intralaborales muy altos se presentan en un 42,9% de los que tienen niveles bajos de estrés seguidos de un 36,4%, de los que tienen niveles altos de estrés; luego, con un 25,0%, los que tienen niveles muy bajos de estrés; luego con un 23,5% los que tienen niveles muy altos de estrés y finalmente, 15,8%, de los que tienen niveles medios de estrés. Riesgos intralaborales altos, se encontraron en un 42,1%, de los trabajadores con niveles medios de estrés; 36,4% de los que tienen niveles altos de estrés; 35,3%, de los que tienen niveles muy altos de estrés; 25,0%, de los que tienen niveles muy bajos de estrés y 14,3%, de los que tienen niveles bajos de estrés. Riesgos intralaborales medios, se hallaron, en un 29,4% de los empleados que tienen niveles muy altos de estrés; 25,0% de los que tienen niveles muy bajos de estrés; 21,1%, de los que tienen

niveles medios de estrés y 9,1% de los que tienen niveles altos de estrés. No existe asociación estadística entre variables.

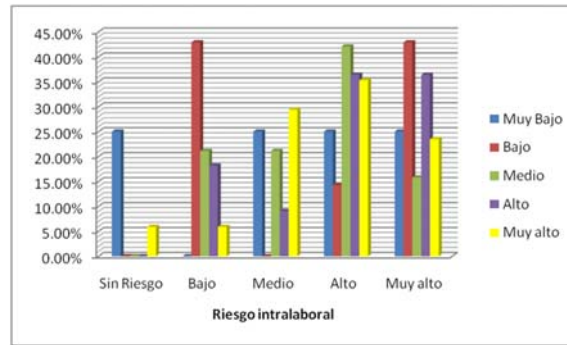


Figura 27 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral y nivel de estrés

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

3.10 Resultados cruzados índice global de síntomas y riesgo intralaboral.

Tabla 30 Distribución de empleados de Distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral e índice global de síntomas.

Riesgo intralaboral	Índice Global de Síntomas			Total
	Sin Morbilidad F %	Trastornos Psicossomáticos F %	Morbilidad Psiquiátrica F %	
Muy bajo	1 (100,0%)	1 (0,0%)	0 (0,0%)	4
Bajo	8 (85,7%)	1 (14,3%)	1 (0,0%)	7
Medio	4 (89,5%)	3 (5,3%)	4 (5,3%)	19
Alto	12 (45,5%)	4 (18,2%)	4 (36,4%)	11
Muy alto	8 (5,9%)	2 (41,2%)	5 (52,9%)	17
Total	33	11	14	58

Chi cuadrado = 6,599 p - valor = 0,581

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015

Elaborado por: Benalcázar, 2015

En la Tabla 30, observamos el riesgo intralaboral de los empleados asociado al índice global de síntomas. De los empleados con morbilidad psiquiátrica, un 33,3% presenta riesgo intralaboral muy alto; 20% lo tiene alto; 36,4% medio. De los empleados con síntomas psicossomáticos o funcionales, el 13,3% tiene riesgo muy alto; 20% lo tiene alto; 27,3% lo tiene medio; 10% lo tiene bajo. De los empleados sin morbilidad, el 53,3% tiene riesgo intralaboral muy alto; 60% lo tiene alto; 36,4% medio y 50, no tiene riesgo. No existe asociación estadística entre variables.

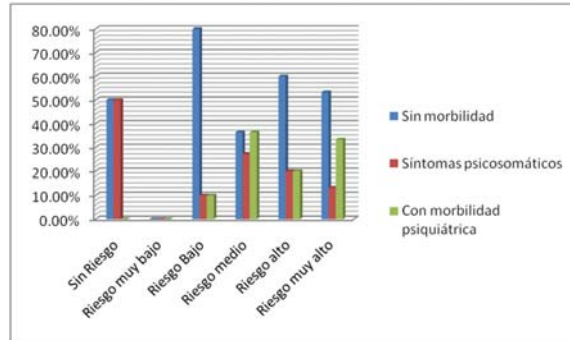


Figura 28. Distribución de empleados de la distribuidora Víctor Moscoso, 2015, según riesgo intralaboral e índice global de síntomas
Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2015
Elaborado por: Benalcázar, 2015

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

4.1 Discusión.

Los resultados obtenidos mediante los instrumentos aplicados, muestran que el 78,9% de los trabajadores tiene un nivel de exposición de riesgos intralaboral entre medio - muy alto, 81% de la misma muestra tiene un nivel de estrés entre medio – muy alto un 43,1% de los trabajadores advierten la presencia de síntomas relacionados con el estrés.

El nivel de estrés y sintomatología tiene una significancia estadística, pero no se obtuvo significancia estadística entre riesgo intralaboral – síntomas y riesgos intralaboral – estrés, esto deja entrever que el origen del estrés y los síntomas que padecen los trabajadores no tienen como componente principal los factores de riesgo intralaboral.

Tentativamente podemos descartar discriminación, dado que no existe asociación estadística entre género - nivel de estrés o factores, pero si se observa la relación estrés – edad no existe asociación estadística entre las variables pero hay tendencia estadística, siendo necesario la atención hacia los que se encuentren considerados entre joven y adulto joven.

Es necesario que el índice global de síntomas no es un método de diagnóstico presé, pero como metodología es un buen indicio de las patologías relacionadas con el estrés, por lo cual se debe tener en consideración el potencial de presencia de morbilidad psiquiátrica en la empresa en 14 trabajadores de la empresa que se encuentra distribuida entre las edades de joven y adulto joven con estado civil casados, se debe tomar en consideración que la presencia de esta sintomatología es mayor en los trabajadores que no llevan más de 10 años, lo que sugiere incorporar criterios psicofisiológico para la selección del personal.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones.

- Los riesgos intralaborales presentes en la empresa no tienen asociación estadística con el estrés y la sintomatología asociada en éste estudio.
- Los resultados demuestran una significancia estadística entre el estrés y los síntomas.
- El estrés y la sintomatología tienen asociación estadística ($p = 0,000$) y superan el nivel de acción (mayor al nivel 3, moderado) y requieren una vigilancia por parte de la empresa.
- Los niveles altos de estrés se presentan con más frecuencia en más de la mitad de los adultos maduros (60%); seguidos por los adultos jóvenes (22,2%).
- Se ha cumplido con la fase de análisis general de los factores de riesgo, determinando que no existe significancia estadística entre los factores de riesgo intralaboral con el estrés y sintomatología.
- La organización no es la fuente principal del estrés y sintomatología que padecen los trabajadores, pues pueden tener un origen distinto al laboral.
- El estrés presente en este estudio, pueden deberse a factores extra laborales o características propias de cada individuo.
- El tiempo de los trabajadores en la empresa no tiene asociación entre estrés y riesgos laborales.
- El estudio requiere de mayor información para determinar la fuente del estrés y sintomatología presente en la empresa.

5.2 Recomendaciones.

- El departamento de seguridad y salud ocupacional de la empresa debe tomar en consideración los resultados del presente estudio para elaborar e implementar un programa de vigilancia epidemiológica en la empresa.
- Se deben identificar a los factores de protección de los trabajadores para fomentarlos como medida de prevención.
- La intervención en el área psicosocial en la empresa es necesaria principalmente con la aplicación de medidas primarias (preventivas) y hacer un seguimiento a la morbilidad clínica identificada (medidas secundarias) para su adecuado tratamiento.
- Para la intervención psicosocial es necesario establecer un esquema cronológicamente idóneo para la aplicación de las herramientas.
- Desarrollar un programa de intervención psicosocial para los trabajadores y evaluar periódicamente utilizando las mismas herramientas del presente

estudio, incluyendo cuestionarios para evaluar factores individuales y extra laborales.

- Incluir criterios psicofisiológicos en los procesos de selección del personal y realizar un proceso de inducción y reinducción a todos los trabajadores al puesto de trabajo.
- Realizar estudios enfocados al género, debido a que en la población estudiada existen solamente 3 mujeres.
- Llevar a cabo estudios de casos y controles para establecer factores de protección y de riesgo en cuanto a factores psicosociales.
- Realizar estudios en cada departamento de la empresa para determinar prevalencia de factores de riesgo.
- Determinar la frecuencia de los factores de riesgo según función.
- Establecer en futuros estudios doble presencia e intervenir para mejorar el desempeño laboral.
- Establecer análisis comparativo entre trabajadores con capacidades especiales y los que no las presentan.
- Determinar prevalencia de factores de riesgo psicosocial según consumo de sustancias (tabaco).
- Establecer frecuencia de riesgo psicosociales según nivel socioeconómico.
- Determinar frecuencia de enfermedades disfuncionales o psicosomáticas relacionadas con estrés en los empleados.
- Llevar a cabo un análisis comparativo de estrés laboral según procedencia.

ANEXOS

ANEXO 1. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE EVALUACIÓN DE RIESGOS Y VULNERABILIDAD PSICOSOCIAL EN EL AMBIENTE DE TRABAJO EN LOS COLABORADORES DE DISTRIBUIDORA VICTOR MOSCOSO CIA LTDA.

La presente investigación es conducida por Administración de Víctor Moscoso Cía. Ltda con el objetivo de identificar factores de riesgos psicosocial y evaluar cómo perciben sus colaboradores su exposición a factores de riesgo psicosocial en el ambiente de trabajo, así como la presencia de síntomas asociados a la vulnerabilidad psicosocial.

Su participación consiste en contestar dos cuestionarios auto administrados de preguntas relativas a los riesgos psicosociales y síntomas asociados a la vulnerabilidad psicosocial, esto le tomará aproximadamente 1 hora y media de su tiempo.

Los resultados de estas pruebas se mantendrán en absoluta confidencialidad y no será utilizada con ningún otro propósito fuera de esta evaluación, ya que no tienen relación con otros procesos de evaluación interna de la empresa, ni con desvinculaciones. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas; a no ser que ustedes deseen conocer los resultados de las mismas, en cuyo caso, deberán anotar su nombre en cada cuestionario para identificarlos y establecer posteriormente una cita de devolución de información.

Si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

Desde agradecemos su participación.

Yo, xxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx. Portador de la cedula de ciudadanía xxxxxxxxxxxxxx acepto participar voluntariamente en esta evaluación.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de esta evaluación sin mi consentimiento y que los resultados de dichas pruebas no acarrearán perjuicio alguno para mi persona.

En el caso de tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Benalcázar L. al teléfono xxxxxxxxx

También fui informado de la posibilidad de solicitar información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

NOMBRE DEL PARTICIPANTE	FECHA aaaa/mm/dd	FIRMA DEL PARTICIPANTE
	/ /	

ANEXO 2. Cuestionario para la evaluación de estrés

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS 3° VERSIÓN

Tomado de: Ministerio de la Protección Social. (2010).
Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial

ÁREA: _____

NOMBRE (OPCIONAL): _____

Este cuestionario busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su vida familiar y personal. Lea cuidadosamente cada pregunta y señale con un "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y VULNERABILIDAD PSICOSOCIAL EN EL AMBIENTE DE TRABAJO EN LOS COLABORADORES DE DISTRIBUIDORA VICTOR MOSCOSO CIA LTDA.

ANEXO 3. Cuestionario para evaluación factores de riesgo psicosocial intralaboral FORMA B

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL (B)

Tomado de: Ministerio de la Protección Social. (2010). Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Bogotá. Villalobos Gloria

ÁREA: _____

NOMBRE (OPCIONAL): _____

Lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense cómo es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo.						
Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales de(los) sitios(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					
Para responder las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					
Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					

23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					
Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					
Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos del trabajo					
Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					
Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mi trabajo					

52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe me ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					
Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas.					
Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					
Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo la posibilidad de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					

85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					
Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios						
En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios		Si				
		No				
Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo a clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo a clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo a clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes y dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

ANEXO 4. Cuestionario de síntomas cotidianos SCL-90-R

CUESTIONARIO DE SÍNTOMAS COTIDIANOS SCL-90-R

Tomado de: TEA Ediciones. (2002). SCL-90-R Symptom Checklist 90 Revised, Bogotá. Derogatis Leonard R.

*Lea atentamente la lista que presentamos en las páginas siguientes. Son problemas y molestias que casi todo el mundo sufre alguna vez.
Piense si ha usted le ha pasado en las últimas semanas, incluyendo el día de hoy.
Lea detenidamente cada frase y **RODEE CON UN CÍRCULO** la respuesta que exprese **HASTA QUÉ PUNTO SE HA SENTIDO MOLESTO POR LAS SIGUIENTES SITUACIONES**, utilizando la siguiente categoría:*

	0 Nada en absoluto	1 Un poco	2 Moderadamente	3 Bastante	4 Mucho o extremadamente	
1	Dolores de cabeza	0	1	2	3	4
2	Nerviosismo o agitación interior	0	1	2	3	4
3	Pensamientos, palabras o ideas que no se van de su mente	0	1	2	3	4
4	Sensaciones de desmayo o mareo	0	1	2	3	4
5	Pérdida de deseo o placer sexual	0	1	2	3	4
6	Ver a la gente de manera negativa, encontrar siempre faltas	0	1	2	3	4
7	La idea de que otra persona pueda controlar sus pensamientos	0	1	2	3	4
8	La impresión de que la mayoría de problemas son culpa de los demás	0	1	2	3	4
9	La dificultad para recordar las cosas	0	1	2	3	4
10	La preocupación acerca del desaseo, el descuido, la desorganización	0	1	2	3	4
11	Sentirse fácilmente molesto, irritado o enfadado	0	1	2	3	4
12	Dolores en el corazón o en el pecho	0	1	2	3	4
13	Sentir miedo de los espacios abiertos o en la calle	0	1	2	3	4
14	Sentirse bajo de energías o decaído	0	1	2	3	4
15	Pensamientos suicidas o ideas de acabar con su vida	0	1	2	3	4
16	Oír voces que otras personas no oyen	0	1	2	3	4
17	Temblores	0	1	2	3	4
18	La idea de que uno no se puede fiar de la gente	0	1	2	3	4
19	Falta de apetito	0	1	2	3	4
20	Llorar fácilmente	0	1	2	3	4
21	Timidez o incomodidad ante el sexo opuesto	0	1	2	3	4
22	La sensación de estar atrapado, o como encerrado	0	1	2	3	4
23	Tener miedo de repente y sin razón	0	1	2	3	4
24	Arrebatos de cólera o ataques de furia que no logra controlar	0	1	2	3	4
25	Miedo a salir de casa solo	0	1	2	3	4
26	Culparse a sí mismo de todo lo que pasa	0	1	2	3	4
27	Dolores en la parte baja de la espalda	0	1	2	3	4
28	Sentirse incapaz de hacer las cosas o terminar las tareas	0	1	2	3	4
29	Sentirse solo	0	1	2	3	4
30	Sentirse triste	0	1	2	3	4
31	Preocuparse demasiado por todo	0	1	2	3	4
32	No sentir interés por nada	0	1	2	3	4
33	Sentirse temeroso	0	1	2	3	4
34	Ser demasiado sensible o sentirse herido con facilidad	0	1	2	3	4
35	La impresión de que los demás se dan cuenta de lo que está pensando	0	1	2	3	4
36	La sensación de que los demás no le comprenden o no le hacen caso	0	1	2	3	4
37	La impresión de que otras personas son poco amistosas o que usted no les gusta.	0	1	2	3	4
38	Tener que hacer las cosas muy despacio para estar seguro de que las hace bien	0	1	2	3	4
39	Que su corazón palpite o vaya muy deprisa	0	1	2	3	4
40	Náuseas o malestar en el estómago	0	1	2	3	4
41	Sentirse inferior a los demás	0	1	2	3	4
42	Dolores musculares	0	1	2	3	4
43	Sensación de que las otras personas le miran o hablan mal de usted	0	1	2	3	4
44	Dificultad para conciliar el sueño	0	1	2	3	4
45	Tener que comprobar una y otra vez todo lo que hace	0	1	2	3	4
46	Dificultad en tomar decisiones	0	1	2	3	4
47	Sentir temor de viajar en coche, autobuses, metros o trenes	0	1	2	3	4
48	Ahogos o dificultad para respirar	0	1	2	3	4
49	Escalofríos, sentir calor o frío de repente	0	1	2	3	4
50	Tener que evitar ciertas cosas, lugares o actividades porque le dan miedo	0	1	2	3	4
51	Que se le quede la mente en blanco	0	1	2	3	4

Lea atentamente la lista que presentamos en las páginas siguientes. Son problemas y molestias que casi todo el mundo sufre alguna vez.

Piense si ha usted le ha pasado en las últimas semanas, incluyendo el día de hoy.

Lea detenidamente cada frase y **RODEE CON UN CÍRCULO** la respuesta que exprese **HASTA QUÉ PUNTO SE HA SENTIDO MOLESTO POR LAS SIGUIENTES SITUACIONES**, utilizando la siguiente categoría:

	0	1	2	3	4	
	Nada en absoluto	Un poco	Moderadamente	Bastante	Mucho o extremadamente	
52	Entumecimiento u hormigueo en alguna parte del cuerpo	0	1	2	3	4
53	Sentir un nudo en la garganta	0	1	2	3	4
54	Sentirse desesperanzado con respecto al futuro	0	1	2	3	4
55	Tener dificultades para concentrarse	0	1	2	3	4
56	Sentirse débil en alguna parte del cuerpo	0	1	2	3	4
57	Sentirse tenso o con los nervios de punta	0	1	2	3	4
58	Pesadez en los brazos o en las piernas	0	1	2	3	4
59	Ideas sobre la muerte o el hecho de morir	0	1	2	3	4
60	El comer demasiado	0	1	2	3	4
61	Sentirse incómodo cuando la gente le mira o habla de usted	0	1	2	3	4
62	Tener pensamientos que no son suyos	0	1	2	3	4
63	Sentir el impulso de pegar, golpear o hacer daño a alguien	0	1	2	3	4
64	Despertarse de madrugada	0	1	2	3	4
65	Impulsos a tener que hacer las cosas de manera repetida (tocar algo, lavarse, etc.)	0	1	2	3	4
66	Sueño inquieto o perturbado	0	1	2	3	4
67	Tener ganas de romper o estrellar algo	0	1	2	3	4
68	Tener ideas o creencias que los demás no comparten	0	1	2	3	4
69	Sentirse muy cohibido o vergonzoso entre otras personas	0	1	2	3	4
70	Sentirse incómodo entre mucha gente, por ejemplo en el cine, tiendas, etc.	0	1	2	3	4
71	Sentir que todo requiere un gran esfuerzo	0	1	2	3	4
72	Ataques de terror o pánico	0	1	2	3	4
73	Sentirse incómodo comiendo o bebiendo en público	0	1	2	3	4
74	Tener discusiones frecuentes	0	1	2	3	4
75	Sentirse nervioso cuando se queda solo	0	1	2	3	4
76	El que otros no te reconozcan adecuadamente tus méritos	0	1	2	3	4
77	Sentirse solo aunque esté con más gente	0	1	2	3	4
78	Sentirse tan inquieto que no puede estar ni sentado tranquilo	0	1	2	3	4
79	La sensación de ser inútil o no valer nada	0	1	2	3	4
80	Presentimientos de que va a pasar algo malo	0	1	2	3	4
81	Gritar o tirar cosas	0	1	2	3	4
82	Tener miedo a desmayarse en público	0	1	2	3	4
83	La impresión de que la gente intentaría aprovecharse de Ud. si se lo permitiera	0	1	2	3	4
84	Tener pensamientos sobre el sexo que le inquietan bastante	0	1	2	3	4
85	La idea de que debería ser castigado por sus pecados o errores	0	1	2	3	4
86	Pensamientos o imágenes estremecedoras o que le dan miedo	0	1	2	3	4
87	La idea de que algo serio anda mal en su cuerpo	0	1	2	3	4
88	Sentirse siempre distante, sin sensación de intimidad con nadie	0	1	2	3	4
89	Sentimientos de culpabilidad	0	1	2	3	4
90	La idea de que algo anda mal en su mente	0	1	2	3	4

BIBLIOGRAFIA

- Inspectoría de trabajo y seguridad social. (2012). Guía de actuaciones de la ITSS sobre riesgos psicosociales. Madrid.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2010). Promoción de la salud en el trabajo para los empresarios. Belgica.
- Ayala Larrazábal, I. E. (20 de junio de 2014). Análisis del conflicto laboral- familiar registrado en las mujeres con modalidad de empleo en el Área Metropolitana de Caracas. Caracas, Venezuela.
- Badillo Flores, G. A. (2014). Valoración de la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de agentes de seguridad de entidades financieras del sector, La Villaflora en el sur del distrito metropolitano de Quito, 2014. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Beltrán Cabrejo, A. d. (2014). Factores Psicosociales y Bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España. Bogotá, Colombia.
- Benavides F.G. (2000). Salud Laboral. *Conceptos y Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales*. Barcelona, Barcelona, España: MASSON.
- BURROWS, M. T. (OCTUBRE de 2004). *www.cienciaytrabajo.cl*. Recuperado el 18 de 09 de 2014, de http://m.proyectoaraucaria.cl/documentos/20070904090911estres_salud_mental_trabajo.pdf
- CAN, Comunidad Andina de Naciones;. (2011). Decisión 584 Instrumento Andino.
- Confederación de Empresarios de Malaga. (2013). *Guia de Prevencion de Riesgos Psicosociales*. Malaga: CEM.
- Constitución Política del Ecuador. (2008).
- Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2014). Boletín de prevención de riesgos laborales, 2013. Los riesgos psicosociales en la empresa. Madrid, España.
- García Beatriz, G. P. (2010). Diagnóstico del nivel de estrés y su incidencia en el desempeño laboral, en el personal administrativo del hospital Vicente Corral Moscoso de la ciudad de Cuenca. Cuenca - Ecuador. Cuenca, Azuay, Ecuador.
- García Chagüendo, I. C. (2010). Estrés laboral de los funcionarios provisionales.
- Gil Monte, P. R. (2012). Riesgos Psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Valencia, Valencia, España.
- Gobierno de Aragón. (2013). Trabajo seguro, no te arriesgues. Aragon.
- Hernandez Gomez, M. A. (07 de mayo de 2015). El estrés laboral. Mexico, Mexico, Mexico.
- Instituto Nacional de Higiene del Trabajo INSHT. (2001). Riesgo Psicosocial Modelo Demanda Control Apoyo (II). *Riesgo Psicosocial Modelo Demanda Control Apoyo (II)*. Barcelona, Barcelona, España: INSHT.
- Izquierdo, F. M. (14 de octubre de 2014). <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/>. Recuperado el 14 de octubre de 2014, de <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/>

León Arreaga, C. A. (2015). Incidencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral. Diseño de un plan de intervención y medidas preventivas de los riesgos psicosociales en el hospital naval Guayaquil de la armada del Ecuador. Guayaquil, Guayas, Ecuador.

Mancilla Izquierdo, F. (2010). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica.

María, L. (2011). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Buenos Aires, Argentina.

Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Rioja, España.

Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2010). *Bateria de Instrumentos para la evaluación de Riesgos Psicosociales*. Bogotá: Publicación del Ministerio de Protección Social de Colombia.

Ministerio de Relaciones laborales. (2013). Factores y Riesgos laborales Psicosociales: Nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. Quito, Pichincha, Ecuador.

Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. (2006). Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración e el derecho de la protección social. Barcelona, España.

MONTE, P. G. (2009). Algunas razones para considerar los Riesgos Psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Esp. Salud Pública*, 169-173.

MONTE, P. G. (30 de mayo de 2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. Perú.

Moreno Jiménez, B. (noviembre de 2010). Factores y riesgos psicosociales. Madrid , España.

Moreno Jiménez, B. A. (2011). Factores y Riesgos laborales psicosociales: conceptualización, Historia y cambios actuales. Madrid, Barcelona, España.

Olmedo, M., & Gonzales, P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: la problemática del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento.

OMS, O. M. (2008). Protección de la Salud de los Trabajadores. En O. M. OMS, *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo* (pág. 6). Ginebra: ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD.

OMS., O. M. (7 de Abril de 1948). Conferencia Sanitaria Internacional. *Official Records of the World Health Organization*. New York, New York, Estados Unidos de Norteamérica: WHO.

ONU Mujeres. (2015). Compromisos gubernamentales, 2015.

Organizacion Mundial de la Salud. (1988). *Los Factores Psicosociales del Trabajo*. Belgium: OMS.

Peiró Silla, J. M. (2009). Nuevas tendencias en la investigación sobre estrés laboral y sus implicaciones ara el análisis y prevención de los riesgos psicosociales.

R, D. L. (2002). SCL-90-R Symptom Checklist 90 Revised. Bogotá.: TEA Ediciones.

Rivera, G. d. (1977). *Scoring and procedures manual for the R(evised) version*. Baltimore.

- Rodríguez Carvajal, R. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Madrid, España.
- Sousa, T. d. (2010). Aspectos Psicosociales del Trabajo. *Latino AM Enfermagem*, 143-150.
- Univerisidad Sanfrancisco de Quito. (enero de 2010). Exposición a factores de riesgo psicosocial, salud, estrés y satisfacción en medicos residentes y post gradistas que laboran en el Hospital Eugenio Espejo de la Ciudad de Quito, 2009. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Universidad Autonoma de Madrid. (Noviembre de 2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas. Madrid, Madrid.
- Vargas, A. (13 de octubre de 2005). Estres y Enfermedad. Bogotá, Bogotá, Colombia.
- Yáñez Rodríguez, T. O. (2015). Riesgos psicosociales.