



Universidad del Azuay
Departamento de Posgrados

Maestría en Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo

Análisis de significancia estadística entre riesgo intralaboral, estrés y sintomatología asociada en una empresa comercializadora de productos tecnológicos y línea blanca de cobertura nacional, 2016.

**Trabajo de graduación previo a la obtención del título de
Magister en Salud ocupacional y Salud en el trabajo.**

Autores:

Ing. Javier Benalcázar López

Ing. Pedro Guerrero Maxi

Director:

Ing. Carlos Flores Ramos Msc.

Cuenca, Ecuador

2017

AGRADECIMIENTOS

ii

El sentimiento de gratitud y alta estima a nuestros padres y a todos quienes hicieron posible el desarrollo y finalización del presente trabajo.

Javier Alejandro Benalcázar López.

Pedro Fernando Guerrero Maxi.

RESUMEN

El actual trabajo identifica el nivel de exposición a los elementos de riesgo psicosocial intralaboral, utilizando un método de cuestionarios auto aplicados para el análisis posterior a la presencia de estrés y sintomatología ligada en dicha organización o empresa en el año 2016.

En un inicio el cuestionamiento principal sería ¿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?

Para el levantamiento de la información se recurre a cuestionarios estandarizados de aceptación científica para cada uno de los ítems; para la parte del riesgo psicosocial se utiliza la “forma b” de la batería de instrumentos de evaluación psicosocial de Colombia.

La “forma para evaluación de estrés” de la batería de instrumentos de evaluación psicosocial de Colombia; y por último se utiliza el “Cuestionario de Síntomas Cotidianos SCL 90r”, la misma que recopila información de edad, genero, estado civil y formación.

Posteriormente el estudio correlaciona estadísticamente las variables expuestas entre factores psicosociales, estrés y los síntomas asociados.

Como conclusión del estudio se pudo establecer que a organización no es la fuente principal del estrés y sintomatología que padecen los trabajadores, pues pueden tener un origen distinto al laboral; además que los riesgos intralaborales presentes en la empresa no tienen asociación estadística con el estrés y la sintomatología asociada en éste estudio.

Palabras Clave: sintomatología Asociada, SCL 90r, variables operativas, factores Psicosociales, estandarizados.

ABSTRACT

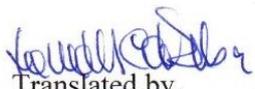
This research work identifies the level of exposure to work-related psychosocial risk factors. The study is performed through a method of self-administered questionnaires for a subsequent analysis to the presence of stress and related symptoms in the organization or company during 2016. At first, the main question would be "Which are the psychosocial risk factors the workers of the company are exposed to?" And along with this "Are the risk factors related to the job?"; "Is the health of the workers being affected?"; "What preventive measures should be implemented and established in the organization?"

For the data collection, standardized questionnaires of scientific acceptance are used for each of the items. For psychosocial risk factors, the "B-form" of the Colombian battery of tests to assess psychosocial risk factors is used. In addition, the "Form for stress assessment" of the battery of instruments of psychosocial evaluation of Colombia; and finally, the "SCL-90-R Questionnaire of Daily Symptoms", which collects information on age, gender, marital status and education are also used. Subsequent to this, the study statistically correlates the variables presented with psychosocial factors, stress and associated symptoms.

The study concludes that the organization or company is not the main source of stress and symptomatology suffered by the workers; since they can have a different origin from the workplace. In addition, the work-related risks present in the company do not have statistical association with the stress and the symptomatology stated in this study.

Keywords: Associated Symptomatology, SCL-90-R, Operative Variables, Psychosocial Factors, Standardized.




Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

INDICE DE CONTENIDO

v

AGRADECIMIENTOS	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
INDICE DE CONTENIDO	v
INDICE DE TABLAS.....	vii
INDICE DE ILUSTRACIONES	ix
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPITULO I.....	13
1 MATERIALES Y MÉTODOS	13
1.1 Objetivos	13
1.1.1 Objetivo General.	13
1.1.2 . Objetivos específicos.	13
1.2 Marco Teórico.	14
1.2.1 Trabajo y salud ocupacional.....	14
1.2.2 Principales factores psicosociales.....	14
1.2.3 Factores psicosociales de riesgo	15
1.2.4 Riesgos psicosociales laborales	15
1.2.5 Clasificación de la violencia laboral.....	18
1.2.6 Nuevos riesgos psicosociales emergentes	19
1.2.7 METODOLOGÍA.....	24
1.2.8 Procedimientos.....	28
CAPITULO II.....	32
2 RESULTADOS	32
2.1 Distribución y frecuencia.	32
2.2 Resultados de Estrés	37
2.3 Resultado de Riesgo Intralaboral.....	38
2.4 Resultado de índice global de síntomas.	39
2.5 Resultados cruzados estrés y variables operativas.....	40

2.6	Resultados cruzado índice global de síntomas y variables operativas	50 ^{vi}
2.7	Resultados cruzados índice global de síntomas y nivel de estrés.	55
2.8	Resultados cruzados riesgo intralaboral y nivel de estrés.....	56
2.9	Resultados cruzados índice global de síntomas y riesgo intralaboral.	57
CAPÍTULO III.....		59
3 DISCUSIÓN.....		59
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		60
ANEXOS.....		63
3.1	Consentimiento Informado.	64
3.2	ANEXO 2. Cuestionario para la evaluación de estrés	65
4 Bibliografía.....		71

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Horario laboral de la empresa comercializadora de productos tecnológicos y línea blanca. .	12
Tabla 2 Descripción de las escalas de síntomas del SCL-90-R.....	27
Tabla 3 Descripción de los índices generales del SCL-90-R	28
Tabla 4 Variables Operativas.....	31
Tabla 5 Clasificación de Trabajadores, según su género de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	32
Tabla 6 Clasificación de trabajadores, según su edad, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	33
Tabla 7 Clasificación de trabajadores según su estado civil, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	34
Tabla 8 Clasificación de los trabajadores, según el nivel de instrucción, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	35
Tabla 9 Clasificación de los trabajadores, según su antigüedad, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	36
Tabla 10 Clasificación de empleados, según su nivel de estrés, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	37
Tabla 11 Clasificación de empleados, según el riesgo intralaboral de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	38
Tabla 12 Clasificación de empleados, según el índice global de síntomas de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	39
Tabla 13 Clasificación de empleados, según nivel de estrés y sexo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016	40
Tabla 14 Clasificación de empleados, según nivel de estrés y edad, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016	41
Tabla 15 Clasificación de empleados, según nivel de estrés y estado civil, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	42
Tabla 16 Clasificación de empleados, según nivel de estrés e instrucción, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	43
Tabla 17 Clasificación de empleados, según nivel de estrés y antigüedad, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	44

Tabla 18 Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y sexo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.....	45
Tabla 19 Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y edad, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.....	46
Tabla 20 Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y estado civil, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.....	47
Tabla 21 Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral e instrucción, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.....	48
Tabla 22 Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y años en el cargo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	49
Tabla 23 Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y sexo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.....	50
Tabla 24 Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y edad, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.....	51
Tabla 25 Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y estado civil, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	52
Tabla 26 Clasificación de empleados, según índice global de síntomas e instrucción, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	53
Tabla 27 Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y años en el cargo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	54
Tabla 28 Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y nivel de estrés, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	55
Tabla 29 Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y nivel d estrés, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.....	56
Tabla 30 Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral e índice global de síntomas, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	57

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Efectos del estres en la salud.....	23
Ilustración 2: Factores de riesgo y relación entre exigencias psicosociales y recursos individualesFuente: Adaptado de Monte, 2012.....	24
Ilustración 3: Clasificación de trabajadores, según su género, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	33
Ilustración 4: Clasificacion de trabajadores, según su edad, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	34
Ilustración 5: Clasificación de los trabajadores según su estado civil, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	35
Ilustración 6: Clasificación de los trabajadores, según su nivel de instrucción, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	36
Ilustración 7: Clasificacion de los trabajadores, según su antigüedad, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	37
Ilustración 8: Clasificación de empleados, según su nivel de estrés, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	38
Ilustración 9: Clasificación de empleados, según el riesgo intralaboral de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	39
Ilustración 10: Clasificación de empleados, según el índice global de síntomas de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	40
Ilustración 11: Clasificación de empleados, según nivel de estrés y sexo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	40
Ilustración 12: Clasificación de empleados, según nivel de estrés y edad, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	42
Ilustración 13: Clasificación de empleados, según nivel de estrés y estado civil, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	43
Ilustración 14: Clasificación de empleados, según nivel de estrés e instrucción, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	44
Ilustración 15: Clasificación de empleados, según nivel de estrés y antigüedad, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	45
Ilustración 16: Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y sexo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	46

Ilustración 17: Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y estado civil, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016	47 ^x
Ilustración 18: Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y estado civil, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	48
Ilustración 19: Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral e instrucción, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	49
Ilustración 20: Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y años en el cargo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	50
Ilustración 21: Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y sexo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	51
Ilustración 22: Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y edad, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	52
Ilustración 23: Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y estado civil, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	53
Ilustración 24: Clasificación de empleados, según índice global de síntomas e instrucción, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	54
Ilustración 25: Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y años en el cargo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	55
Ilustración 26: Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y nivel de estrés, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	56
Ilustración 27: Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y nivel d estrés, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	57
Ilustración 28: Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral e índice global de síntomas, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.	58

Pedro Fernando Guerrero Maxi.

Javier Alejandro Benalcázar Lopez.

Trabajo de graduación

Carlos Roberto Flores R.

Julio, 2016

**Análisis de significancia estadística entre riesgo intralaboral, estrés y
sintomatología asociada en una empresa comercializadora de productos
tecnológicos y línea blanca de cobertura nacional, 2016.**

INTRODUCCIÓN

Seguridad Laboral y Prevención de Riesgos, simbolizan un apoyo fundamental del deber social y laboral de las comercializadoras hacia sus empleados. Los puntos y lugares de trabajo, pasó de ser una obligación legal a un elemento fundamental en su estructura.

El control eficaz de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de un proceso productivo o sistema, simbolizan ganancias significativas para una comercializadora a nivel nacional. En búsqueda de un progreso continuo del entorno laboral y cumplimiento legal, es necesario identificar circunstancias de riesgos psicosocial intralaboral en la comercializadora.

La actividad laboral de esta comercializadora, está enfocada a la comercialización de productos tecnológicos y línea blanca, siendo el trato directo con los clientes por parte de los trabajadores. La comercializadora de línea blanca, cuenta con 1200 trabajadores en el área operativa a nivel nacional.

El horario de trabajo está distribuido de la siguiente manera:

Tabla 1: Horario laboral de la empresa comercializadora de productos tecnológicos y línea blanca.

AREA	DIAS LABORABLES	CARGA HORARIA	OBSERVACIONES
PLANTA OPERATIVA	Lunes a Sábado	08H00 en adelante	Los operarios se retiran una vez que todos los centros de comercio hayan atendido al último cliente.

Fuente: Comercializadora de productos tecnológicos de línea Blanca
Elaborado por: Guerrero y Benalcázar

La comercializadora, como parte de la Integración de la Seguridad y Salud en el Trabajo a sus tareas periódicas, ya ha implementado actividades para la ejecución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud; mismo que está contemplado con la existencia de una estructura organizativa de prevención de riesgos laborales, así como Reglamento Interno de Seguridad y actividades de gestión de un Comité.

A la fecha se han realizado evaluaciones de clima laboral pero no se cuenta con una valoración de factores de riesgo Psicosociales en la comercializadora, por lo cual el presente estudio será un aporte importante para la comercializadora y sus empleados.

Dentro de la comercializadora se ha dado varios cambios tanto en su organización como en su estructura de la prestación, la tecnología ha dado su avance por las tareas de los empleados, existe aplicativos informáticos y herramientas digitales para la adquisición de pedidos y prestación de servicios, con lo que se han realizado algunos cambios administrativos y estructurales en la comercializadora.

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

CAPITULO I

MATERIALES Y MÉTODOS

La identificación, medición y evaluación, son el soporte para implantar normas prácticas, preventivas y afirmar el triunfo de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Los cambios internos organizativos son más frecuentes y se los realiza en tiempos más cortos, a los que toda entidad se ve forzada a acostumbrarse.

Estos cambios provocan una exposición de circunstancias de riesgo psicosocial, los cuales deben ser valorados y reconocidos para implantar normas de prevención con respecto a los mismos.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo General.

Analizar la significancia estadística entre riesgo intralaboral, estrés y sintomatología asociada en una empresa comercializadora de productos tecnológicos y línea blanca de cobertura nacional, 2016.

1.1.2 . Objetivos específicos.

- Identificar y evaluar la presencia factores de riesgos psicosociales intralaborales en la empresa
- Identificar y evaluar la presencia de Estrés en la empresa
- Identificar y evaluar la presencia de sintomatología relacionada con el estrés
- Establecer la distribución de los diferentes tipos de riesgos psicosociales de acuerdo a edad, género, nivel de estudio

- Establecer la significancia estadística entre factores de riesgo Psicosocial intralaborales, Estrés y Sintomatología dentro de la empresa.

1.2 Marco Teórico.

1.2.1 Trabajo y salud ocupacional

En las últimas décadas, las circunstancias laborales están renovadas de forma primordial: remuneraciones, esfuerzos físicos, horas de trabajo, condiciones en el sitio de trabajo, entre otros. Al poner en práctica dichos cambios se ha disminuido los accidentes y las enfermedades laborales. (Beltran, 2014).

Factores psicosociales

Según la OIT, las causas psicosociales en el trabajo establecen la acumulación de sensaciones y experiencias del trabajador. Son representativos y encierran varios tipos entre los cuales están:

- Sueldos Injustos
- Carencia de seguridad
- Sobrecarga laboral
- Trabajo por turnos
- Malas relaciones interpersonales

Los cuales, al estar en cambios continuos, provocan consecuencias positivas o negativas que a su vez dependerán de la intensidad del factor. (Mancilla, 2008, pág. 6),

1.2.2 Principales factores psicosociales

- Características del sitio de trabajo.
- Características propias del trabajador.

- Condiciones de trabajo.
- Factores extra laborales.

Factores protectores psicosociales

El sitio de trabajo es el lugar primordial, para motivar la salud ocupacional y fomentar la seguridad del empleado.

Los protectores psicosociales son las características personales o trabajo, o las percepciones, con el deseo de rebajar el efecto negativo de los elementos estresores logran actuar hacia la salud y el bienestar de los trabajadores. Frente a los ataques del estrés, estos factores mitigan los potenciales nocivos, impidiendo o disminuyendo la generación de morbilidad. (Olmedo, M., & Gonzales, 2006).

1.2.3 Factores psicosociales de riesgo

- 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. (García Beatriz, 2010).

1.2.4 Riesgos psicosociales laborales

Son circunstancias del trabajo que poseen una posibilidad de lastimar en gran proporción la salud ocupacional: física y/o psicológicamente.

Los riesgos Psicosociales se pueden presentar como componentes dañinos para la salud de los trabajadores. (Izquierdo, 2014)

La presentación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo perjudica los derechos primordiales del trabajador, y tienen maneras de seguridad, la prevención y protección ante estos riesgos parte del cumplimiento irrestricto de la ley (estatal e internacional).

Principales riesgos psicosociales (Fundación para la prevención de Riesgos Laborales, 2014)

El estrés; es una respuesta biológica a la exposición de estresores, al cual se le define como:

Reacción sistemática a nivel emocional, física y cognitiva o de reacción conductual como reacción al trabajo, que se manifiestan al no poder confrontarlos de manera adecuada. (Rodríguez Carvajal, R. 2011).

El estrés es una situación que se produce cuando se termina e impide las respuestas de adaptación o funcionales del organismo entrando en un estado de alerta que afecta a la salud del trabajador y en su desempeño laboral.

Existen varias expresiones como respuesta a los factores que suponen amenaza. Puede producir la aparición de trastornos generales (enfermedades disfuncionales o psicosomáticas)

Puede también ordenarse según su intensidad, dependiendo de factores individuales y empresariales.

Se demuestran respuestas individualizables, para algunas personas la situación resulta agotador, mientras que para otras personas esta situación puede ser ligeramente estresante y no producir deterioro orgánico y mental. (Peiró Silla, J. M. 2009).

Fases del estrés

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

- Fase de Alarma.
- Fase de Resistencia.
- Fase de Agotamiento.

Componentes del Estrés Según Melgaos (García Beatriz, 2010).

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.

Según la calidad del estrés se lo clasifica en:

- Estrés: Se considera bueno, ya que concede energía y motivación para superar los obstáculos que podrían dañar el bienestar.
- Distrés: La reacción de excitación es persistente cuando no es necesaria.

Efectos del estrés laboral

Los síntomas y signos que el trabajador presenta a nivel motor y conductual tales como:

- Hablar rápido.
- Problemas alimentarios.
- Tartamudeo.
- Conductas impulsivas (Hernandez , 2015).

Se ha examinado como niveles mayores de estrés laboral están 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.

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 (Ayala, 2014).

1.2.5 Clasificación de la violencia laboral.

Existen tres tipos fundamentales:

Violencia de tipo I: Son acciones violentas con el objetivo de obtener capitales o bienes por parte de personas que no tienen asociación con el empleo como robos o eventos delictivos en el puesto de trabajo.

Violencia de tipo II: Son acciones violentas que provienen de los clientes. Con el objetivo de obtener prestaciones que no se tenían previamente esto se asocia a la reclamación de supuestos derechos.

Violencia de tipo III: Son acciones violentas de miembros de la misma empresa. Su objetivo es obtener unos bienes o servicios que no se estaban teniendo o eran para otros.

Conflicto familia-trabajo

La familia y el trabajo son aspectos primordiales para las personas. La disputa comenzó cuando por motivos económicos, la mujer comienza a ser parte de la fuerza laboral. Lo cual dio un cambio en la organización familiar dando problemas para sobrellevar trabajo y familia.

A este conflicto se le ha diferenciado en dos clases: conflicto familia-trabajo y conflicto trabajo-familia según la direccionalidad del mismo (Instituto Nacional de Higiene del Trabajo, 2001).

1.2.6 Nuevos riesgos psicosociales emergentes

Los riesgos modernos provienen de varios aspectos y sectores denominados “riesgos psicosociales emergentes” (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2010).

Como por ejemplo:

- Nuevas tecnologías.
- Nuevos sistemas de producción.
- Nuevas materias primas.
- Cambios laborales.
- Fluctuaciones económicas.
- La nueva socio-demografía del mercado laboral.
- Nuevas formas de contratación.
- Nuevas formulaciones de las relaciones laborales.

Un riesgo psicosocial emergente se caracteriza:

- a) está causado por nuevos procesos, tecnologías, etc.
- b) era un factor conocido.

El riesgo empeora cuando:

- 1) la cantidad de situaciones de peligro que realizan el riesgo va en aumento
- 2) la posibilidad de exposición al riesgo aumenta
- 3) la salud de los trabajadores empeora.

Estos riesgos han sido asociados en las siguientes áreas:

- a) Nuevas formas de contratación laboral
- b) Envejecimiento de la población laboral
- c) Aumento de la intensidad en el trabajo
- d) Fuertes demandas emocionales laborales
- e) Inestabilidad empleo – familia

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

El desgaste en la salud de carácter físico, psíquico o conductual son el resultado de la manifestación frecuente de los factores y producción de riesgo psicosocial.

El desorden físico puede afectar a diferentes sistemas como el digestivo, muscular, inmunológico, etc. (Sánchez,2000).

El desorden psíquico se presenta a través de trastornos adaptativos y del estado de ánimo (depresión).

TRABAJO DECENTE

El trabajo decente hace referencia al entorno laboral básico que incluye aspectos laborales referenciados al derecho de la salud en el trabajo como al derecho social al trabajo, son aspectos vinculados que no pueden desarrollarse el uno al margen del otro. (Constitución Política del Ecuador, 2008).

Evaluación de riesgos psicosociales

Para una valoración de riesgos psicosociales es indispensable conocer sus intervenciones de riesgo, expectativas, características importantes. Saber sus puntos fuertes y puntos débiles y sus dificultades frecuentes. (Sánchez, 2000)

La evaluación de los riesgos psicosociales se compone de dos abordajes: uno global y otro específico.

Es importante seguir ciertos aspectos para la prevención de riesgos:

- Identificación de estresores.
- 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. (Sánchez, 2000)

Niveles de abordaje de los riesgos psicosociales

- Medidas preventivas u organizativas (primarias): Son acciones proactivas y dirigidas al meollo del problema (factor de riesgo).
- Medidas de intervención o afrontamiento (secundarias): Están dirigidas para afrontar los riesgos psicosocial a los que el empleado está expuesto.

- 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. (Sánchez, 2000)

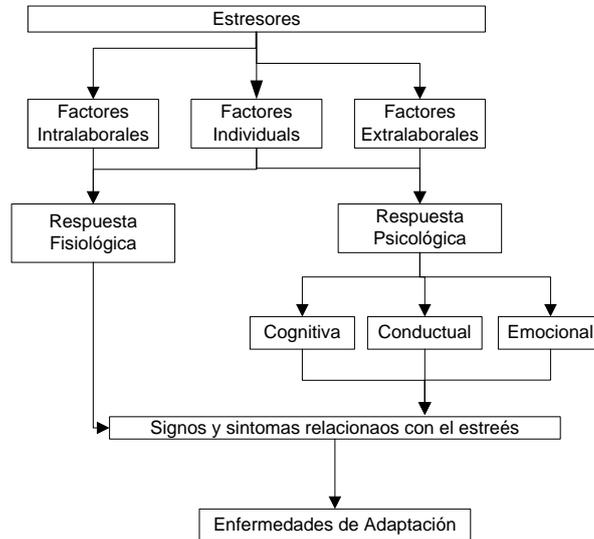
Promoción de salud en el trabajo

La promoción de la salud hace referencia al esfuerzo de todos los empresarios, trabajadores y la sociedad con el afán de mejorar la salud y bienestar laboral de los empleados. (Salud Laboral, 2010).

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.

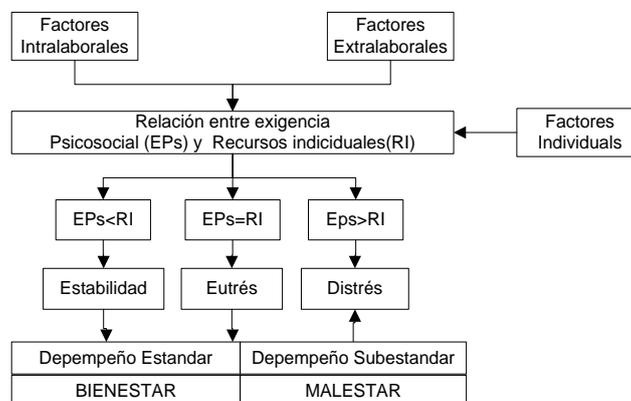
La integración de maquinaria a las labores productivas dentro de una comercializadora, ha sido de mucha ayuda ya que ha disminuido la carga física en el trabajo ayudando a prevenir el riesgo laboral. (Pérez,2010).



La ilustración muestra la clasificación de los factores estresores y las respuestas fisiológicas y psicológicas a los mismos, dependiendo del factor estresor.

Ilustración 1: Efectos del estrés en la salud
Fuente: Adaptado de Monte, 2009
Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Los riesgos psicosociales en España, fueron señalados como una causa principal de enfermedades y accidentes laborales. Según un análisis la causa de los accidentes de trabajo se identificó que distracciones y descuidos tienen altos porcentajes de prevalencia, los empleados expuestos a factores de riesgo psicosocial presentan mayores porcentajes en presencia de sintomatología psicosomática que los no expuestos. (Sánchez,2000).



La ilustración nos muestra los diferentes tipos de balances que se puede obtener en relación a las exigencias Psicosociales y de los recursos individuales propios de una persona.

Ilustración 2: Factores de riesgo y relación entre exigencias psicosociales y recursos individuales

Fuente: Adaptado de Monte, 2012

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

1.2.7 METODOLOGÍA

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

1.2.7.1 Batería de herramientas para la valoración de circunstancias de riesgo psicosocial.

Esta herramienta está compuesta por tres formatos auto aplicables, mismos que dan una estimación individual de la manifestación psicosocial en el espacio de trabajo, haciendo referencia a las condiciones intralaborales de sus empleados, como a los síntomas demostrativos de la existencia de reacciones de estrés.

La batería tiene como alcance, valorar las circunstancias de riesgo intralaboral entendidos como las condiciones laborales que muestran secuelas negativas en el trabajador o el trabajo.

Reconoce y calcula la presentación 4 grupos de agentes de riesgo para la salud, de naturaleza psicosocial en el ambiente laboral. Demandas de trabajo, Control, Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo, Recompensa.

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

Esta herramienta sirve para localizar manifestaciones clínicas ordinarias relacionadas a la salud mental individual, sujeta en la opinión de un individuo sobre su estado general, permite reconocer que personas requieren observación profesional especializada a través del descubrimiento de síntomas psicopatológicos, de manera que se brinda información destacada para el desarrollo de un procedimiento.

Mediante una valoración constante con esta herramienta, se puede constatar el progreso clínico del cooperador en caso que se encuentre en tratamiento.

Las conclusiones permiten establecer la existencia de morbilidad psicológica vinculado con el estrés.

El SCL-90-R dentro de su metodología establece el cálculo de indicadores, 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.

³ (ISG) (indicador del nivel actual de malestar percibido)

³ (TSP) Síntomas identificados como presentes

³ (IMSP) que evalúa el estilo de respuesta.

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

Fuente: Manual Scl 90r.

Elaborado por: Derogatis, 2002

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 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 sí de los índices generales. Se relacionan con problemas de sueño, problemas con la comida, culpa y pensamientos de muerte.

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

1.2.8 Procedimientos.

Para la realización de la presente investigación se disponen las siguientes fases secuenciales:

- Socialización.
- Entrega del consentimiento informado.
- Aplicación de los cuestionarios.
- Recopilación de los resultados.
- Conclusión.

1.2.8.1 Socialización y Sensibilización.

Con el propósito que todos los cooperadores de la comercializadora tengan completo conocimiento del contenido de la investigación, alcance y beneficios es imprescindible proporcionar la información indispensable y en los formatos adecuados a los colaboradores.

1.2.8.2 Entrega del documento “Consentimiento Informado y Voluntario de Participación.

Se cita con dos días de anticipación a los participantes que deseen asistir voluntariamente a la valoración Psicosocial, al concluir se realizará la entrega del escrito de consentimiento y se registrará su participación en la evaluación.

En el escrito se señala lo siguiente:

- Confidencialidad.
- Participación Voluntaria.
- Objetivo de mejorar las condiciones de trabajo.
- La información facilitada no será utilizada para fines distintos a los del estudio en cuestión.

1.2.8.3 Aplicación de cuestionarios

Con el afán de asegurar la confidencialidad del personal en estudio, los formatos se caracterizarán:

- Estarán en paquetes de cuestionarios sin codificar, la codificación será realizada al momento de tabular los resultados.
- Los formatos no solicitarán datos personales.
- El personal los cogerá de manera indistinta y los colocarán en el mismo sobre cuando el paquete de cuestionarios esté concluido y debidamente cumplimentado.
- Si la persona necesita se le entregue la valoración individual, deberá solicitar el momento de la valoración indicando su voluntad de recibir los resultados de forma individual, para lo cual debe colocar en el paquete de cuestionarios su nombre.

1.2.8.4 Tabulación y Análisis estadístico.

1.2.8.4.1 Universo de Estudio.

1200 trabajadores.

1.2.8.4.2 Muestra / Población.

Para el presente estudio se considera el cien por ciento del personal en nómina.

1.2.8.4.3 Criterio de Inclusión

Empleados en nómina a la fecha de inicio del estudio.

1.2.8.4.4 Criterios de Exclusión

- Empleados que demuestren interés durante la evaluación
- Empleados que estén trabajando menos de 12 meses en la comercializadora, la preocupación de la estabilidad laboral, genera una desviación en el estudio.
- Empleados de la tercera edad, patología o sintomatología psicológica a la fecha de la evaluación.

1.2.8.4.5 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: Autores.

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

1.2.8.5 Informe de Resultados

El informe final no abarcará datos específicos de la razón social de la Comercializadora de productos tecnológicos y línea blanca, 2016, solamente se explicará como una empresa del sector productivo al que pertenece.

El resultado de la valoración de riesgos Psicosociales será entregado sin que se vulnere la privacidad de los trabajadores, en los casos particulares donde se haya solicitado el resultado del estudio individual por el trabajador, se entregará al mismo de manera exclusiva, en el presente estudio se indica en una representación estadística de los riesgos descubiertos, con el afán de dar a conocer la relación del riesgo psicosocial, estrés y sintomatología asociada y establecer posibles medidas de control.

CAPITULO II

RESULTADOS

La identificación, medición y evaluación, son el soporte para implantar normas de seguridad en el trabajo.

Los resultados se muestran originalmente con la repartición de los trabajadores de la comercializadora por cada una de las variantes se dispone el vínculo en medio de las variantes operativas con los resultados de riesgo intralaboral, estrés y sintomatología con el estrés.

2.1 Distribución y frecuencia.

Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 5 Clasificación de Trabajadores, según su género de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	1140	94,8%
Femenino	60	5,2%
Total	1200	100,0%

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

En la anterior tabla, se analizó que el 94,8% (1140) de los empleados, son de sexo masculino y el 5,2% (60) son de sexo femenino.

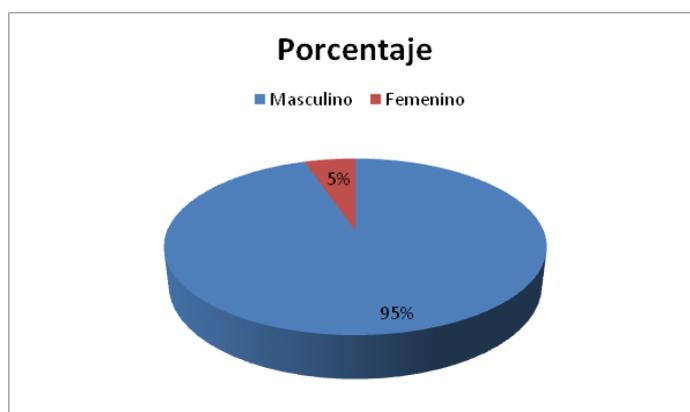


Ilustración 3: Clasificación de trabajadores, según su género, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Tabla 6 Clasificación de trabajadores, según su edad, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Adolescente	41	3,4%
Joven	455	37,9%
Adulto joven	560	46,6%
Adulto maduro	103	8,6%
Adulto mayor	41	3,4%
Total	1200	100,0%

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

En la anterior ilustración, se analizó que el 3,4% (41) de los empleados son adolescentes entre (10 – 19 años); 37,9% (455) de los empleados son jóvenes entre

(20 – 29 años); 46,6% (560) son adultos jóvenes entre (30 – 45 años); 8,6% (103) son adultos maduros entre (46 – 65 años) y 3,4% (41) son adultos mayores (de más de 65 años).

La escala (10 – 19) años de edad, se la utiliza únicamente para el análisis estadístico, por la necesidad de establecer el ancho de frecuencia del programa a utilizarse, mas no significa que en la empresa laboren personas menores a los 18 años de edad.

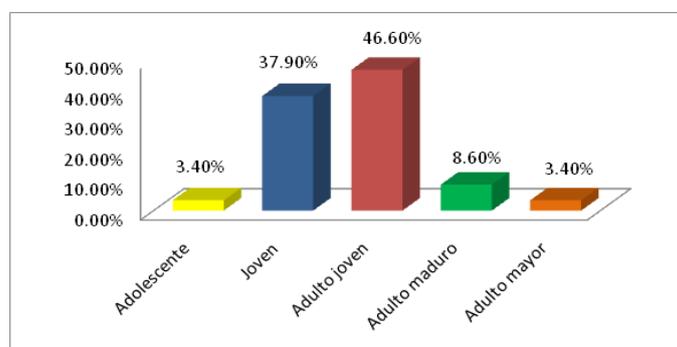


Ilustración 4: Clasificación de trabajadores, según su edad, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Benalcázar, 2016

Tabla 7 Clasificación de trabajadores según su estado civil, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado	682	56,9%
Divorciado	83	6,9%
Soltero	207	17,2%
Unión Libre	228	19,0%
Total	1200	100,0%

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

En la tabla se observa que el 56,9% (682) de los trabajadores son casados; 6,9% (83) de los trabajadores son divorciados; 17,2% (207) de los trabajadores son solteros; 19,0% (228) de los trabajadores se encuentran en unión libre.

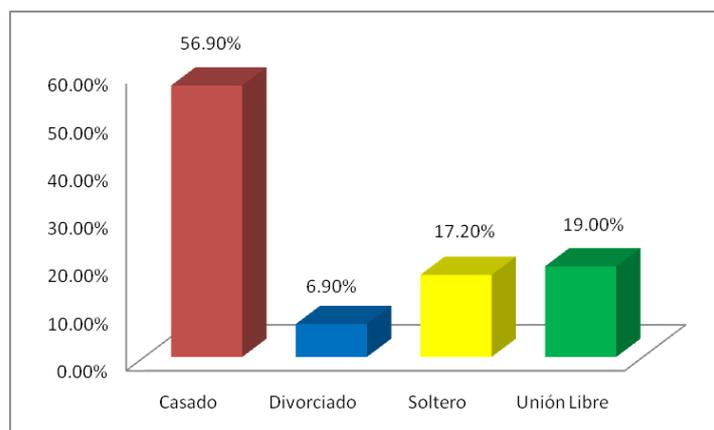


Ilustración 5: Clasificación de los trabajadores según su estado civil, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Tabla 8 Clasificación de los trabajadores, según el nivel de instrucción, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	269	22,4%
Secundaria	890	74,1%
Universitaria	41	3,4%
Total	1200	100,0%

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

En la tabla se analizó los trabajadores según su nivel de instrucción. El 22,4% (269) trabajadores tienen estudios primarios; 74,1% (890) de los trabajadores tienen estudios secundarios y 3,4% (41) de los trabajadores tienen estudios universitarios.

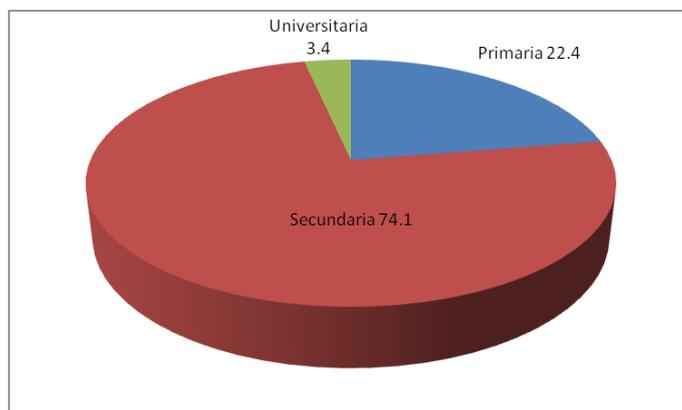


Ilustración 6: Clasificación de los trabajadores, según su nivel de instrucción, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Tabla 9 Clasificación de los trabajadores, según su antigüedad, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Años en el cargo	Frecuencia	Porcentaje
1 - 10 años	766	63,8%
11 - 20 años	372	31,0%
21 - 30 años	62	5,2%
Total	1200	100,0%

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

En la ilustración se muestra que el 63,8% (766) de los trabajadores tienen una antigüedad entre 1 – 10 años; el 31,0% (372) de los trabajadores tienen una antigüedad de 11 – 20 años y el 5,2% (62) de los trabajadores tienen una antigüedad entre 21 – 30 años de servicio.

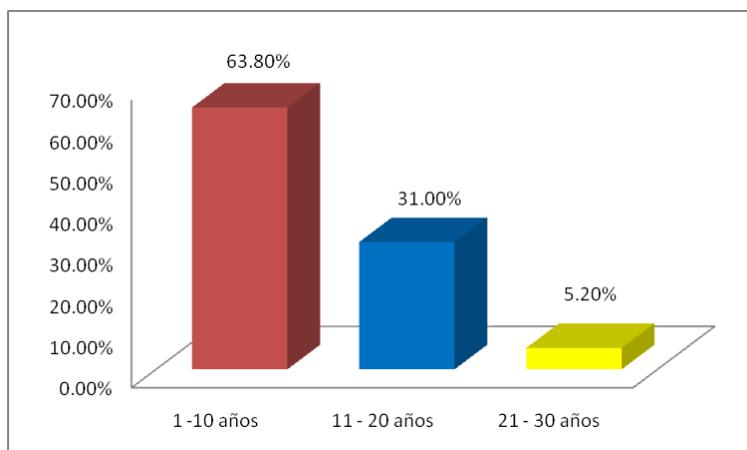


Ilustración 7: Clasificación de los trabajadores, según su antigüedad, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

2.2 Resultados de Estrés

Tabla 10 Clasificación de empleados, según su nivel de estrés, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Nivel de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo muy bajo	83	6,9%
Riesgo bajo	145	12,1%
Riesgo medio	393	32,8%
Riesgo alto	228	19,0%
Riesgo muy alto	351	29,3%
Total	1200	100,0%

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Se examinó el nivel de estrés de los trabajadores. El 6,9% (83) de los empleados presentan un riesgo muy bajo; 12,1% (145) de los empleados presentan riesgo bajo; 32,8% (393) de los empleados presentan riesgo medio; 19,0% (228) de los empleados presentan riesgo alto y 29,3% (351) de los empleados presentan riesgo muy alto.

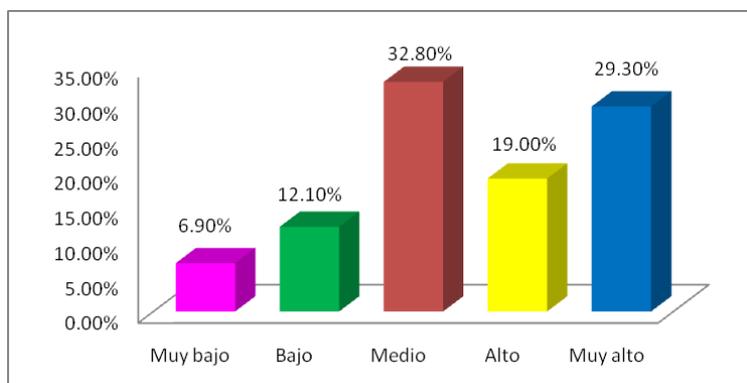


Ilustración 8: Clasificación de empleados, según su nivel de estrés, de la Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

2.3 Resultado de Riesgo Intralaboral

Tabla 11 Clasificación de empleados, según el riesgo intralaboral de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Riesgo Intralaboral	Frecuencia	Porcentaje
Sin Riesgo	41	3,4%
Riesgo Bajo	207	17,2%
Riesgo medio	228	19,0%
Riesgo alto	414	34,5%
Riesgo muy alto	310	25,9%
Total	1200	100,0%

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

En la tabla se presenta el riesgo intralaboral de los trabajadores. El 3,4% (41) de los empleados no poseen riesgo; el 17,2% (207) de los empleados poseen riesgo bajo; 19,0% (228) de los trabajadores poseen riesgo medio; 34,5% (414) de los trabajadores poseen riesgo alto y 25,9% (310) de los trabajadores poseen riesgo muy alto.

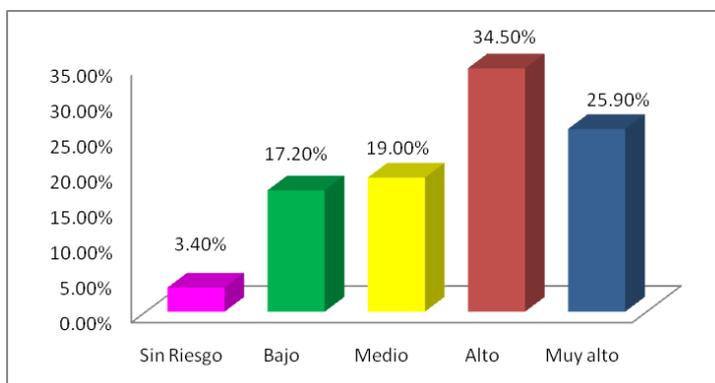


Ilustración 9: Clasificación de empleados, según el riesgo intralaboral de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

2.4 Resultado de índice global de síntomas.

Tabla 12 Clasificación de empleados, según el índice global de síntomas de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Síntomas	Frecuencia	Porcentaje
Sin morbilidad psiquiátrica	683	56,9%
Trastornos funcionales o psicómáticos	228	19,0%
Morbilidad psiquiátrica	289	24,1%
Total	1200	100,0%

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Se analizó que el 56,9% (683) de los trabajadores no muestran morbilidad psiquiátrica, 19,0% (228) de los trabajadores poseen trastornos psicósomáticos y 24,1% (289) poseen morbilidad psiquiátrica.

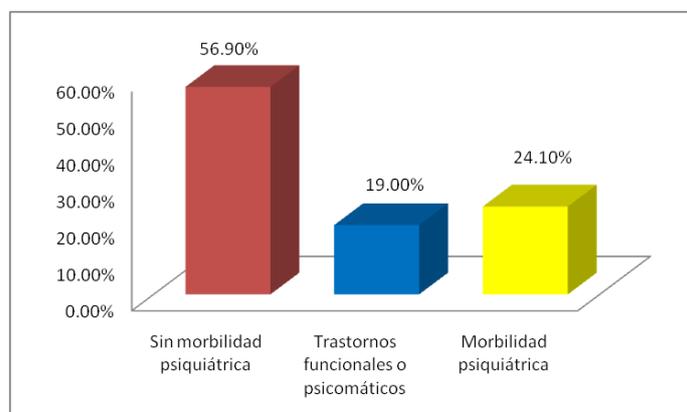


Ilustración 10: Clasificación de empleados, según el índice global de síntomas de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

2.5 Resultados cruzados estrés y variables operativas

Tabla 13 Clasificación de empleados, según nivel de estrés y sexo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016

Sexo	Nivel de estrés					Total
	Muy Bajo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
Masculino	83 (7,3%)	124 (10,9%)	373 (32,7%)	228 (20,0%)	332 (29,1%)	1140
Femenino	0 (0,0%)	20 (33,3%)	20 (33,3%)	0 (0,0%)	20 (33,3%)	60
Chi cuadrado = 2,021		p - valor = 0,732				

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

En la tabla se analizó la agrupación de nivel de estrés y sexo, localizando 33.3% (20) de mujeres presentan un nivel muy alto de estrés, y los hombres con un porcentaje similar del 29,1% (332). Mientras que un 20,0% (228) varones poseen un nivel alto de estrés frente a 0% de las mujeres y se presenta en iguales porcentajes el nivel medio de estrés, tanto el sexo masculino (32,7%) y el femenino (33,3%). No se halla un vínculo estadísticamente significativo entre variables.

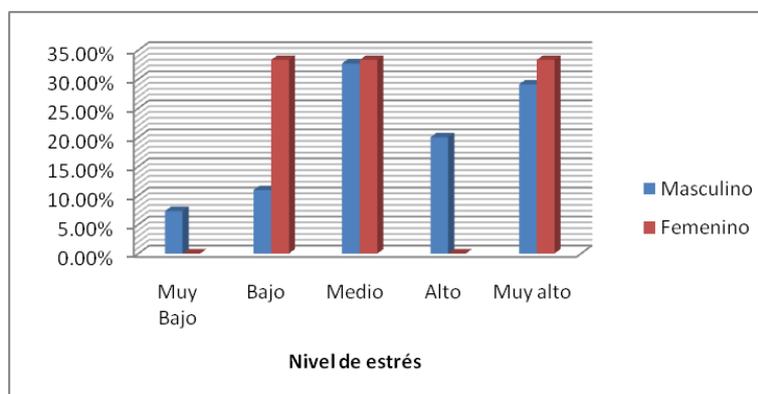


Ilustración 11: Clasificación de empleados, según nivel de estrés y sexo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

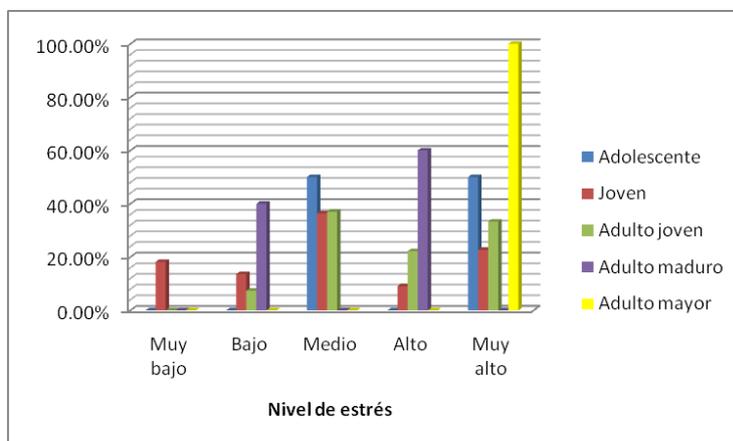


Ilustración 12: Clasificación de empleados, según nivel de estrés y edad, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Tabla 15 Clasificación de empleados, según nivel de estrés y estado civil, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Estado civil	Nivel de estrés					Total
	Muy bajo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
Casado	0 (0,0%)	83 (12,1%)	186(27,3%)	165(24,2%)	248 (36,4%)	682
Divorciado	0 (0,0%)	21 (25,0%)	21 (25,0%)	0 (0,0%)	41 (50,0%)	83
Soltero	21 (10,0%)	21 (10,0%)	62 (30,0%)	62 (30,0%)	41 (20,0%)	207
Unión libre	62 (27,3%)	21 (9,1%)	124(54,5%)	0 (0,0%)	21 (9,1%)	228
Total	83	146	393	227	351	1200
Chi cuadrado = 18,924 p - valor = 0,090						

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Se analizó el nivel de estrés de los trabajadores según su estado civil. Se presenta los niveles muy altos de estrés en los empleados divorciados (50,0%), seguidos de los casados (36,4%), solteros (20,0%) y finalmente los unidos libres (9,1%). Entre los niveles altos, están los solteros (30,0%); casados (24,2%). En niveles medios están en un (54,5%) trabajadores en unión libre; (30,0%) solteros; (27,3%) casados y el (25,0%)

divorciados. No se halla un vínculo estadístico entre nivel de estrés y estado civil en la investigación.

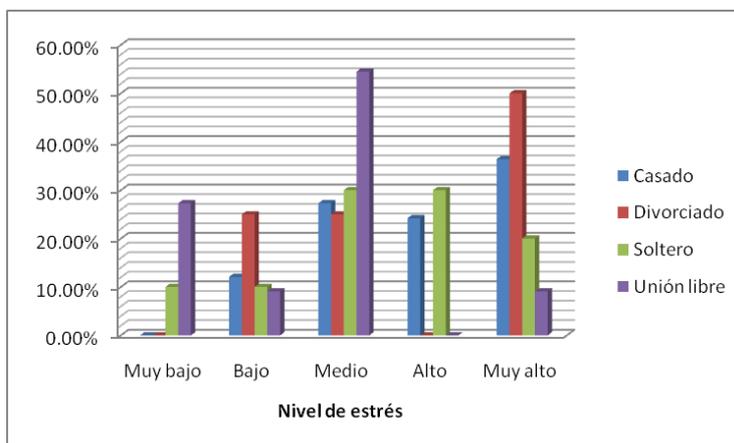


Ilustración 13: Clasificación de empleados, según nivel de estrés y estado civil, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Tabla 16 Clasificación de empleados, según nivel de estrés e instrucción, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Instrucción	Nivel de estrés					Total
	Muy bajo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
Primaria	0 (0,0%)	62 (23,1%)	83 (30,8%)	41 (15,4%)	83 (30,8%)	269
Secundaria	83 (9,3%)	62 (7,0%)	310(34,9%)	166(18,6%)	269(30,2%)	890
Universitaria	0 (0,0%)	21 (50,0%)	0 (0,0%)	20 (50,0%)	0 (0,0%)	41
Total	83	145	393	227	352	1200

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

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

La **Ilustración 13:** Clasificación de empleados, según nivel de estrés y estado civil, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

En la actual tabla se observa el nivel de estrés de los empleados asociado a su instrucción. Los trabajadores que tienen educación primaria poseen niveles muy altos de estrés (30,8%); luego los que estudiaron secundaria (30,2%). Los trabajadores universitarios no poseen niveles muy altos de estrés. Con niveles altos, se encontraron un (50%) de los universitarios; seguidos de los secundarios (18,6%) y finalmente los de

primaria (15,4%). Mientras tanto en niveles medios se encuentran el (34,9%) de los secundarios y un (30,8%) de los primarios. No se halla un vínculo entre variables.

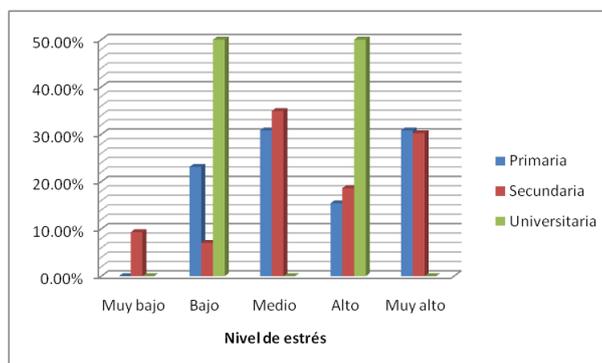


Ilustración 14: Clasificación de empleados, según nivel de estrés e instrucción, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Tabla 17 Clasificación de empleados, según nivel de estrés y antigüedad, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Años en el cargo	Nivel de estrés					Total
	Muy bajo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
1 – 10 años	62 (8,1%)	83 (10,8%)	269 (35,1%)	124 (16,2%)	228 (29,7%)	766
11 – 20 años	21 (5,6%)	41 (11,1%)	103 (27,8%)	83 (22,2%)	124 (33,3%)	372
21 – 30 años	0 (0,0%)	21 (33,3%)	21 (33,3%)	20 (33,3%)	0 (0,0%)	62
Total	83	145	393	227	352	1200

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

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

En la **Ilustración 14:** Clasificación de empleados, según nivel de estrés e instrucción, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Los niveles muy altos de estrés, se encontraron en un (33,3%) de los empleados entre 11 – 20 años en el cargo; seguidos por un (29,7%) de los empleados entre 1 – 10 años en el cargo. Niveles altos de estrés, se encontraron en un (33,3%) de los trabajadores con 21 – 30 años en el cargo; 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%). Entre los niveles medios, se encontraron, un (35,1%) de los empleados entre 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 se halla un vínculo estadístico entre las variables.

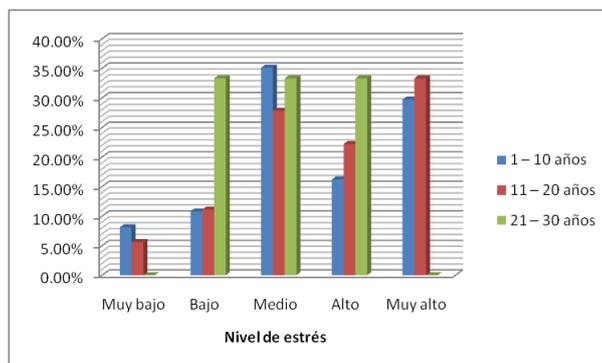


Ilustración 15: Clasificación de empleados, según nivel de estrés y antigüedad, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Tabla 18 Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y sexo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Sexo	Riesgo intralaboral					Total
	Sin Riesgo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
Masculino	41 (3,6%)	166(14,5%)	228 (20,0%)	415 (36,4%)	290 (25,5%)	1140
Femenino	0 (0,0%)	40 (66,7%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	20 (33,3%)	60
Total	41	206	228	415	310	1200
Chi cuadrado = 6,351 p - valor = 0,174						

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Se realizó la constancia de riesgo intralaboral según el sexo. Se observa que en el sexo femenino se encuentra un (33,3%) en nivel muy alto de riesgo intralaboral, frente a un (25,5%) en el sexo masculino. Mientras que los niveles altos de riesgo intralaboral se encuentran un (36,4%) de trabajadores de sexo masculino y (0%) de trabajadores de sexo femenino. Y en niveles medios, se presentan un (20,0%) los varones y (0%) las mujeres. No se halla un vínculo estadístico significativo.

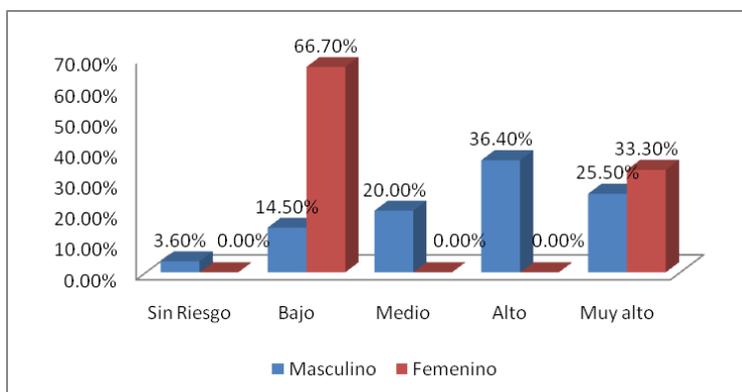


Ilustración 16: Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y sexo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Tabla 19 Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y edad, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016

Edad	Riesgo intralaboral					Total
	Sin Riesgo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
Adolescente	0 (0,0%)	21 (50,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	20 (50,0%)	41
Joven	41 (9,1%)	21 (4,5%)	83 (18,2%)	145(31,8%)	165(36,4%)	455
Adulto joven	0 (0,0%)	124(22,2%)	105(18,5%)	207(37,0%)	124(22,2%)	560
Adulto maduro	0 (0,0%)	41 (40,0%)	21 (20,0%)	41 (40,0%)	0 (0,0%)	103
Adulto mayor	0 (0,0%)	0 (0,0%)	21 (50,0%)	20 (50,0%)	0 (0,0%)	41
Total	41	207	230	413	309	1200

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

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

La **Ilustración 16:** Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y sexo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Se muestra el riesgo intralaboral de los trabajadores según su edad. El nivel muy alto de riesgo intralaboral, se localiza en adolescentes un (50,0%); continuado por los jóvenes en un (36,4%) y en adultos jóvenes el (22,2%). En los niveles altos, se localizan los adultos mayores en un (50,0%); los adultos maduros en un (40,0%); seguidos de los adultos jóvenes un (37,0%), continuando con jóvenes (31,8%). En los niveles medios están los adultos mayores en un (50,0%); los adultos maduros en un (20,0%);

los adultos jóvenes con un (18,5%) y los jóvenes con un (18,2%). No se halla un vínculo estadístico entre variables.

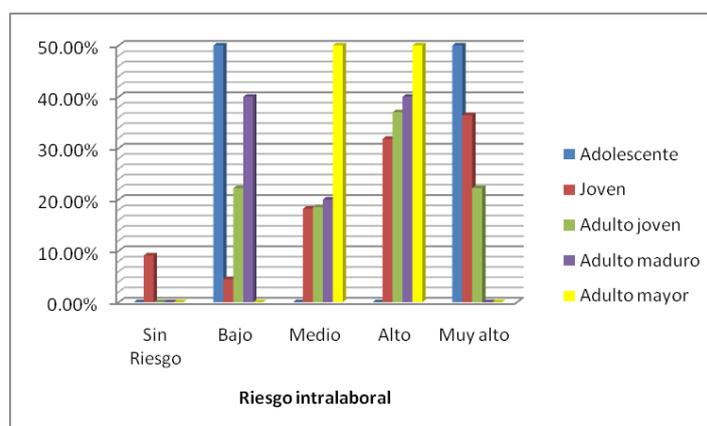


Ilustración 17: Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y estado civil, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Tabla 20 Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y estado civil, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Estado civil	Riesgo intralaboral					Total
	Sin Riesgo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
Casado	21 (3,0%)	124(18,2%)	227(18,2%)	227(33,3%)	186(27,3%)	682
Divorciado	0 (0,0%)	21 (25,0%)	42 (50,0%)	20 (25,0%)	0 (0,0%)	83
Soltero	0 (0,0%)	21 (10,0%)	21 (10,0%)	103(50,0%)	62(30,0%)	207
Unión libre	21 (9,1%)	41 (18,2%)	42 (18,2%)	62(27,3%)	62 (27,3%)	228
Total	42	207	229	412	310	1200

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

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

En el cuadro anterior se analizó el riesgo intralaboral según estado civil. Riesgos muy altos se presentan en solteros (30,0%); y los trabajadores casados y trabajadores en unión libre se encuentran en porcentajes iguales (27,3%). Riesgos altos se presentan en solteros (50,0%); en casados (33,3%); en unión libre (27,3%) y en divorciados (25,0%). Riesgos medios, se presentan en divorciados (50,0%); y en igual porcentaje para casados y unidos libres (18,2%) y un (10,0%) para solteros. No se halla un vínculo estadístico entre variables.

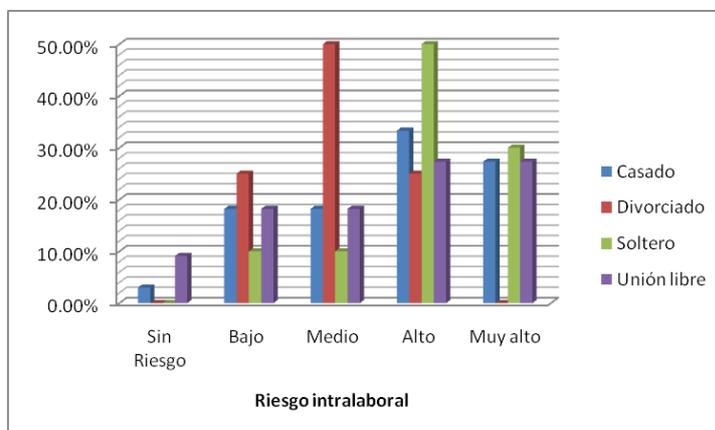


Ilustración 18: Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y estado civil, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Tabla 21 Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral e instrucción, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Instrucción	Riesgo intralaboral					Total
	Sin Riesgo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
Primaria	0 (0,0%)	41 (15,4%)	83 (30,8%)	104(38,5%)	41 (15,4%)	269
Secundaria	41 (4,7%)	145(16,3%)	145(16,3%)	290(32,6%)	269(30,2%)	890
Universitaria	0 (0,0%)	21 (50,0%)	0 (0,0%)	20 (50,0%)	0 (0,0%)	41
Total	41	207	228	414	310	1200

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

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

En la **Ilustración 18:** Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y estado civil, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Se estudió el riesgo intralaboral según la instrucción. Los riesgos muy altos, se presentan para los trabajadores de estudios secundarios en un (30,2%) para los trabajadores de estudios primarios (15,4%). Los riesgos altos, se encuentran en universitarios (50,0%); los de estudios primarios (38,5%) y para los de estudios secundarios (32,6%). Los riesgos medios, se presentan (30,8%) los de primaria y (16,3%) los de secundaria. No se halla un vínculo estadístico entre variables.

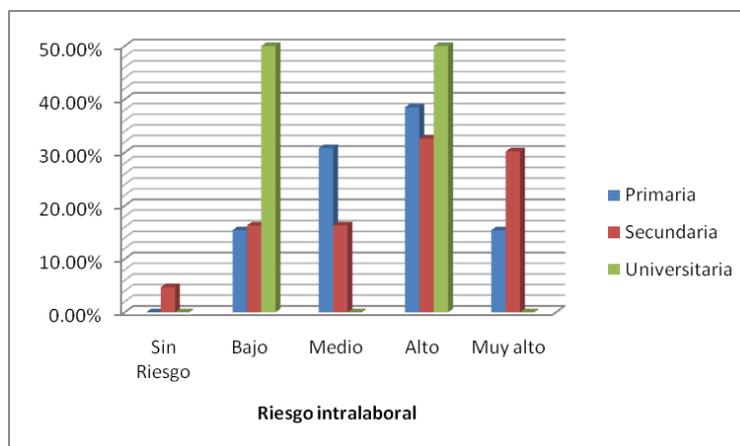


Ilustración 19: Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral e instrucción, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Tabla 22 Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y años en el cargo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Años en el cargo	Riesgo intralaboral					Total
	Sin Riesgo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
1-10 años	21 (2,7%)	124(16,2%)	124 (16,2%)	228(29,7%)	269 (35,1%)	766
11 – 20 años	21 (5,6%)	41 (11,1%)	103 (27,8%)	166(44,4%)	41 (11,1%)	372
21 – 30 años	0 (0,0%)	41 (66,7%)	0 (0,0%)	21 (33,3%)	0 (0,0%)	62
Total	42	206	227	415	310	1200
Chi cuadrado = 10,796 p - valor = 0,214						

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

En la tabla se muestra el riesgo intralaboral según antigüedad. Entre los niveles muy altos, están, un (35,1%) los empleados con 1 – 10 años de antigüedad; un (11,1%) los empleados con 11 – 20 años de antigüedad. Con niveles altos, están un (44,4%) los empleados con 11 – 20 años; (33,3%) los empleados con 21 – 30 años y (29,7%) los empleados con 1 – 10 años. En los niveles medios, Están un (27,8%) los empleados con 11 – 20 años y (16,2%) los empleados con 1 – 10 años de antigüedad. No se halla un vínculo entre variables.

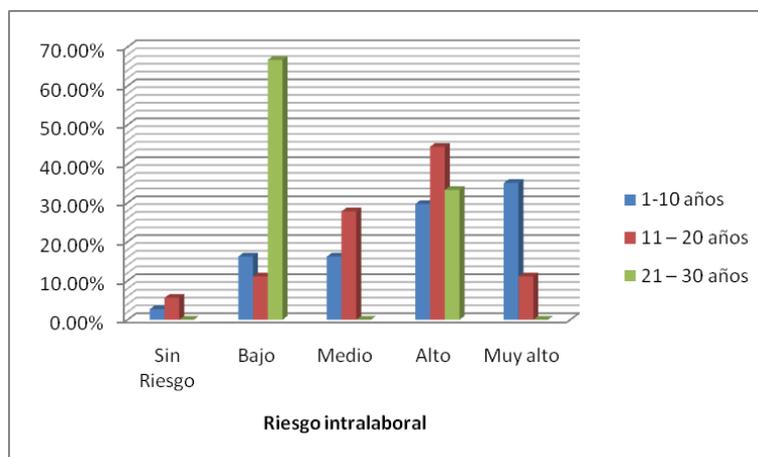


Ilustración 20: Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y años en el cargo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

2.6 Resultados cruzado índice global de síntomas y variables operativas

Tabla 23 Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y sexo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Sexo	Índice Global de Síntomas			Total
	Sin Morbilidad F %	Trastornos Psicosomáticos F %	Morbilidad Psiquiátrica F %	
Masculino	643 (56,4%)	207 (18,2%)	290 (25,5%)	1140
Femenino	40 (66,7%)	20 (33,3%)	0 (0,0%)	60
Total	683	227	290	1200

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

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

En la ilustración anterior analizamos el índice global de síntomas dependiendo el sexo. El 25,5% de empleados del sexo masculino mostraron morbilidad psiquiátrica frente a 0,0% del sexo femenino. El 33,3% de los empleados de sexo femenino mostraron trastornos psicosomáticos (funcionales) frente al 18,2% de los empleados de sexo masculino. No se halla un vínculo estadístico entre variables.

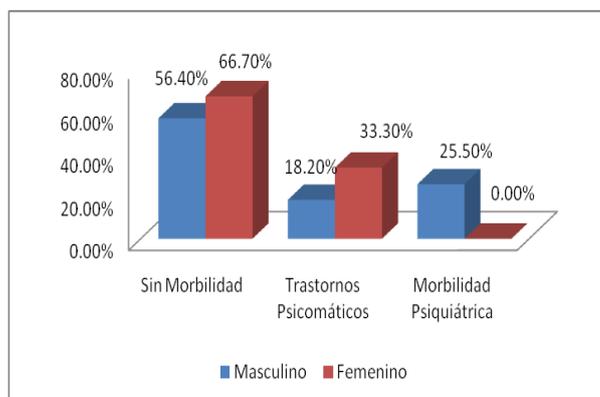


Ilustración 21: Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y sexo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Tabla 24 Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y edad, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Edad	Índice Global de Síntomas			Total
	Sin Morbilidad F %	Trastornos Psicosomáticos F %	Morbilidad Psiquiátrica F %	
Adolescente	21 (50,0%)	20 (50,0%)	0 (0,0%)	41
Joven	290 (63,6%)	103 (22,7%)	62 (13,6%)	455
Adulto joven	311 (55,6%)	83 (14,8%)	166 (29,6%)	560
Adulto maduro	62 (60,0%)	21 (20,0%)	20 (20,0%)	103
Adulto mayor	0 (0,0%)	0 (0,0%)	41 (100,0%)	41
Total	684	227	289	1200

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

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

En la **Ilustración 21:** Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y sexo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Entre los empleados que presentan morbilidad psiquiátrica, están los adultos mayores en un 100%; los adultos jóvenes en un 29,6%; los adultos maduros un 20%; los jóvenes en un 13,6%. Los empleados que presentan trastornos psicómicos, están los adolescentes en un 50%; los jóvenes en un 22,7%; los adultos maduros en un 20% y los adultos jóvenes un 14,8%. No se halla un vínculo entre variables.

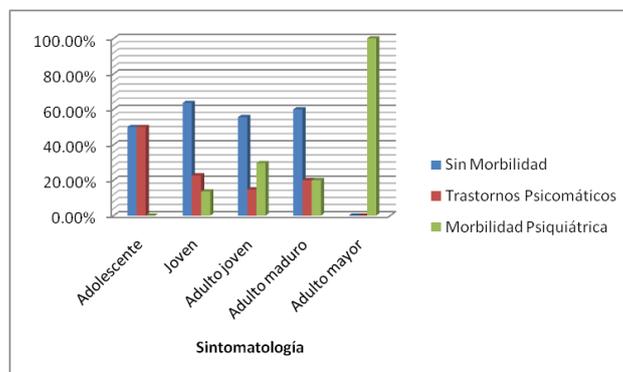


Ilustración 22: Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y edad, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Tabla 25 Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y estado civil, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Estado civil	Índice Global de Síntomas			Total
	Sin Morbilidad F %	Trastornos Psicósomáticos F %	Morbilidad Psiquiátrica F %	
Casado	289 (42,4%)	145 (21,2%)	248 (36,4%)	682
Divorciado	42 (50,0%)	41 (50,0%)	0 (0,0%)	83
Soltero	166(80,0%)	21 (10,0%)	20 (10,0%)	207
Unión libre	187(81,8%)	21 (9,1%)	20 (9,1%)	228
Total	684	228	288	1200
Chi cuadrado = 11,365 p - valor = 0,078				

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

En la tabla anterior se observa la asociación entre índice global de síntomas y estado civil. Los trabajadores que presentan morbilidad psiquiátrica, están los casados 36,4%; los solteros en un 10% y los de unión libre en un 9,1%. Los que presentaron trastornos psicósomáticos, están los divorciados en un 50%; los casados en un 21,2%; los solteros en un 10% y los de unión libre en un 9,1%. No se halla un vínculo estadístico entre variables.

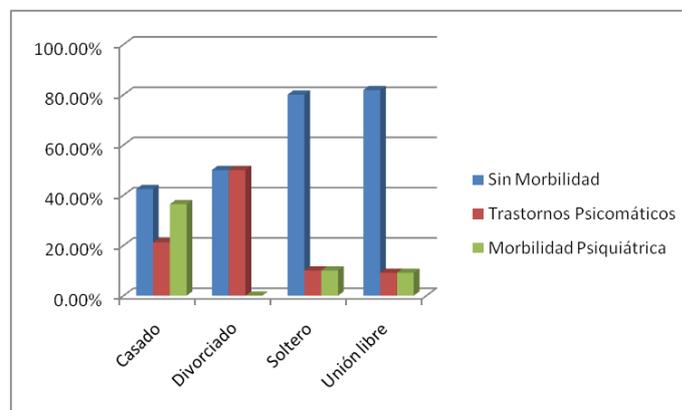


Ilustración 23: Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y estado civil, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Tabla 26 Clasificación de empleados, según índice global de síntomas e instrucción, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Instrucción	Índice Global de Síntomas			Total
	Sin Morbilidad F %	Trastornos Psicosomáticos F %	Morbilidad Psiquiátrica F %	
Primaria	166 (61,5%)	62 (23,1%)	41 (15,4%)	269
Secundaria	476 (53,5%)	166 (18,6%)	248 (27,9%)	890
Universitaria	41 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	41
Total	683	228	289	1200

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

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

La tabla muestra el índice global de síntomas según su instrucción. Entre los empleados que presentan morbilidad psiquiátrica están los que tienen estudios secundarios en un 27,9%; y los que tienen estudios primarios en un 15,4%. Los empleados que presentan trastornos psicósomáticos, están los que tienen estudios primarios en un 23,1%; y los que tienen estudios secundarios en un 18,6%. No se halló un vínculo estadístico entre variables.

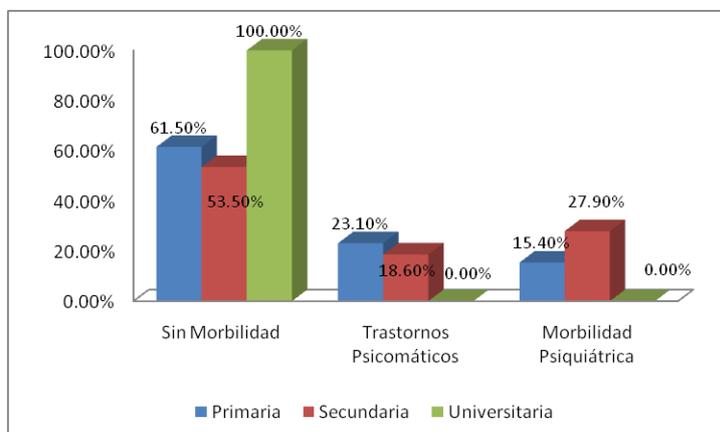


Ilustración 24: Clasificación de empleados, según índice global de síntomas e instrucción, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Tabla 27 Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y años en el cargo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Años en el cargo	Índice Global de Síntomas			Total
	Sin Morbilidad F %	Trastornos Psicosomáticos F %	Morbilidad Psiquiátrica F %	
1 -10 años	435 (56,8%)	166 (21,6%)	165 (21,6%)	766
11 – 20 años	207 (55,6%)	62 (16,7%)	103 (27,8%)	372
21 – 30 años	41 (66,7%)	0 (0,0%)	21 (33,3%)	62
Total	683	228	289	1200

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

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Se puede observar el índice global de síntomas según su antigüedad. Los empleados con morbilidad psiquiátrica están un 33,3% de los empleados con 21 – 30 años; un 27,8% de los empleados con 11 – 20 años y un 21,6% de los empleados con 1 – 10 años. Y los empleados que presentan trastornos funcionales psicósomáticos están un 21,6% de los empleados con 1 – 10 años y 16,7% de los trabajadores con 11 – 20 años. No se halló vínculo estadístico entre variables.

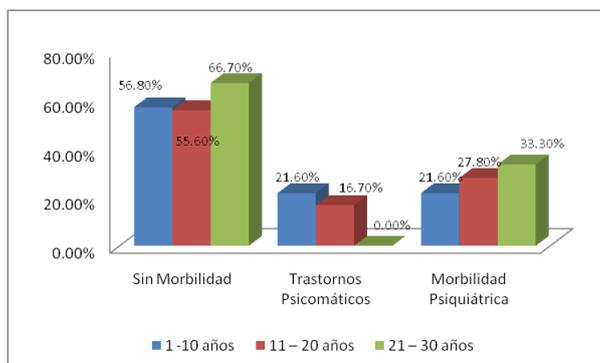


Ilustración 25: Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y años en el cargo, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

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

Tabla 28 Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y nivel de estrés, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Nivel de estrés	Índice Global de Síntomas			Total
	Sin Morbilidad F %	Trastornos Psicósomáticos F %	Morbilidad Psiquiátrica F %	
Muy bajo	83 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	83
Bajo	124 (85,7%)	21 (14,3%)	0 (0,0%)	145
Medio	352 (89,5%)	21 (5,3%)	20 (5,3%)	393
Alto	104 (45,5%)	41 (18,2%)	83 (36,4%)	228
Muy alto	21 (5,9%)	145 (41,2%)	185 (52,9%)	351
Total	684	228	288	1200

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

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

La tabla muestra el índice global de síntomas asociado a nivel de estrés. Los empleados que presentan morbilidad psiquiátrica, se encuentran empleados con niveles muy altos de estrés el 52,9% de ellos, empleados que presentan niveles altos de estrés son el 36,4% y el 5,3% de los empleados presentan niveles medios de estrés. Los empleados que tienen trastornos funcionales son un 41,2% los que tienen niveles muy altos de estrés; los empleados que tienen los niveles de estrés alto son el 18,2%; los empleados que tienen niveles bajos de estrés son el 14,3% y los empleados que

tienen niveles medios de estrés son el 5,3%. Se localizó asociación estadística entre variables (p - valor = 0,000).

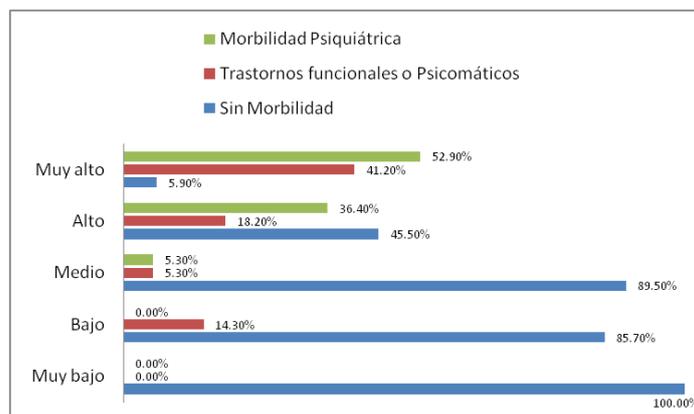


Ilustración 26: Clasificación de empleados, según índice global de síntomas y nivel de estrés, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

2.8 Resultados cruzados riesgo intralaboral y nivel de estrés

Tabla 29 Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y nivel de estrés, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Nivel de estrés	Riesgo intralaboral					Total
	Sin Riesgo F %	Bajo F %	Medio F %	Alto F %	Muy alto F %	
Muy Bajo	21 (25,0%)	0 (0,0%)	21 (25,0%)	21 (25,0%)	20 (25,0%)	83
Bajo	0 (0,0%)	62 (42,9%)	0 (0,0%)	21 (14,3%)	62 (42,9%)	145
Medio	0 (0,0%)	83 (21,1%)	83 (21,1%)	165 (42,1%)	62 (15,8%)	393
Alto	0 (0,0%)	41 (18,2%)	21 (9,1%)	83 (36,4%)	83 (36,4%)	228
Muy alto	21 (5,9%)	21 (5,9%)	103(29,4%)	123 (35,3%)	83 (23,5%)	351
Total	42	207	228	413	310	1200
Chi cuadrado = 18,03		p - valor = 3,22				

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

En esta tabla se analiza el riesgo intralaboral de los empleados según nivel de estrés. Los riesgos intralaborales muy altos se relacionan en el 42,9% de los empleados que tienen niveles bajos de estrés continuados de un 36,4%, de los empleados que tienen niveles altos de estrés; seguidos del 25,0%, de los empleados que tienen niveles muy bajos de estrés; luego sigue el 23,5% de los empleados que tienen niveles muy altos

de estrés y últimamente el 15,8%, de los empleados que presentan niveles medios de estrés.

Los riesgos intralaborales altos, se presentan en el 42,1%, de los empleados con niveles medios de estrés; el 36,4% de los empleados presentan niveles altos de estrés; el 35,3%, de los empleados poseen niveles muy altos de estrés; el 25,0%, de los empleados presentan niveles muy bajos de estrés y el 14,3%, de los empleados poseen niveles bajos de estrés.

Los riesgos intralaborales medios, se encontraron en el 29,4% de los empleados que poseen niveles muy altos de estrés; el 25,0% de los empleados presentan niveles muy bajos de estrés; el 21,1%, de los empleados presentan niveles medios de estrés y finalmente el 9,1% de los empleados poseen niveles altos de estrés. No se localizó un vínculo estadístico entre variantes.

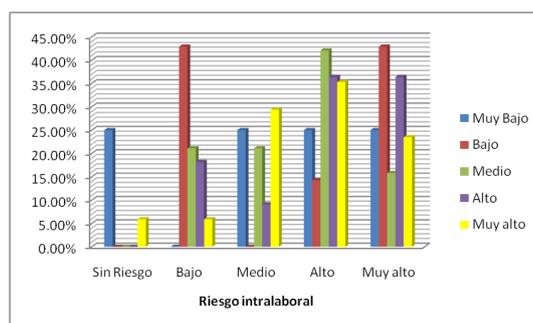


Ilustración 27. Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral y nivel d estrés, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

2.9 Resultados cruzados índice global de síntomas y riesgo intralaboral.

Tabla 30 Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral e índice global de síntomas, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Riesgo intralaboral	Índice Global de Síntomas			Total
	Sin Morbilidad F %	Trastornos Psicossomáticos F %	Morbilidad Psiquiátrica F %	
Muy bajo	83 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	83
Bajo	124 (85,7%)	21 (14,3%)	0 (0,0%)	145
Medio	352 (89,5%)	21 (5,3%)	20 (5,3%)	393
Alto	104 (45,5%)	41 (18,2%)	83 (36,4%)	228

Muy alto	21 (5,9%)	145 (41,2%)	185 (52,9%)	351
Total	684	228	288	1200
Chi cuadrado = 6,599 p - valor = 0,581				

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

Se muestra en esta tabla el riesgo intralaboral de los empleados vinculado al índice total de síntomas. Los empleados con morbilidad psiquiátrica, el 33,3% de los trabajadores muestran riesgo intralaboral muy alto; el 20% de los trabajadores presentan un riesgo alto; los trabajadores con riesgo medio son el 36,4%.

Con síntomas psicósomáticos o funcionales, los trabajadores con riesgo muy alto es el 13,3%; el 20% de los trabajadores poseen riesgo alto; los trabajadores que presentan riesgo medio es el 27,3%; mientras que el 10% de los empleados tienen riesgo bajo.

Los trabajadores sin morbilidad, el 53,3% de los trabajadores poseen riesgo intralaboral muy alto; un 60% tienen riesgo alto; el 36,4% de los trabajadores presentan riesgo medio y finalmente un 50% de los trabajadores no tienen riesgo. No se halló un vínculo estadístico entre variables.

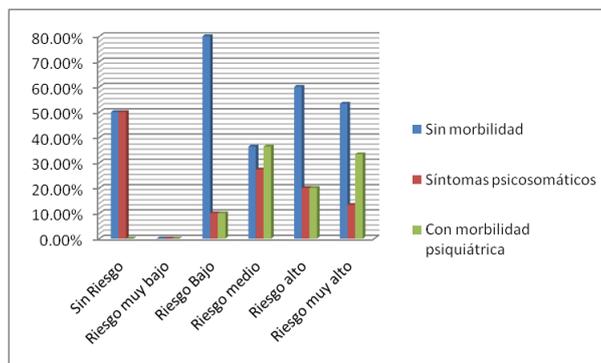


Ilustración 28: Clasificación de empleados, según riesgo intralaboral e índice global de síntomas, de Comercializadora de Productos Tecnológicos y Línea Blanca, 2016.

Fuente: Encuestas auto aplicadas, 2016

Elaborado por: Guerrero y Benalcázar, 2016

CAPÍTULO III

DISCUSIÓN

Los resultados alcanzados mediante los mecanismos estudiados, indican una escala de manifestación de riesgo intralaboral medio – muy alto pertenece al 78,9% de los empleados, mientras que en la misma prueba existe un nivel de estrés medio – muy alto corresponde al 81% de los trabajadores y el 43,1% de los empleados indican la existencia de señales vinculadas con el estrés.

La medida de estrés y sintomatología poseen un significado estadístico, pero no se consiguió un cálculo igual o importante entre riesgo intralaboral – síntomas y riesgos intralaboral – estrés, esto permite intercalar que el inicio y las manifestaciones del estrés que toleran los empleados no poseen como elemento primordial las causas de riesgo intralaboral.

Es imprescindible el registro total de manifestaciones, no es un procedimiento de valoración, pero como metodología es un buen comienzo de las patologías vinculadas con el estrés, por lo que debería considerarse la potencial de existencia de morbilidad psiquiátrica en la empresa. Es imprescindible examinar la existencia de esta sintomatología, ya que es considerable en los empleados que no llevan más de diez años, se recomienda integrar normas psicofisiológicas al momento de la elección o clasificación del personal.

En los resultados obtenidos en el estudio se puede estimar que no existe vinculación con discriminación de género, puesto que no existe una relación estadística importante entre género - nivel de estrés o factores. Aunque analizando del lado de la relación estrés – edad, nos muestra una tendencia, esta aunque visible, no representa un riesgo para la salud psicosocial del individuo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.

- La existencia de estrés en esta investigación, demuestra que es causada por circunstancias extra laborales o propiedades personales de cada colaborador.
- La entidad no es el origen primordial del estrés y sintomatología que toleran los empleados, pueden ser debido a fuentes contrarias al campo laboral.
- El riesgo intralaboral existente en la comercializadora de productos tecnológicos y línea blanca de cobertura nacional, 2016. No poseen alianza estadística con el estrés y sintomatología asociada en esta investigación.
- Los resultados demuestran una significancia estadística entre el estrés y síntomas.
- El estrés y la sintomatología poseen unión estadística ($p = 0,000$) y sobrepasan la escala de actividad (mayoral nivel, moderado) y necesitan de atención de parte de la comercializadora de productos tecnológicos y línea blanca, 2016.
- Se muestra con más continuidad que el estrés es superior en adultos mayores (60%); seguido por los adultos jóvenes (22%).
- Culminado el período de estudio principal de riesgo, se ha establecido que no hay significancia estadística dentro de las circunstancias de riesgo intralaboral con el estrés y sintomatología.
- La investigación solicita información considerable para diagnosticar el origen de estrés y sintomatología existente en la comercializadora.

Recomendaciones.

- Ejecutar análisis en cada sección de la comercializadora y decretar prevalencia de circunstancias de riesgo.
- La sección de seguridad y salud ocupacional debería observar las conclusiones de la actual investigación para realizar y poner en práctica un planteamiento de supervisión epidemiológica en la comercializadora de productos tecnológicos y línea blanca, 2016.
- Definir la continuidad de circunstancias de peligro según su ocupación.
- El control en el campo psicosocial de la comercializadora es imprescindible esencialmente con el empleo de decisiones vitales (preventivas) y realizar un seguimiento a la morbilidad clínica reconocida (medidas secundarias) para su proceso conveniente.
- Es imprescindible reconocer los componentes de seguridad de los empleados para promover como escalas de precaución.
- Realizar un estudio comparativo de estrés laboral dependiendo su origen.
- Para el control psicosocial es fundamental implantar un cuadro cronológicamente adecuado para utilizar el material.
- Incorporar normas psicofisiológicas en el desarrollo de elección de los empleados y ejecutar un desarrollo de inducción y re inducción a los empleados al sitio de trabajo.
- Dirigir análisis de procesos y registros para implantar componentes de seguridad y riesgo en todo lo que hace referencia a circunstancias psicosociales.
- Disponer en investigaciones posteriores doble asistencia y mediar para aumentar el cumplimiento profesional.
- Incrementar un planteamiento de control psicosocial para los empleados y valorar continuamente empleando mecanismos iguales implicados en la presente investigación.

- Decretar prevalencia de circunstancias de riesgo psicosocial conforme uso de sustancias.

ANEXOS

3.1 Consentimiento Informado.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La Evaluación de Factores de riesgo psicosocial es conducido por Administración de la empresa con el objetivo de mejorar en el ambiente de trabajo.

Se facilitado la información completa que consta en el documento, de la misma forma se me ha solicitado información que conozco, sobre los antecedentes personales, familiares y de mi estado de salud.

Soy consciente de que omitir estos datos puede afectar los resultados del programa. Estoy de acuerdo con el procedimiento que se me ha propuesto y presentado; he sido informado de las ventajas e inconvenientes del mismo, se me ha explicado de forma clara en que consiste, los beneficios y posibles riesgos procedimiento. He escuchado, leído y comprendido la información recibida y se me ha dado la oportunidad de preguntar sobre el procedimiento. He tomado consciente y libremente la decisión de autorizar el procedimiento.

Conozco que puedo retirar mi consentimiento cuando lo considere oportuno y la empresa ejecute las acciones pertinentes en ámbito legal.

Los resultados de estas pruebas se mantendrán en absoluta confidencialidad y no será utilizada con ningún otro propósito fuera de la evaluación, ya que no tienen relación con otros procesos de evaluación interna de la empresa, ni con desvinculaciones, etc.

NOMBRE DEL PARTICIPANTE	CEDULA DE CIUDADANIA	FECHA aaaa/mm/dd	FIRMA DEL PARTICIPANTE

3.2 ANEXO 2. Cuestionario para la evaluación de estrés

CUESTIONARIO DE PARA EVALUACIÓN DE ESTRES 3ra VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.		S	C.S	A. V.	N
1	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular				
2	Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon				
3	Problemas respiratorios.				
4	Dolor de cabeza.				
5	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6	Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos				
7	Cambios fuertes del apetito				
8	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez)				
9	Dificultad en las relaciones familiares				
10	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11	Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12	Sensación de aislamiento y desinterés.				
13	Sentimiento de sobrecarga del trabajo.				
14	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15	Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17	Cansancio, tedio o desganó				
18	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19	Deseo de no asistir al trabajo				
20	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace				
21	Dificultad para tomar decisiones				
22	Deseo de cambiar de empleo				
23	Sentimiento de soledad y miedo				
24	Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamiento negativos				
25	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza				
26	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27	Sentimientos de que "no vale nada ", o "no sirve para nada"				
28	Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo				
29	Sentimiento de que está perdiendo la razón				
30	Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad				
31	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida				

S = Siempre C.S.= Casi siempre A.V. = Algunas veces N = Nunca

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

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL
FORMA B: PARA PERSONAL OPERATIVO Y EMPLEADOS SUBALTERNOS

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del (los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.					
	S	C.S	A. V.	C.N.	N
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.					
	S	C.S	A. V.	C.N.	N
13					
14					
15					
Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.					
	S	C.S	A. V.	C.N.	N
16					
17					
18					
19					
20					
Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.					
	S	C.S	A. V.	C.N.	N
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.					
	S	C.S	A. V.	C.N.	N
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo					
	S	C.S	A. V.	C.N.	N
38					
39					
40					

S = Siempre C.S.= Casi siempre A.V. = Algunas veces C.N. = Casi Nunca N = Nunca

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL
FORMA B: PARA PERSONAL OPERATIVO Y EMPLEADOS SUBALTERNOS

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.		S	C.S	A. V.	C.N.	N
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuales 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 de trabajo					
Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo		S	C.S	A. V.	C.N.	N
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		S	C.S	A. V.	C.N.	N
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					
Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo		S	C.S	A. V.	C.N.	N
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					
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					

S = Siempre C.S.= Casi siempre A.V. = Algunas veces C.N. = Casi Nunca N = Nunca

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL
FORMA B: PARA PERSONAL OPERATIVO Y EMPLEADOS SUBALTERNOS

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo

	S	C.S	A. V.	C.N.	N
79 En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80 El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81 El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82 En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83 Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84 La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85 Mi trabajo en la empresa es estable					
86 El trabajo que hago me hace sentir bien					
87 Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88 Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.
En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

	SI	NO

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas de la página siguiente.

	S	C.S	A. V.	C.N.	N
89 Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90 Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91 Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92 Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93 Mi trabajo me exige atender a personas muy necesitadas de ayuda					
94 Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95 Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96 Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97 Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

S = Siempre **C.S.= Casi siempre** **A.V. = Algunas veces** **C.N. = Casi Nunca** **N = Nunca**

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

CUESTIONARIO SCL 90R |

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 o MARQUE la respuesta que exprese HASTA QUÉ PUNTO SE HA SENTIDO MOLESTO POR LAS SIGUIENTES SITUACIONES, utilizando la siguiente categoría:

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

CUESTIONARIO SCL 90R |

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

Bibliografía

- Alfonso, H. (2005). *Seguridad e Higiene Industrial*. México.
- Asfahl., C. R. (2003). *Seguridad industrial y salud* . México: Prentice Hall. Cuarta Edición.
- Ayala Larrazábal, I. (2014). *Análisis del Conflicto Laboral- Familiar registrado en las mujeres con modalidad de empleo*. Caracas.
- Cabrejo, B. (2014). *Factores Psicosociales y Bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España*. Bogotá.
- Cavassa, C. R. (2005). *Seguridad Industrial*. Mexico: LIMUSA.
- César, R. C. (1999). *Seguridad Industrial*. Limusa.
- F.M., I. (23 de 5 de 2014). *Riesgos Laborales*. Obtenido de www.psicologia-online.com
- Fundación para la prevención de Riesgos Laborales. (2014). *Los riesgos psicosociales en la empresa*. Madrid.: Editorial.
- Gomez, H. (2015). *El estrés Laboral*. Mexico.
- Hilario, L. (1999). *Seguridad Industrial*. Univeersidad Iboamericana.
- Instituto Nacional de Higiene del Trabajo. (2015). *Riesgo psicosocial modelo demanda control apoyo* . Barcelona.
- M., O. &. (2006). *La Violencia en el Ámbito Laboral*.
- M., P. S. (2009). *Nuevas Tendencias en la Investigación sobre Estrés Laboral y sus Implicaciones*.
- Manuel, 3. B. (2000). *Seguridad en el trabajo*. Madrid: INSHT.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Factores y Riesgos Psicosociales: Nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación*. Quito.

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

Rodríguez Carvajal, R. (2011). *Los Procesos de estrés Laboral y Desgaste profesional*. Madrid.

Universidad Autónoma de Madrid. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias*. España.

Universidad San Francisco de Quito. (2010). *Exposición a factores de riesgo psicosocial, salud, estrés y satisfacción en médicos residentes*. Quito.

