



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
INSTITUTO SUPERIOR DE POSTGRADOS
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO**

“Prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, período 2014 - 2015

Informe final de Investigación para optar por el título de Magister en
SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

Autor : Juan Carlos Abad Calva
Director científico: Mgt. Washington Paz C.

Quito, Abril de 2015



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
INSTITUTO SUPERIOR DE POSTGRADOS
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO**

“Prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, período 2014 - 2015”

Informe final de Investigación para optar por el título de Magister en
SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

Autor: Juan Carlos Abad Calva
Email: juan.abad@hotmail.com
Teléfono: 0983010838 / 022 699 272

Quito, Abril de 2015

CERTIFICACIÓN DE AUTORIA DE TRABAJO

Yo, **JUAN CARLOS ABAD CALVA**, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además; y, que de acuerdo a la Ley de propiedad intelectual, el presente Trabajo de Investigación pertenecen todos los derechos a la Universidad Tecnológica Equinoccial, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Juan Carlos Abad Calva

C.I. 210021427 - 5

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

En mi calidad de Director del Trabajo de Grado presentado por el señor **JUAN CARLOS ABAD CALVA**, previo a la obtención del Grado de **Magister en SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO**, considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Posgrado para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal examinador que se designe.

En la Ciudad de Quito, a los 28 días del mes de marzo de 2015.

Dr. Washington Paz C.

Cl. 170675897 – 4

AGRADECIMIENTO

A dios, por regalarme una familia muy maravillosa y por darme vida, salud, sabiduría e inteligencia, para poder cumplir con mucho esfuerzo esta meta tan importante en mi vida profesional.

Un grato agradecimiento a la Universidad Tecnológica Equinoccial y a todas las autoridades y catedráticos por la contribución a la formación incondicional de profesionales y así ser un gran aporte a la sociedad y al país.

Mis sinceros agradecimientos al Dr. Washington Paz, Director de tesis, quien con su tiempo, paciencia, voluntad, conocimiento, supo guiar el presente trabajo de tesis.

DEDICATORIA

A mi esposa Maritza, quien con su valioso apoyo, paciencia, comprensión y amor ha contribuido en todo momento, para poder alcanzar mis objetivos.

A mi hijo Juan Daniel, quien desde su existencia es mi fuente de inspiración, que con sus sonrisas en momentos tan difíciles pudieron motivarme, dedicarme más para poder culminar este trabajo y así ser un ejemplo en su vida.

A toda mi familia, en especial a mis padres y hermanos, por su amor y apoyo incondicional a superarme siempre.

Índice general

Resumen	ix
Summary	x
Introducción	1
CAPITULO I	3
I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.1 Planteamiento del problema.	3
1.2 Antecedentes del problema.	3
1.3 Descripción del problema.....	7
1.4 Justificación del tema.	8
1.5 Interrogante de la investigación.	8
CAPÍTULO II.....	9
II. MARCO DE REFERENCIA.....	9
2.1 Factores de riesgos psicosociales en el trabajo.	9
2.2 Clasificación de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo.	10
2.3 Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo.	12
2.3.1 Estructura de la organización.	12
2.3.2 Organización del tiempo de trabajo.	17
2.3.3 Características de la empresa.....	24
2.4 Características personales.....	26
2.4.1 Factores endógenos o individuales.	27
2.4.2 Factores exógenos o extralaborales.....	29
2.5 consecuencia de los factores psicosociales sobre la salud.....	30
2.6 Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo.	31
2.6.1 Cuestionario de evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral.	32
2.6.2 Cuestionario de evaluación de los factores de riesgo psicosocial extralaboral.	42
2.6.3 Ficha de datos generales (socio-demográfica y ocupacional).	50
2.7 Estrés laboral.....	51
2.7.1 Fases del estrés	51
2.7.2 Tipos de estrés.....	53
2.7.3 Síntomas del estrés laboral.	55
2.7.4 Grados del estrés laboral.	57
2.7.5 Estrés en el ámbito laboral.	58
2.7.6 Impacto social y económico del estrés laboral.	59
2.7.7 Consecuencias del estrés para la organización.	60
2.8 Evaluación del estrés laboral.	61
2.8.1 Cuestionario de evaluación del estrés – tercera versión.	61
CAPÍTULO III	69
III. OBJETIVOS.....	69
3.1 Objetivo general.....	69
3.2 Objetivos específicos.....	69
CAPÍTULO VI.....	70
IV. HIPOTESIS.....	70
4.1 Planteamiento de la hipótesis.....	70

4.2	Matriz de relación de variables.	70
4.3	Matriz de operacionalización de variables.	71
CAPÍTULO V		74
V.	MARCO METODOLÓGICO	74
5.1	Diseño de la investigación.....	74
5.2	Población y muestra.....	74
5.3	Criterios de inclusión.....	74
5.4	Criterios de exclusión.	74
5.5	Descripción general de los instrumentos a utilizar.	75
5.5.1	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y estrés.	76
5.6	Validez y confiabilidad.	77
5.7	Procedimiento de recolección de datos.	78
5.8	Procedimiento para el análisis de datos.....	79
5.9	Consideraciones bioéticas.....	79
CAPÍTULO VI.....		80
VI.	RESULTADOS.....	80
6.1	Descripción	80
6.1.1	Datos socio – demográficos y ocupacionales.	80
6.1.2	Niveles de los factores de riesgos psicosociales.	84
6.1.3	Niveles de estrés.	91
6.2	Análisis.....	91
6.2.1	Relación entre variable socio-demográficas y ocupacional con los niveles de estrés.....	91
6.2.2	Relación entre niveles de riesgo psicosocial de los cuestionarios extralaboral, intralaboral forma B, con los niveles de estrés.	99
6.3	Discusión.	109
6.4	Conclusiones.	111
6.5	Sugerencias	113
VII BIBLIOGRAFIA		
ANEXOS		

Resumen

El presente estudio de investigación en el que se identificó cuales son los factores psicosociales que se encuentran relacionados con la organización del trabajo y los síntomas de estrés laboral que afectan a los trabajadores de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito.

La presente investigación se realizó por medio de la aplicación de la Batería de los instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y estrés, diseñada por la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá y Ministerio Protección Social de Colombia, se utilizaron tres cuestionarios, el primer cuestionario para la evaluación del estrés, que permite evaluar los síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés; el segundo cuestionario para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, diseñado para la evaluación de las condiciones propias del trabajo, su organización y el entorno en que se desarrolla; y un tercer cuestionario para la evaluación de los factores de riesgos psicosocial extralaboral, que está diseñado para evaluar las condiciones externas al medio laboral, relacionadas con el entorno familiar, social y económico de los trabajadores de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito.

En los resultados del presente estudio se evidenció que el 46,7 % que representa 14 de los 30 trabajadores del área de albañilería de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria, tienen un nivel de riesgo muy alto de estrés laboral, el cual contribuye al establecimiento de la prevalencia del estrés.

Además se determinó la existencia relación entre las variables socio demográficas y ocupacionales, entre la organización del trabajo que tienen amplia posibilidad de asociarse a las respuestas de estrés de nivel de riesgo muy alto.

Palabra clave: factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales, estrés laboral.

Summary

This research study which identified which are the psychosocial factors that are related to work organization and job stress symptoms affecting workers in a company in the housebuilding sector in the city of Quito.

This research was conducted through the application of the battery of instruments for the assessment of psychosocial risk factors and stress, designed by the Pontificia Universidad Javeriana in Bogota and Social Protection Ministry of Colombia, three questionnaires were used, the first Assessment Questionnaire stress, which allows developers to evaluate the presence of symptoms of stress reactions; the second questionnaire for the assessment of psychosocial risk factors intralaboral B forma, designed to assess the conditions of the work, their organization and the environment in which it develops; and a third questionnaire to assess factors outside the workplace psychosocial risks, which is designed to assess the external conditions the working environment related to family, social and economic environment of the employees of a company in the housebuilding sector in the Quito.

The results of this study evidenced that 46.7% representing 14 of the 30 workers in the area of masonry from a company in the housebuilding sector, have a very high risk level of work stress, which contributes to establishing the prevalence of stress.

Also was determined the existence relationship between sociodemographic and occupational variables, work organization with ample opportunity to partner with stress responses of very high level of risk.

Keyword: intralaborales factors, outside work, work stress psychosocial risks.

Introducción

La presente investigación se desarrollo en base a la metodología cuantitativa de acuerdo a un diseño epidemiológico analítico transversal correlacional, de tipo observacional; donde se busca determinar la relación existente entre el estrés laboral y la organización del trabajo presentes en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito.

En el estudio se utiliza el método de investigación cualitativo en base al método de recolección de datos en general de la Batería de los instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, diseñada por la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá y ministerio de trabajo de Colombia. Se utilizaron los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, extralaboral y para la evaluación del estrés.

No se requirió un método de selección de la población, porque el universo de estudio es finito, homogéneo y la variable dependiente es de tipo cualitativa, por lo cual se tomara toda la población, que son 30 trabajadores que laboran en la empresa, por lo tanto no se requirió de muestreo.

Se realiza el presente estudio debido al alto índice de problemas de ausentismo, accidentes e incidentes laborales y enfermedades profesionales relacionados con el estrés y la organización del trabajo en la empresa del sector de la construcción inmobiliaria, debido a que tiene un impacto social y económico alto, que no beneficia tanto a los trabajadores y la organización, debido a que afecta a un sector laboral socioeconómico más vulnerable y numeroso.

Con esta investigación se pretende aportar información que ayude a solucionar este gran problema que se viene adquiriendo muchos años atrás, que impacta de manera significativamente a la economía de las organizaciones y trabajadores en general, así como la calidad de vida, salud y bienestar.

El principal propósito de esta investigación es aportar información que ayude al mejoramiento de las condiciones de trabajo en las empresas del sector de la

construcción inmobiliaria de la ciudad de Quito, esto se logrará mediante el análisis correlacional de variables como el estrés laboral y la organización del trabajo, para evitar, disminuir y prevenir los ausentismos, accidentes, incidentes y enfermedades profesionales en la clase trabajadora.

CAPITULO I

I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1 Planteamiento del problema.

En los países en vías de desarrollo, el sector de la construcción constituye uno de los sectores productivos que mayor aporta a la sociedad con la dotación de infraestructuras básicas, el cual se ha convertido en un gran creador de fuentes de trabajo, en las diferentes sectores de producción, por lo tanto se generan nuevas exigencias del trabajo y se denota bastantes factores para la contratación del personal como son posibilidades de rendimiento, requisitos en los puestos de trabajo, y esto ha contribuido a la aparición de determinados factores de riesgos psicosociales, cuya prevalencia ha ido en crecimiento a lo largo del tiempo, y esto a contribuido un impacto social y económico en la sociedad, que con lleva a problemas en la salud, vida y bienestar de los trabajadores del sector de la construcción, y a la propia organización económicamente.

Los efectos de la exposición a los factores de riesgos psicosociales en el trabajo sobre la salud, pueden a largo plazo derivar en ausentismos, accidentes e incidentes laborales y enfermedades, cuando provoca estrés laboral, estos implican afectación a los sistemas cardiovascular, respiratoria, inmunitaria, gastrointestinal, dermatológica, endocrinológica, musculo esquelético y también la salud mental

1.2 Antecedentes del problema.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) clasifica a las empresas públicas y privadas que construyen edificios para viviendas o comerciales e infraestructuras como son carreteras, puentes y otros, dentro del sector de la construcción.

El sector de la construcción representa en los países industrializados alrededor del 4.0 % en Estados Unidos, 6.5 % en Alemania y el 17 % en Japón del producto interno bruto (PIB).

Las empresas en su mayoría de los países, tienen relativamente pocos trabajadores a jornada completa, además existen muchas empresas especializadas en sus respectivos oficios como son en electricidad, fontanería o soldadores que trabajan como subcontratistas.

Los trabajadores del sector de la construcción no poseen una clasificación en alguno de los diversos oficios especializados en la Tabla 1.1, se detalla las diversas profesiones del sector de la construcción.

Tabla 1.1 Profesiones del sector de la construcción.

Caldereros
Albañiles, hormigonadores, mamposteros
Carpinteros
Electricistas
Ascensoristas
Cristaleros
Trabajadores de limpieza de materias peligrosas (amianto, plomo)
Soldadores (inclusive de terraza) y colocadores de maqueta
Colocadores de cartón-yeso (paredes y placas de techo)
Instaladores de aislamientos (mecánicos y de suelos, paredes y techos)
Ferrallistas (refuerzos y estructuras)
Peones
Trabajadores de mantenimiento
Mecánicos
Maquinistas (conductores de grúas y operarios de mantenimiento de maquinaria pesada)
Pintores, yeseros y empapeladores
Fontaneros y plomeros
Techadores
Planchistas
Excavadoras de túneles

Fuente: Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (1998). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo. Construcción*. (Vol. III). España: Chantal Dufresne, BA.

En los países industrializados los trabajadores del sector de la construcción representan un 5 al 10 % de la población activa.

Los trabajadores del sector de la construcción, en todo el mundo pertenecen más del 90 % al género masculino. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. (Organización Internacional del Trabajo. (OIT), 1998).

En los países en vías de desarrollo, el sector de la construcción constituye uno de los sectores productivos que mayor aporta a la sociedad con la dotación de infraestructuras básicas, el cual se ha convertido en un gran creador de fuentes de trabajo, en las diferentes sectores de producción.

El sector de construcción generaron fuentes de trabajo que alcanzaron en el año 2013 una cifra de 509.529,00 trabajadores, teniendo en cuenta que de ellos 492.155,00 son hombres y 17.374,00 son mujeres, esto apporto a nivel nacional un 11,7 % de empleo total.

En la ciudad de Quito, el sector de la construcción inmobiliaria, en el año 2013 se obtuvo 22.063,00 unidades de vivienda, mientras que en el mes de agosto del año 2014, se obtuvieron 21.742,00 unidades de vivienda. (Camara de la Industria de la Construcción (CAMICON, 2014)).

En todo el territorio del Ecuador en el año 2012, en el sector de la construcción de edificaciones se tiene 2.111,00 empresas, en la región sierra se tiene 20.813,00 empresas, y en la ciudad de Quito se tiene 16.990 empresas.

El número de trabajadores empleado en el año 2012 en el sector de la construcción de edificaciones, se tiene 27.207,00 trabajadores, en la región sierra se tiene 45.485,00 trabajadores y en Quito se tiene 42.529,00 trabajadores. (Superintendencia de compañías, 2012).

Las empresas del sector de la construcción inmobiliaria, para la ejecución de las edificaciones tienen implantado el siguiente proceso de actividades específicas, como son:

- 1.- Fase: Instalación provisional.
- 2.- Fase: Desbroce del terreno y movimiento de tierras.
- 3.- Fase: Excavación y cimentación.
- 4.- Fase: Estructuras.
- 5.- Fase: Instalaciones eléctricas y sanitarias e hidráulicas

- 6.- Fase: Mampostería.
- 7.- Fase: Enlucidos y revestimiento.
- 8.- Mobiliario de empotramiento.
- 9.- Pintura y acabados.

Los niveles ocupacionales que se contrata en el sector de la construcción inmobiliaria de edificios son las siguientes: peón (ayudante de carpintería, albañil, encofrador, etc.); técnicos especializados (sanitario, plomería, pintores, electricistas, muebles, azulejeros, etc.); maestro mayor y residentes de obra: ingeniero o arquitecto. (Harari, 2003).

Varios indicadores indican que los factores psicosociales han decrecido durante los últimos cuatro años, debido a las condiciones de trabajo, salud y seguridad de los trabajadores, al nivel de atención en la tarea, mucho trabajo y por la rapidez de trabajar.

Además siete de cada diez trabajadores tienen problema de salud, debido al trabajo que realizan; estos son aquellos que presentan algún trastorno musculoesquelético, que manifiestan cansancio, agotamiento y estrés. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. (INSHT), 2012).

Los principales factores de riesgos psicosociales en el trabajo son los siguientes.

- ✓ Condiciones ambientales.
- ✓ Organización del trabajo.
- ✓ Procedimientos y métodos.
- ✓ Salud y desempeño laboral.

Los factores de riesgos psicosociales que intervienen en la organización del trabajo en las empresas son los siguientes: pausas y descansos, horario de trabajo, turnos, funciones, ritmo de trabajo, formación, comunicación, condiciones de empleo, responsabilidad, relaciones interpersonales, liderazgo, monotonía, autonomía, carga de trabajo, rol y toma decisiones.

Los efectos de la exposición a los factores de riesgos psicosociales en el trabajo sobre la salud, se manifiestan a corto plazo por el estrés laboral, que

pueden con llevar a síntomas fisiológicas, síntomas psicológicas y síntomas de comportamiento en los trabajadores.

Los efectos de la exposición a los factores de riesgos psicosociales en el trabajo sobre la salud, pueden a largo plazo derivar en otras enfermedades cuando provoca estrés laboral, estos implican afectación a los sistemas cardiovascular, respiratorio, inmunitario, gastrointestinal, dermatológico, endocrinológico, musculo esquelético y también la salud mental. (García, 2011).

El estrés laboral perjudica a la organización de la empresa en diferentes maneras, como es el absentismo, accidentes y productividad en los trabajadores.

1.3 Descripción del problema.

La construcción inmobiliaria es uno de los sectores de alta creación de fuentes de trabajo, debido a la alta demanda de proyectos, cuya tendencia es el crecimiento de números de trabajadores empleados, para realizar estas infraestructuras.

Este estudio de investigación tiene como propósito principal es conocer la prevalencia del estrés laboral en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria relacionada con la organización del trabajo originados por pausas y descansos, horario de trabajo, turnos, funciones, ritmo de trabajo, formación, comunicación, condiciones de empleo, responsabilidad, relaciones interpersonales, liderazgo, monotonía, autonomía, carga de trabajo, rol, toma decisiones, por las distintas actividades y tareas que deben ser realizadas en tiempos establecidos, por el personal de albañiles, las mismas que se ven modificadas por condiciones individuales (socio demográficas y ocupacionales) como son el género, edad, estado civil, escala socio económica, nivel de instrucción, numero de cargas familiares, ocupación, tipo de contrato, debido que pueden desarrollar alto índices de estrés laboral, que producen agotamiento, disminución de la producción, ausentismos, accidentes,

desempeño laboral individual en su persona y en el ambiente en que se desarrolla.

1.4 Justificación del tema.

El presente estudio de investigación se justifica debido a la necesidad de realizar un análisis del estrés laboral, originado por la organización del trabajo, y que conlleva al ausentismo, accidentes laborales, que afectan la salud física y mental por consecuencias fisiológicas, psicológicas y de comportamiento de los trabajadores que laboran en una empresa del sector de la construcción inmobiliaria.

Existen estudios de clima organizacional para disminuir ausentismo, accidentes, relacionados con el estrés laboral en empresas constructoras de México, los datos según la investigación se tiene un bajo índice de ausentismo, accidentabilidad y además el grado del nivel de estrés laboral es elevado en los trabajadores. (Carrillo, 2011).

Este estudio de investigación servirá como base para nuevos estudios que se realicen, para la identificación de factores de riesgos psicosociales debido a la organización del trabajo, que pueden producir estrés laboral y que por ende benefician a los trabajadores de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria.

La importancia que los propietarios de la empresa que prestan a este problema ha permitido el desarrollo de esta investigación para lo cual se cuenta con los permisos correspondientes; y esto implica el análisis de la organización del trabajo con la presencia de estrés laboral, manifestada a través de la siguiente pregunta de investigación.

1.5 Interrogante de la investigación.

¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, periodo 2014 - 2015?

CAPÍTULO II.

II. MARCO DE REFERENCIA.

En la presente investigación es importante referirse a las temáticas que permitieron determinar los factores de riesgo psicosociales en la organización del trabajo, que influyen y afectan en la salud de los trabajadores a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. (Bravo, 2012).

El objetivo fundamental de la psicología aplicada en el área de la prevención es el estudio global de las organizaciones, con el propósito de intervenir sobre los diferentes factores de riesgos psicosociales del trabajo que puedan causar daños a la salud del trabajador, con el fin de modificarlos y así tener unas buenas condiciones de trabajo y aumentar el grado de satisfacción laboral de los trabajadores. (Cortés, 2012).

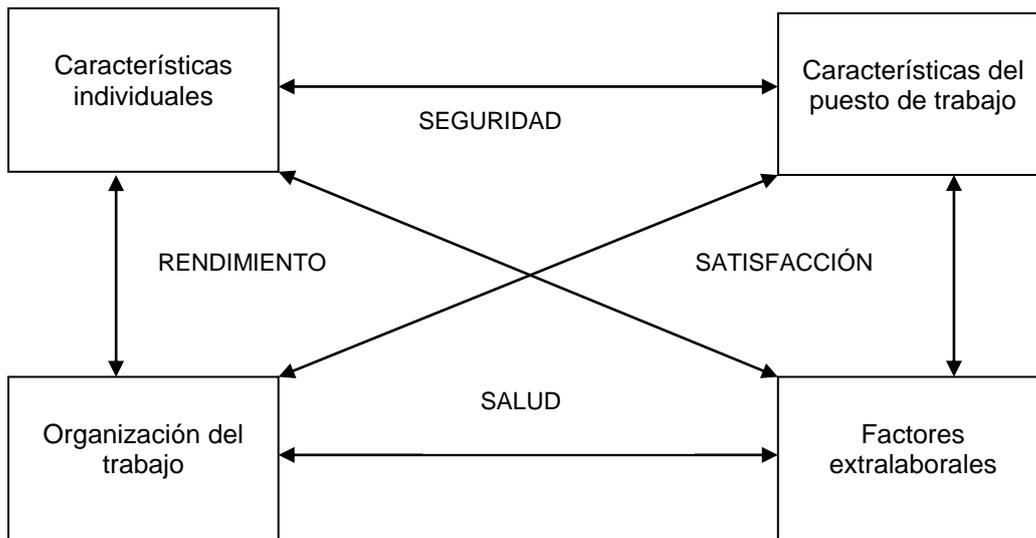
La prevención de los riesgos laborales permite determinar la relación que los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo constituye el origen de esta, y el estrés el percusor del efecto en la salud de los trabajadores.

En la organización del trabajo los efectos son más intangibles y se presentan a través de diversos mecanismos como son: emocionales, cognitivos, conductuales y fisiológicos en los trabajadores.

2.1 Factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

Los factores psicosociales se pueden puntualizar como el conjunto de interacciones en la organización entre: el contenido de trabajo, entorno en que se desarrolla y el trabajador, con sus características individuales y su entorno extra-laboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, salud, rendimiento y la satisfacción del trabajador, como se detalla en la Figura 2.1. (Cortés, 2012).

Figura 2.1: Factores psicosociales en el trabajo.



Fuente: Cortés, J. (2012). Factores psicosociales. Clasificación, metodología y evaluación. intervención psicosocial. En *Seguridad e higiene del trabajo* (Décima ed., págs. 611-670). Madrid, España: Tébar S.L.

2.2 Clasificación de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo pueden ser producto de la interacción del trabajador con el medio laboral (condiciones ambientales, diseño y características del puesto de trabajo), y con la organización y gestión del trabajo (pausas, horarios, turnos, funciones, funciones, monotonía, autonomía, formación, responsabilidad, rol, comunicación, estilo de mando, toma decisiones, relaciones interpersonales, carga de trabajo, condiciones de empleo), que son potencialmente negativos para la salud de los trabajadores. (Bravo, 2010-2011).

Los factores psicosociales laborales en el trabajo, según el grupo que los origina son los siguientes, como se detalla en la Tabla 2.1 (Cortés, 2012).

Tabla 2.1: Clasificación de los factores psicosociales.

Clasificación de los factores psicosociales		
Características del puesto de trabajo	Organización del puesto de trabajo	Características personales
Iniciativa / autonomía Ritmos de trabajo Monotonía / repetitividad Nivel de cualificación exigido Nivel de responsabilidad	<u>Estructura de la organización</u> - Comunicación del trabajo - Estilos de mando - Participación toma decisiones - Asignación de tareas <u>Organización del tiempo de trabajo</u> - Jornadas de trabajo y descansos - Horarios de trabajo <u>Características de la empresa</u> - Actividad - Localización - Morfología - Dimensión - Imagen	<u>Características individuales</u> - Personalidad - Edad - Motivación - Formación - Actitudes - Aptitudes <u>Factores extralaborales</u> - Factores socioeconómicos - Vida familiar - Entorno social - Ocio y tiempo libre

Fuente: Cortés, J. (2012). Factores psicosociales. Clasificación, metodología y evaluación. intervención psicosocial. En *Seguridad e higiene del trabajo* (Décima ed., págs. 611-670). Madrid, España: Tébar S.L.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, poseen una relación con la interacción del trabajador con el medio laboral, con la organización y gestión del trabajo, que potencialmente son negativos para la salud de los trabajadores, ver figura 2.2. (Mansilla, 2012).

Figura 2.2: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.



Fuente: Mansilla, F. (2012). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo. En *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica* (págs. 1-432). Madrid, España: Academia Española.

Para esta investigación se enfocara sobre los factores de riesgos psicosociales relacionados con la organización y gestión del trabajo.

2.3 Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo.

Los factores de riesgos psicosociales pueden ser ocasionados por:

1. - La estructura de la organización.
- 2.- La organización del tiempo de trabajo.
- 3.- Las características de la empresa.

2.3.1 Estructura de la organización.

Una buena satisfacción laboral en los trabajadores, se debe primordialmente que la organización debe adecuar su estructura, siempre debe tomar en cuenta los siguientes factores psicosociales como son: la comunicación en el trabajo, estilo de mando, participación en la toma de decisiones, relaciones interpersonales en el trabajo, condiciones de trabajo; los mismos que directamente inciden en el comportamiento de la persona, debido a sus propias características y a la situación que se encuentra. (Cortés, 2012).

2.3.1.1 Comunicación en el trabajo.

La organización debe proporcionar la implantación de la comunicación formal e informal entre los trabajadores durante las actividades laborales diarias, además la comunicación en el medio laboral comprende desde las órdenes dadas por los altos directivos directamente hasta expresiones entre los compañeros. (Bravo, 2010-2011).

Para tener una buena comunicación en la organización, se debe tener un buen clima de trabajo, esto contribuye a que el ser humano es un ser social y como tal tiene la necesidad de comunicarse con otros.

Un gran éxito en cualquier tipo de administración empresarial en las organizaciones depende en gran escala de tener una buena comunicación y

así contribuir a tener unas buenas relaciones humanas entre los que conforman la organización. (Cortés, 2012).

Se pueden considerar diferentes tipos de comunicación, como se describe posteriormente.

2.3.1.1.1 Comunicación formal.

La comunicación formal se utiliza principalmente para alinear los comportamientos hacia los principios, las normas y las metas de la organización.

La organización debe implantar la comunicación formal en tres canales diferentes:

- **Canal vertical ascendente:** se utiliza esencialmente para realizar sugerencias o reclamos. Es muy importante porque se tiene interacción entre los trabajadores y jefes, además este tipo de comunicación genera insatisfacción al trabajador debido a no ser escuchados y atendidos a sus necesidades laborales.

- **Canal vertical descendente:** es muy importante para la implantación de las políticas e instrucciones que dan los altos directivos, debido a que se tiene una interacción entre los niveles altos de la jerarquía laboral hasta los niveles inferiores; la ausencia de esta información puede crear desorientación y descoordinación de situaciones insatisfactorias.

- **Canal horizontal:** es muy importante para la comunicación entre iguales, muy necesaria para la coordinación y el apoyo técnico e instrumental entre compañeros de trabajo.

2.3.1.1.2 Comunicación informal.

La comunicación informal favorece al desarrollo de la actividad profesional, mediante la interacción entre compañeros, y se usa de apoyo socio afectivo para solucionar quejas interpersonales, conflictos y frustraciones en el trabajo. (Mansilla, 2012).

2.3.1.2 Estilos de mando.

Es muy importante porque influye en el ambiente de trabajo y entre las relaciones entre los trabajadores, jefes, debido a que las actitudes recaen directa o indirectamente en los trabajadores bajo su mando y ambiente laboral. (Bravo, 2010-2011).

Cabe recalcar que es el encargado de facilitar la información, proporcionar las órdenes e instrucciones, asignar tareas y funciones, y además puede adoptar diferentes estilos como son: autocrático, paternalista, laissez faire, democrático, etc., siendo el estilo democrático o participativo el que más beneficia a los trabajadores debido al aumento de su bienestar, enriquecimiento de su personalidad y aumento en la productividad de la empresa. (Cortés, 2012).

2.3.1.2.1 Estilo autocrático.

Este estilo se basa en el principio de autoridad, debido a que el jefe no informa adecuadamente los objetivos y solo proporciona o direcciona consignas; además este estilo de mando no se basa en el desarrollo de la creatividad y también no admite la autocrítica.

2.3.1.2.2 Estilo paternalista.

Este tipo de estilo de mando se debe a la sobreprotección, debido a que no promueve el liderazgo, no valora la iniciativa y además tiende a la inseguridad e indecisiones de los trabajadores.

Es muy importante porque este tipo de estilo de mando no proporciona la participación de los trabajadores, es decir los subordinados recurren al jefe para solucionar los problemas, este intenta eliminar los conflictos y emplea métodos de control general para solucionar los problemas.

2.3.1.2.3 Estilo laissez faire.

Este estilo de mando se basa en un escaso control del jefe hacia los subordinados directamente en el trabajo, el mismo que lo realiza a distancia. Es decir el jefe da instrucciones en forma de consejos, no dirige, no da consignas,

se inhibe en situaciones conflictivas y deja que los subordinados sean los que se autocontrolen. (Bravo, 2010-2011).

2.3.1.2.4 Estilo democrático o participativo.

Es un estilo muy importante que favorece a los trabajadores debidos que poseen una participación y que además son escuchados, valoran las opiniones, favoreciendo las iniciativas creadoras y, sobre todo, mantiene un alto sentido de la crítica y la autocrítica.

Establece una buena comunicación con los diferentes niveles de dirección y entre jefes y subordinados y mantiene informado a todos de los acontecimientos que afectan al sistema en general.

Este estilo de mando es el más adecuado para la implantación y dirigir cualquier organización laboral, debido a que favorece la participación de los trabajadores, así como la colaboración y el compañerismo. (Bravo, 2010-2011).

2.3.1.3 Participación en la toma de decisiones.

Si la participación del personal de la empresa se considera necesaria en la toma de cualquier tipo de decisión, en el caso de la seguridad y salud adquiere un papel preponderante ya que solo contando con la participación de todos y cada uno de los trabajadores se pueden llegar a alcanzar compromisos en este tema. Para que ello sea posible es necesario que la organización del propio trabajo favorezca la participación y que el grupo adquiera la madurez necesaria, que viene dada por la capacidad de funcionar por sí mismo. De esta forma, con un estilo participativo, se lograra además de los objetivos de productividad, mayor información, comunicación y satisfacción de todas las personas implicadas en el proceso productivo.

La falta de participación puede ser un factor causante de ansiedad y estrés en la medida en que su ausencia con lleve una falta de control sobre sus propias condiciones de trabajo. (Cortés, 2012).

Este factor esta ejercido por el trabajador en los diferentes aspectos del trabajo mediante su participación activa.

Existen dos formas de participación de los trabajadores en la empresa, la participación indirecta, aquella que se desarrolla por medio de representantes, y la participación directa, la que se realiza de manera individual.

La participación indirecta está regulada por la normativa legal.

La participación directa de los trabajadores porque estos participan individualmente en la organización del trabajo.

La participación del trabajador implica no solo tener un mayor control de sus propias condiciones de trabajo, sino también la posibilidad de intervenir en determinados aspectos organizativos de la empresa.

Un nivel elevado de participación contribuye al bienestar de los trabajadores y en consecuencia mejora el rendimiento y aumenta la productividad. (Floría M. , 2013).

La falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la organización del trabajo es un factor causante de insatisfacción laboral. (Bravo, 2010-2011).

2.3.1.4 Relaciones interpersonales en el trabajo.

Unas de las principales fuentes de la motivación del comportamiento de las personas es la relación social, por tal razón es muy importante las relaciones interpersonales y grupales en el ámbito laboral, porque puede desencadenar valores positivos o negativos al convertirse en un riesgo psicosocial.

Unas buenas relaciones interpersonales, facilidad de comunicación y el apoyo social en el trabajo, inciden en el incremento del bienestar psicológico en el trabajo.

En la organización de la empresa, se pueden producir elevados niveles de tensión en los miembros de un equipo de trabajo u organización, debido al deterioro en las relaciones en el grupo, la falta cohesión del grupo, por las

presiones, reducción de los contactos sociales, dificultad para expresar emociones, opiniones y además por el aislamiento en el puesto de trabajo. (Bravo, 2010-2011).

2.3.1.5 Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo son las características propias de las actividades laborales que influyen significativamente en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. (Floría, González, & González, 2009).

Uno de los principales aspectos es la inseguridad e inestabilidad del empleo en los trabajadores, el genera un ambiente de incertidumbre respecto al empleo o futuro profesional y esto puede causarle ansiedad al trabajador.

En los trabajadores las condiciones de trabajo ejercen un peso específico en la motivación y en la satisfacción laboral. (Bravo, 2010-2011).

2.3.2 Organización del tiempo de trabajo.

Dentro de la organización de la empresa constituye un factor muy fundamental en la organización del tiempo de trabajo, debido a que deben cumplir los objetivos planteados, como son: aprovechamiento de equipos, máquinas, herramientas, razones de productividad y competitividad. (Cortés, 2012).

Dentro de la organización de la empresa se toma en cuenta la organización del tiempo de trabajo, organización de tareas y funciones, que enmarcan los siguientes factores de riesgos psicosociales.

2.3.2.1 Pausas y descansos.

En la organización cuando se tiene una adecuada o inadecuada planificación y distribución del tiempo de trabajo (periodos de pausas y descansos), pueden estos incidir positivamente o negativamente en el desempeño de las actividades laborales del trabajador, lo cual repercute directa o indirectamente en la empresa y su entorno. (Mansilla, 2012).

Es muy importante las pausas y descansos durante la jornada laboral, porque facilita que el trabajador se recupere de los diferentes actividades que realizan que esto pueden producirles la fatiga debido a trabajos monótonos, por esfuerzos físicos, por las condiciones ambientales desfavorables, o de la carga mental generada por los requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales. (Bravo, 2010-2011).

2.3.2.2 Horario de trabajo.

En algunas organizaciones de las empresas, se han implementado periodos laborales de horarios fijos, y horarios flexibles.

En los horarios fijos, el trabajador debe estar presente durante toda la jornada laboral en la empresa. (Bravo, 2010-2011).

Mientras que en los horarios flexibles, los trabajadores pueden organizar su tiempo de trabajo y adaptarlo a sus necesidades tanto personales, familiares y sociales; por lo tanto el tiempo de trabajo de inicio y finalización de la jornada laboral, puede decidirlo el propio trabajador. (Cortés, 2012).

2.3.2.3 Trabajo a turnos.

Un trabajo a turnos, es una exigencia que el trabajador este activo, en sus momentos que necesita descanso, y a la inversa; y además le colocan fuera de las pautas de la vida familiar y social. (Mansilla, 2012).

Es muy importante especificar que los horarios a turnos, se presentan cuando el periodo de la jornada laboral comprende un número superior a 8 horas, es decir dentro de un rango normalmente de 16 o 24 horas de trabajo diario. (Bravo, 2010-2011).

Las principales reacciones que pueden ocasionar los trabajos a turnos son problemas relacionados directamente en lo fisiológicos, psicológicos y sociales. (Cortés, 2012).

2.3.2.4 Funciones y tareas.

Los principales factores relacionados con las funciones y tareas, presentan una referencia al contenido y al significado que el trabajo tiene para el trabajador que lo ejecuta. (Sarmiento, 2012).

Las causas que se pueden presentar por los conflictos por competencias son la falta de falta de asignación de tareas, con claridad en cuanto a su contenido, las decisiones que serán precisas tomar y las personas a las que le corresponde tomarlas, además esto pueden incidir sobre la productividad y pueden ser causa de estrés. (Cortés, 2012).

2.3.2.5 Ritmo de trabajo.

Se basa esencialmente en el tiempo requerido para la realización del trabajo y además puede estar vinculado por los plazos, por la exigencia de rapidez en las tareas, por la recuperación de retrasos, por la velocidad automática de una máquina, por la competencia entre compañeros, por las normas de producción, por la cantidad de trabajo a realizar, por el control jerárquico directo con presiones de tiempo. (Bravo, 2010-2011).

Los ritmos de trabajo, característicos de los trabajos en cadena, repetitivos o no, motivan que el trabajador se encuentre sometido al ritmo que la propia cadencia le impone, coartando sus libertades para realizar cualquier acción e impidiendo la posibilidad de autorregulación.

Este factor puede ser causa de efectos negativos tales como: fatiga física, o mental, insatisfacción, ansiedad, depresión, que en todo caso, vendrán condicionadas por las características individuales y sus posibilidades de adaptación a este tipo de trabajo. (Cortés, 2012).

2.3.2.6 Monotonía.

Como consecuencia de la Organización Científica del Trabajo en los procesos industriales han proliferado numerosos puestos de trabajo, que se caracterizan fundamentalmente por su monotonía y repetitividad, además el trabajador carece de iniciativa y sus movimientos se convierten en meros actos reflejos,

disminuyendo su libertad y limitándose su intervención, únicamente, cuando advierte alguna anomalía o desajuste.

Como consecuencia de este factor el trabajador pierde libertad e iniciativa, además desconoce el sentido de su trabajo y se produce un empobrecimiento del contenido de trabajo. Esto con lleva a un origen de afecciones orgánicas, trastornos fisiológicos u otras enfermedades. (Cortés, 2012).

Cuando se tiene tareas que son monótonas, rutinarias y repetitivas, el trabajador no posee ningún tipo de iniciativa y además disminuye su libertad.

Un trabajo fragmentado incide que el trabajador desconozca el lugar que ocupa su tarea dentro del proceso productivo propio de la organización. (Bravo, 2010-2011).

2.3.2.7 Autonomía.

Es muy importante porque el trabajador tiene la posibilidad de organizar su trabajo, regular su ritmo, determinar el proceso, la forma de realizarlo y corregir las anomalías que se puedan presentar; esto conlleva a constituir un importante factor de satisfacción en el trabajador.

Algunos factores de carácter negativo que se pueden presentar por la falta de autonomía en los trabajadores son los siguientes: pérdida de motivación, insatisfacción, pasividad, empobrecimiento de capacidad y en algunos casos pueden presentar ciertas patologías como ansiedad o alteraciones psicósomáticas. (Cortés, 2012).

Es muy importante porque el trabajador tiene libertad e independencia para organiza su trabajo y determinar los métodos que pueden emplearse para realizar las tareas laborales.

Este concepto se engloba dentro del control sobre aspectos relacionados con el trabajo.

Las personas son capaces de definir objetivos, planificarlos, poner los medios, controlar las consecuencias.

El control puede ejercerse en distintas dimensiones:

- 1.- En la tarea
- 2.- En el tiempo de trabajo
- 3.- En la organización. (Floría, González, & González, 2009).

Es muy importante establecer que la autonomía representa el grado que el trabajador puede incidir dentro de la planificación de su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo.

Además un trabajador que tenga autonomía, es quien influye directamente sobre el método de trabajo, el ritmo, las secuencias de las operaciones y el control de los resultados, debido a que el trabajador debe poder tener la iniciativa para organizar su trabajo, regulando su ritmo, determinando el orden y la forma de realizar las tareas eficazmente. (Bravo, 2010-2011).

2.3.2.8 Carga de trabajo.

Características físicas o mentales propias del trabajo, concretamente referidas a la cantidad exigida al trabajador, que puede tener una influencia significativa en la generación de riesgos tanto de accidentes de trabajo como enfermedades profesionales. (Ortiz, 2010).

La carga de trabajo puede ser cuantitativa, cuando se obliga a realizar muchas o muy pocas cosas, o cualitativa cuando la persona no se siente capaz de realizarla o no prácticamente no tiene poner en juego sus capacidades.

Si el trabajo de forma transitoria nos exige mucho o muy poco, podemos adaptarnos a el, pero si esta situación se repite de forma cotidiana, tanto por un exceso de trabajo (sobrecarga) o por una ausencia del mismo (subcarga) pueden repercutir negativamente en la salud.

La sobre carga cuantitativa puede ser debida a un exceso de trabajo o a un ritmo muy elevado, mientras que la subcarga cuantitativa se da en los trabajos donde el trabajador esta activo de vez en cuando.

La sobre carga cualitativa se da cuando se le exige demasiado a una persona, esta se ve desbordada y no se siente capaz de realizarla, la infra carga se da en puestos de escasos contenido falta de variación del entorno, donde no se requiere ni creatividad ni resolución de problemas. (Floría, González, & González, 2009).

2.3.2.9 Formación.

La formación influye directamente en los trabajadores en sus capacidades, conocimientos adquiridos y en su experiencia, los mismos que poseen gran importancia en la repercusión negativa de los factores psicosociales, en base a la incongruencia que puede generarse entre el trabajo que desarrolla y la capacitación del trabajador, esto se da porque las exigencias del puesto son superiores a las capacidades del trabajador. (Floría, González, & González, 2009).

Constituye un importante factor de satisfacción personal pero, al igual que las capacidades, los conocimientos adquiridos y la experiencia, puede constituir importante fuente de insatisfacción cuando no existe correspondencia entre la capacitación del trabajador y el trabajo que realiza. (Cortés, 2012).

2.3.2.10 Responsabilidad.

La responsabilidad es un importante elemento de satisfacción, el mismo que incide directamente en la cualificación y retribución de los puestos de trabajo.

Cuando la responsabilidad no corresponde con el nivel de formación y cualificación del trabajador, existe la posibilidad que se produzcan errores y puede ser causa de la aparición de alteraciones diversas. (Cortés, 2012).

2.3.2.11 Desempeño del rol.

El rol que desempeña el trabajador en la organización puede influenciar directamente en situaciones estresantes por diferentes motivos; los más significativos son: conflicto del rol, la ambigüedad del rol y la sobrecarga del rol.

2.3.2.11.1 Conflicto de rol.

El conflicto de rol se produce cuando el trabajador recibe órdenes contradictorias, es decir que se trata de demandas imposibles de cumplir.

Pueden ocasionarse conflictos entre las demandas de la organización y los valores o creencias propias de los trabajadores, que pueden incidir en un problema de carácter ético o moral para el trabajador.

Un conflicto de rol constituye un estresor importante y buena parte de las veces, pone en evidencia los desajustes en la organización, que además de perjudicar al trabajador también lo realiza a la empresa. (Floría, 2013).

2.3.2.11.2 Ambigüedad de rol.

La ambigüedad del rol está relacionada a la falta de claridad de planteamiento y cumplimiento de los objetivos, las funciones y las responsabilidades en la empresa.

Es muy importante porque el trabajador no tiene la certeza de que si está actuando correctamente o no y además esto con lleva al desconocimiento de que si la empresa está satisfecha o no con su comportamiento.

Este factor incide principalmente a una comunicación deficiente entre los jefes y sus subordinados.

Esto se presenta cuando el trabajador no dispone de suficiente información para cumplir con los objetivos asignados, tareas encomendadas y además la valoración de cumplimientos que realizan sus superiores o las posibles recompensas y sanciones. (Floría , 2013).

2.3.2.11.3 Sobre carga del rol.

La sobre carga del rol se da cuando al trabajador se le asignan demasiados objetivos y obligaciones para que pueda realizarlas en un tiempo razonable.

En varias ocasiones se debe a situaciones temporales, así como por la ausencia de otros trabajadores, esto obliga a ampliar los roles con otros que no

formaban parte de las funciones del puesto de trabajo en un principio, pero que se añaden a las que ya se venían desempeñando.

Esto también se da cuando el trabajador voluntariamente asume demasiadas responsabilidades por quedar bien con sus superiores. (Floría, 2013).

2.3.2.12 Desarrollo de la carrera profesional.

Es e refiere a todas las actividades que pueden realizarse a lo largo del tiempo y que puedan incluir distintos puestos o distintos trabajos.

Las personas con aspiraciones de promoción se sentirán defraudadas si se le niega esta posibilidad, lo que dará lugar a un sentimiento de frustración y a sus consecuencias sobre la persona y sobre la organización: alteraciones de conducta, baja moral y pobreza de relaciones.

Una falta de perspectiva de promoción es una fuente potencial de estrés para aquellas personas que han desarrollado correctamente un trabajo pero no ven una recompensa en forma de avance.

La promoción y el desarrollo de la carrera profesional se refiere a todas las actividades que pueden realizarse a lo largo del tiempo y que pueden incluir distintos puestos o distintos trabajos, y a las posibilidades que se le ofrecen al trabajador para ascender en su medio laboral. (Bravo, 2010-2011).

Una falta de promoción será, sin embargo, fuente de estrés solo en la medida en que no se cumplen las expectativas de las personas.

Una promoción puede exceder la capacidad de adaptación de la persona. (Floría, González, & González, 2009).

2.3.3 Características de la empresa.

Es un factor muy fundamental que puede incidir en la calidad de vida de los trabajadores, debido a que deben ser tomados en cuenta desde la fase de proyecto o diseño, en el cual esto involucra tener una visión desde la actividad,

localización, morfología, dimensión e imagen que la empresa u organización posee. (Cortés, 2012).

2.3.3.1 Actividad.

Es muy importante tener una visión del tipo de actividad que la empresa realiza es decir que producto fabrica o el tipo de servicio que presta, porque debido a estos constituyen o generan factores psicosociales que pueden afectar al bienestar del trabajador, tanto en su ámbito laboral como social. (Cortés, 2012).

2.3.3.2 Localización.

El emplazamiento de la empresa constituye un factor muy importante de bienestar y satisfacción en los trabajadores, pero también puede dar lugar a problemas de naturaleza psíquica y social.

La ubicación de la empresa es muy importante para los trabajadores, porque que incluye aspectos relacionados sobre su entorno, condiciones ambientales exteriores, medios de comunicación, lugares de ocio, que pueden contribuir al mejoramiento del bienestar y calidad de vida de los trabajadores. (Cortés, 2012).

2.3.3.3 Morfología.

Es muy importante porque incide directamente en crear situaciones de confort, satisfacción y bienestar en los trabajadores por los aspectos que tiene que ver con el diseño del lugar de trabajo, espacios disponibles, distribución y acondicionamiento del espacio, equipamientos sociales, lugares para descansos, posibilidad de trabajo en grupo, posibilidad de comunicación sin ruidos e interferencias, etc. (Cortés, 2012).

2.3.3.4 Dimensión.

Este aspecto es muy importante porque influye directamente con el tamaño de la empresa y además puede originar riesgos de origen psicosocial, esto se

debe a que su dimensión involucra varias características como la prevención, formación, estabilidad en el empleo, promoción o cambio de puesto, organización, autonomía, tareas, comunicación horarios, etc., que pueden generar la aparición de situaciones de estrés o insatisfacción laboral.

Tanto en las pequeñas, medianas y grandes empresas trabajadores se pueden ver influenciados o afectados por situaciones de estrés e insatisfacción laboral. (Cortés, 2012).

2.3.3.5 Imagen.

Es un factor muy importante para los trabajadores, debido a la percepción de la imagen que la sociedad tiene de una determinada empresa, en virtud de la información que esta tiene de ella como son producción de un producto o servicio que realiza, funcionamiento, preocupación de la calidad y preservación del medio ambiente, solidez económica, salarios, modernización, relación con otros ámbitos de la sociedad, etc.; esto incide directamente en los trabajadores de la empresa u organización.

La imagen de una empresa al trabajador le constituye una fuente de satisfacción, al mejorar su status y su prestigio laboral. (Cortés, 2012).

2.4 Características personales.

Las características individuales o personales de cada uno de los trabajadores contribuyen a que los factores psicosociales incidan de diferentes maneras en cada persona, esto se debe a su capacidad de tolerancia, adaptación de las diferentes situaciones que se presentan, entendiendo esta en un doble sentido, por una parte adaptándose a la realidad exterior a su forma de ser y sus necesidades y la otra, modificando estas necesidades en función de la realidad exterior.

El éxito de esta adaptación dependerá de los factores personales, los cuales se clasifican en:

- Factores endógenos o individuales.

- Factores exógenos o extralaborales. (Cortés, 2012).

2.4.1 Factores endógenos o individuales.

Los factores individuales son los determinantes de las características propias de cada trabajador, que tiene que ver tanto en su forma de ser y reacción como son la personalidad, edad, sexo, formación, motivaciones, actitudes, aptitudes, expectativas. (Cortés, 2012).

Es decir los factores individuales son todas las características socio-demográficas que tienen incidencia directamente en la edad, sexo, estado civil, nivel educativo, la ocupación, lugar de residencia, tipo de vivienda y el número de dependientes, de cada uno de los trabajadores. (Hernández, 2014).

2.4.1.1 Edad.

Es muy importante porque con la edad aumenta el riesgo de enfermar o morir, pero esto significa que no sea motivo fundamental para ciertas líneas de investigación prioritarias.

Especialmente en niveles ocupacionales como los transportistas, agricultores, los trabajadores de pesca, trabajadores de la construcción, es muy importante el estudio de envejecimiento (ageing o aging, en inglés), para conocer el grado de influencia que tiene dicho envejecimiento en la ocurrencia de una lesión por accidente o un mayor absentismo, donde se plantea implementar programas de promoción de la salud para reducir los factores de riesgo cardiovascular o adelantar la edad de jubilación. (Gil, 2011).

2.4.1.2 Género.

Es el conjunto de las características sociales, culturales, políticas, psicológicas jurídicas y económicas, que influyen en las personas en forma independiente de acuerdo al género. (Botina, y otros, 2011).

El género es un factor de desigualdad a la hora de enfermar o morir y que su diferenciación en los estudios epidemiológicos permitirá identificarlos y conocer su magnitud en los distintos procesos de enfermar.

En el género femenino las características están socialmente constituidas en el marco social, familiar, profesional y mientras que en el género masculino se basa en la ocupación directamente.

Entre los sectores productivos como la construcción o la industria, se tiene mayor concentración de trabajadores de género masculino, el cual con lleva un mayor riesgo de accidente. (Gil, 2011).

2.4.1.3 Nivel educativo.

El nivel educativo es la instrucción o escolaridad cursado por el trabajador. (Botina, y otros, 2011).

El nivel educativo está asociado con el nivel de salud, es decir que a mayor nivel educativo tenemos mayores niveles de salud en los trabajadores.

Con un buen nivel educativo alcanzado, nos proporciona o facilita obtener un buen nivel de salud, alcanzando un buen trabajo, una alimentación, una alimentación suficiente y sana, transporte adecuado y una vivienda de calidad.

La incorporación de la cultura preventiva en los distintos niveles educativos facilitara que el trabajador asuma dichos principios en su comportamiento habitual no teniendo que modificarlos en la edad adulta, por la dificultad que este ultimo lo conlleva. (Gil, 2011).

2.4.1.4 Estado civil.

Es el atributo de la personalidad que define la situación jurídica de la persona en la familia y en la sociedad. (Botina, y otros, 2011).

2.4.1.5 Ocupación.

Son las actividades que el trabajador realiza día a día, en las cuales este se involucra, tienen propósito y sentido. Estas ocupaciones se desarrollan en un

contexto, son comprendidas por todos y poseen una forma, una función y un significado. (Botina, y otros, 2011).

2.4.1.6 Tipo de vivienda.

El tipo de vivienda es la ocupación, posesión actual y material del lugar de habitación del trabajador. (Botina, y otros, 2011).

2.4.1.7 Responsabilidad económica.

Es la responsabilidad en la provisión económica, en beneficio de la satisfacción de las necesidades básicas de los miembros de la familia. (Botina, y otros, 2011).

A demás de las características personales existen las de tipo laboral ocupacional que son las únicas para cada trabajador y que en ocasiones influyen en las otras dimensiones como son (lugar de trabajo, antigüedad, nombre de cargo, tipo de cargo, tiempo que desempeña en el cargo, tipo de contrato, horario de trabajo, salario). (Hernández, 2014).

2.4.2 Factores exógenos o extralaborales.

Los principales factores extralaborales son aquellos que involucran la vida familiar, datos socioeconómicos, entorno social, ocio y tiempo libre, etc., que pueden tener una marcada influencia sobre la satisfacción o insatisfacción laboral al incidir sobre otros factores psicosociales del trabajo. (Cortés, 2012).

Estos factores hacen referencia a todos los aspectos del entorno familiar, social, económico del trabajador y a su vez abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. (Hernández, 2014).

2.4.2.1 Transporte.

Un determinante de la salud de los trabajadores es esencialmente el sistema de transporte que utilice El caminar el uso de la bicicleta o del transporte público son prácticas que promocionan la salud, porque proporcionan ejercicio

físico, reducen los accidentes de tráfico, incrementan el contacto social, y reducen la contaminación atmosférica y el estrés, esto se debe al no utilizar el vehículo particular en los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Es muy importante fomentar prácticas saludables con relación al transporte en las empresas, esto con lleva al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y además en su rendimiento profesional, y por lo tanto se redujera los accidentes. (Gil, 2011).

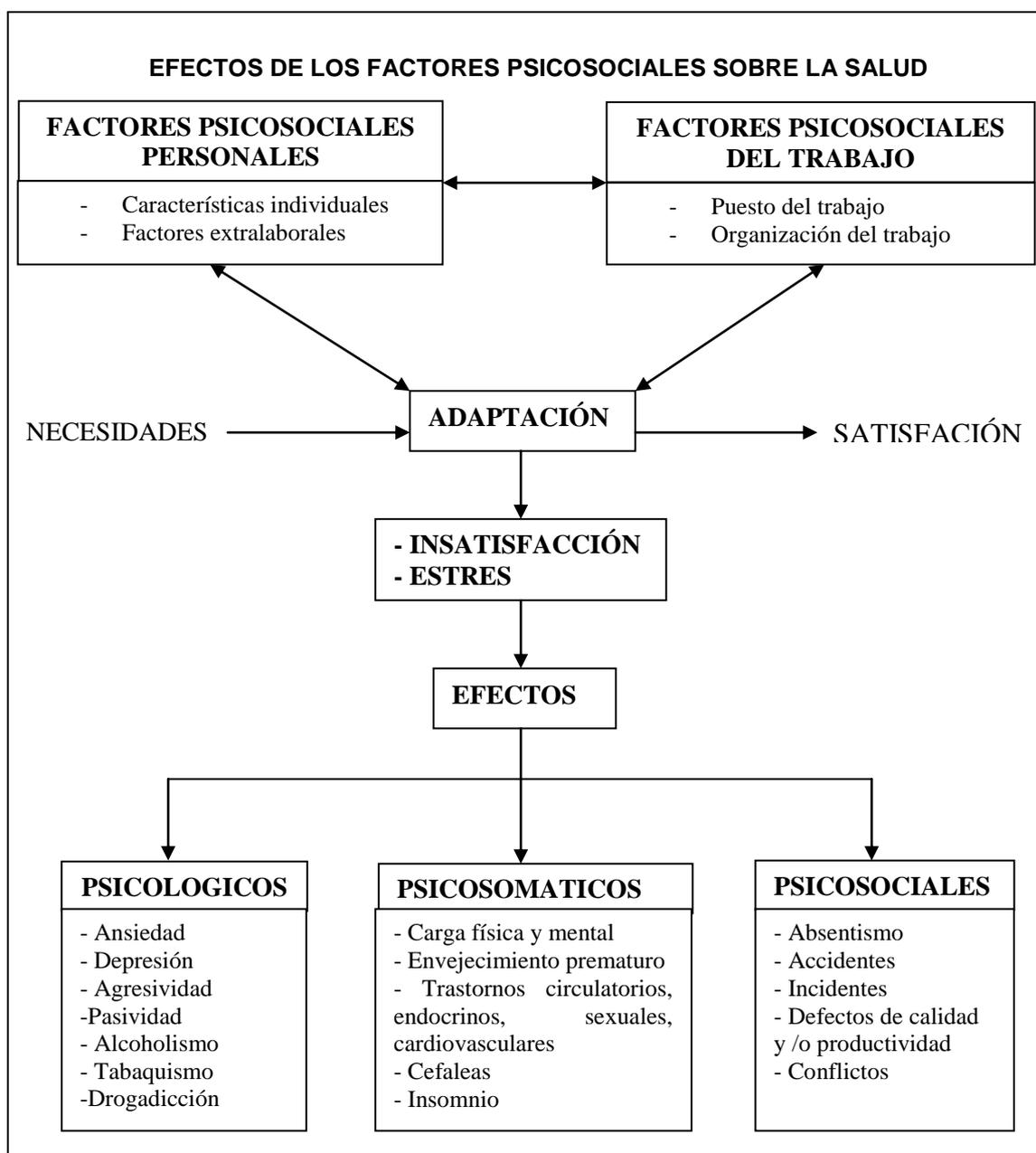
2.5 Consecuencia de los factores psicosociales sobre la salud.

Los factores psicosociales dan lugar a la aparición de determinados efectos que pueden originar múltiples y variadas consecuencias sobre el trabajador, motivadas por el medio ambiente laboral (características del puesto y organización del trabajo) que incide sobre el trabajador y por las propias características personales de este (individuales y extralaborales), que al interactuar entre sí provocan comportamientos diversos.

La satisfacción laboral expresa la medida en la que las características del trabajo se acomodan a los deseos, aspiraciones, necesidades o expectativas del trabajador.

Cuando las necesidades no están satisfechas, se produce una situación de bajo grado de bienestar que denominamos insatisfacción, frente a la que el trabajador reacciona con respuestas de carácter psicológico, fisiológico o psicosocial, pudiendo ser causa además de accidentes y / o incidentes como se detalla en la Figura 2.3. (Cortés, 2012).

Figura 2.3. Efectos de los factores psicosociales sobre la salud.



Fuente: Cortés, J. (2012). Factores psicosociales. Clasificación, metodología y evaluación. intervención psicosocial. En *Seguridad e higiene del trabajo* (Décima ed., págs. 611-670). Madrid, España: Tébar S.L.

2.6 Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

En esta investigación, la evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo se realizara en base a la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, cuyos autores son Ministerio de Protección Social - Pontifica Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y

Riesgos Profesionales, cuya fecha de publicación fue el Julio del 2010, Colombia.

EL objetivo principal de la batería es identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en los trabajadores laboralmente activos.

El alcance principal de la Batería es de identificar los datos socio-demográficos, ocupacionales de los trabajadores y establecer los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y además ponderar su nivel de riesgo en los trabajadores.

Los instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales de la batería, que se aplicaran en el trabajo de investigación son los siguientes:

- ✓ Fichas de datos generales que recoge información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador.
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- ✓ Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010). (Ministerio de Protección Social, 2010).

2.6.1 Cuestionario de evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Para la evaluación de los factores de riesgos psicosocial intralaboral, se desarrollaron dos versiones de cuestionarios (forma A y B), en base a los niveles ocupacionales de los trabajadores, con el fin que cada uno de los ítems que conforman, fueran pertinentes y claramente comprendidos por los trabajadores.

En este trabajo de investigación para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales intralaboral, se aplicara la forma B, para los trabajadores que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares y operarios, como son los trabajadores del área de albañilería de una empresa de construcción inmobiliaria, como se detalla en la Tabla 2.2. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Tabla 2.2 Formas del cuestionario de factores psicosocial intralaboral forma B.

Formas	Nivel ocupacional de los trabajadores
Forma B	✓ Auxiliares: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior.
	✓ Operarios: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior.

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

2.6.1.1 Estructura del cuestionario.

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, está diseñado para evaluar las condiciones propias del trabajo, organización y el entorno donde se ejecuta el trabajo, las cuales bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo. Los dominios están compuestos por 16 dimensiones psicosociales intralaborales en la forma B, que son evaluados en todo el cuestionario.

En la siguiente Tabla 2.3, se presenta la estructura del cuestionario de factores de riesgos psicosocial intralaboral forma B, en términos de los dominios y dimensiones que lo conforman. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Tabla 2.3 Dominios y dimensiones intralaborales forma B.

Dominios	Dimensiones
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo
	Relaciones sociales en el trabajo
	Retroalimentación del desempeño
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad del rol
	Capacitación
	Participación y manejo del cambio
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos
	Control y autonomía sobre el trabajo
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico
	Demandas emocionales
	Demandas cuantitativas
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
	Demandas de carga mental
	Demandas de la jornada de trabajo
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
	Reconocimiento y compensación

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

2.6.1.2 Aplicación del cuestionario

2.6.1.2.1 Escala de respuestas.

Para la evaluación del cuestionario de los factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, se basa en la escala de respuesta tipo Likert, donde el encuestado debe seleccionar una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje su forma de pensar, en la Tabla 2.4 se detalla la escala de respuestas.

Tabla 2.4 Escala de respuestas.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
----------------	---------------------	----------------------	-------------------	--------------

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario*. Bogota D.C., Colombia.

2.6.1.2.2 Modalidades de aplicación

Para el presente trabajo de investigación, para la aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral forma B, se realizó con las siguientes modalidades. (Ministerio de Protección Social, 2010).

a) Heteroaplicación.

Esta modalidad posee dos alternativas de aplicación:

a1) Heterolectura y autodiligenciamiento: El profesional lee los ítems, las alternativas de respuesta y el trabajador analiza, selecciona, registra por cuenta propia las respuestas en el respectivo cuestionario. Es muy importante destacar que para la aplicación de esta modalidad se requiere que los que respondan el cuestionario deben saber leer y escribir.

Para esta alternativa, la heteroaplicación puede hacerse de manera individual o en grupo. Se recomienda para la aplicación en grupos de máximo cinco (5) trabajadores, si poseen un nivel educativo de primaria completa, y en grupos de máximo doce (12) trabajadores si poseen bachillerato incompleto.

a2) Heterolectura y heterodiligenciamiento: El profesional lee los ítems, las alternativas de respuesta, y el trabajador dice la respuesta, el profesional la registra las respuestas en el respectivo cuestionario. Es muy importante que esta opción es para aplicaciones individuales, para un nivel educativo desde

analfabeta, primaria incompleta, primaria incompleta, bachillerato incompleto, y para personas que tienen dificultades de lectoescritura.

En la siguiente Tabla 2.6, se presenta las modalidades de aplicación del cuestionario para la evaluación del estrés-tercera versión.

Tabla 2.6 Modalidades de aplicación del cuestionario, según nivel educativo.

Nivel educativo	Tipo de aplicación	Modalidad de aplicación
Ninguno (analfabeta)	Individual	Heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
Primaria incompleta		
Primaria completa	Individual	Heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
	Colectiva (máximo 5 personas por examinador)	Heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
Bachillerato incompleto	Individual	Autoaplicación con opción heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
Bachillerato completo	Colectiva (máximo 12 personas por examinador)	Autoaplicación con opción heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)

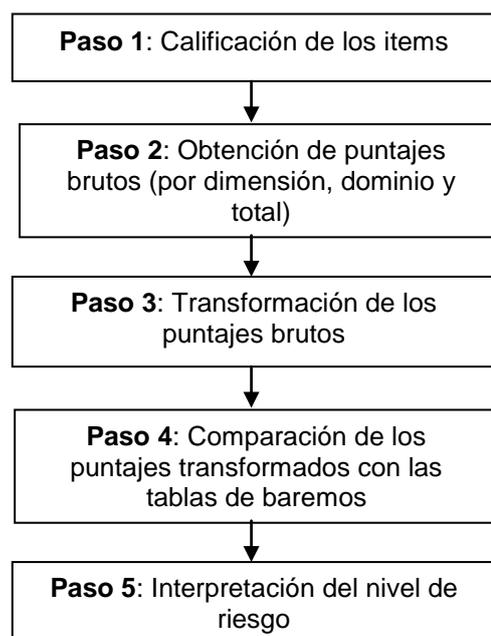
Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

2.6.1.3 Calificación e interpretación.

2.6.1.3.1 Calificación del cuestionario.

Para la obtención del puntaje total del cuestionario para la evaluación del cuestionario de riesgos psicosociales intralaboral forma B, debe seguir el siguiente proceso de calificación, como se detalla en la Figura 2.4.

Figura 2.4. Proceso de calificación del cuestionario.



Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

Paso 1: Calificación de los ítems.

Para cada uno de los ítems que conforman el cuestionario, debe ser calificado con números enteros cuyo valor debe estar entre los valores que se asignan a las opciones de respuesta (0 y 4) respectivamente, dichos valores permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones, dominios y también el puntaje total del cuestionario. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Tabla 2.6. Calificación de las opciones de respuestas de los ítems de la forma B.

Ítems forma B	Calificación de las opciones de respuestas				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4,5,6,9,12,14,22,24,29,30, 31,32,33,34,35,36,37,38,39, 40,41,42,43,44,45,46,47,48, 49,50,51,52,53,54,55,56,57, 58,59,60,61,62,63,64,65,67, 68,69,70,71,72,73,74,75,76, 77,78,79,80,81,82,83,84,85, 86,87,88,97	0	1	2	3	4
1,2,3,7,8,10,11,13,15,16,17, 18,19,20,21,23,25,26,27,28, 66,89,90,91,92,93,94,95,96	4	3	2	1	0

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

Paso 2: Obtención de los puntajes brutos.

a) Puntajes brutos de las dimensiones.

El puntaje bruto de las dimensiones, se obtienen de la sumatoria de las respectivas calificaciones obtenidas de los ítems que los conforman, en la Tabla 2.7, se presenta los ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgos psicosociales intralaboral forma B. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Tabla 2.7 Ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B.

Dominios	Dimensiones	Ítems forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59,60,61
	Relaciones sociales en el trabajo	62,63,64,65,66,67,68,69,70,71,72,73
	Retroalimentación del desempeño	74,75,76,77,78
	Relación con los colaboradores	No aplica
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	41,42,43,44,45
	Capacitación	46,47,48
	Participación y manejo del cambio	38,39,40
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	29,30,31,32
	Control y autonomía sobre el trabajo	34,35,36
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12
	Demandas emocionales	89,90,91,92,93,94,95,96,97
	Demandas cuantitativas	13,14,15
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	25,26,27,28
	Exigencias de responsabilidad del cargo	No evalúa
	Demandas de carga mental	16,17,18,19,20
	Consistencia del rol	No evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	21,22,23,24,33,37
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	85,86,87,88
	Reconocimiento y compensación	79,80,81,82,83,84

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario*. Bogotá D.C., Colombia.

b) Puntajes brutos de los dominios.

Para la obtención del puntaje bruto de cada uno de los dominios del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, se calcula realizando la sumatoria de los puntajes brutos de cada dimensión que lo conforman. (Ministerio de Protección Social, 2010).

c) Puntaje bruto total general.

Para la obtención del puntaje bruto total general del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, se obtiene realizando la sumatoria de los puntajes brutos obtenidos para cada uno de los dominios.

d). Puntaje bruto total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Para la obtención de los puntajes bruto general de la evaluación de los factores de riesgos psicosociales, se obtiene realizando la sumatoria de los puntajes brutos totales de los cuestionarios de factores de riesgos psicosociales intralaboral forma B y extralaboral, siempre y cuando estos hayan sido aplicados a un mismo trabajador respectivamente.

Paso 3: Transformación de los puntajes brutos

Para lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en las dimensiones, dominios y por el total del cuestionario, se realiza una transformación lineal de los puntajes brutos a una escala cuyos valores de los puntajes están entre un rango de 0 a 100.

Para realizar la transformación de los puntajes ponderados, se debe realizar con la siguiente formula.

$$Puntaje\ transformado = \frac{Puntaje\ bruto}{61,16} \times 100$$

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

Los factores de transformación para cada una de las dimensiones se detallan en la siguiente Tabla 2.8. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Tabla 2.8 Factores de transformación para las dimensiones de la forma B.

Dimensión	Factores de transformación
	Forma B
Características del liderazgo	52
Relaciones sociales en el trabajo	48
Retroalimentación del desempeño	20
Relación con los colaboradores	No aplica
Claridad del rol	20
Capacitación	12
Participación y manejo del cambio	12
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16
Control y autonomía sobre el trabajo	12
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48
Demandas emocionales	36
Demandas cuantitativas	12
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	16
Exigencias de responsabilidad del cargo	No evalúa
Demandas de carga mental	20
Consistencia del rol	No evalúa
Demandas de la jornada de trabajo	24
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	16
Reconocimiento y compensación	24

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario*. Bogotá D.C., Colombia.

Los factores de transformación para cada uno de los dominios, se detallan en la Tabla 2.9. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Tabla 2.9. Factores de transformación para los dominios de la forma B.

Dominios	Factores de transformación
	Forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	120
Control sobre el cargo	72
Demandas del trabajo	156
Recompensas	40

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario*. Bogotá D.C., Colombia.

Los factores de transformación para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, se detallan en la Tabla 2.10.

Tabla 2.10 Factores de transformación para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B

	Factores de transformación
	Forma B
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	388

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

Los factores de transformación para el total de la evaluación general de los factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, se detallan en la Tabla 2.11. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Tabla 2.11 Factores de transformación para el total de evaluación general de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B

	Factores de transformación
	Forma B
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	512

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

Paso 4: Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos.

La comparación entre los puntajes transformados con las tablas de baremos nos proporcionaran el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de las dimensiones, dominios y del puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B. En la siguiente Tabla 2.12, se detallan los baremos para los dominios de la forma B.

Tabla 2.12 Baremos para las dimensiones de la forma B

Dimensión	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 – 8,3	8,4 – 17,5	17,6 – 26,7	26,8 – 38,3	38,4 – 100
Control sobre el trabajo	0,0 – 19,4	19,5 -26,4	26,5 – 34,7	34,8 – 43,1	43,2 – 100
Demandas del trabajo	0,0 – 26,9	27,0 – 33,3	33,4 – 37,8	37,9 – 44,2	44,3 – 100
Recompensas	0,0 – 2,5	2,6 – 10,0	10,1 – 17,5	17,6 – 27,5	27,6 - 100

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

En la siguiente Tabla 2.13, se detalla los baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B.

Tabla 2.13 Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma B	0,0 – 20,6	20,7 – 26,0	26,1 – 31,2	31,3 – 38,7	38,8 – 100

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

En la siguiente Tabla 2.14, se detalla los baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B.

Tabla 2.14 Baremos para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial forma B.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma B y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 – 19,9	20,0 – 24,8	24,9 -29,5	29,6 – 35,4	35,5 – 100

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

2.6.1.3.2 Paso 5: interpretación de nivel de riesgo

La interpretación del nivel de riesgo psicosocial del cuestionario intralaboral forma B que representa, según la dimensión, dominio o puntaje total, está determinada en una escala de cinco niveles, como se detalla posteriormente.

- ✓ **Sin riesgo o riesgo despreciable:** Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- ✓ **Riesgo bajo:** No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativos. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

- ✓ **Riesgo medio:** Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales para la salud.
- ✓ **Riesgo alto:** Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por lo tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- ✓ **Riesgo muy alto:** Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. (Ministerio de Protección Social, 2010).

2.6.2 Cuestionario de evaluación de los factores de riesgo psicosocial extralaboral.

En este trabajo de investigación se aplicara el cuestionario para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales extralaboral, con su respectiva tabla de baremos aplicado a los trabajadores con nivel ocupacional que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares y operarios, como son los trabajadores del área de albañilería de una empresa de construcción inmobiliaria, como se detalla en la Tabla 2.15. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Tabla 2.15 Baremos del cuestionario de factores psicosocial extralaboral según nivel ocupacional.

Baremos	Nivel ocupacional de los trabajadores
Baremos para trabajadores con cargos auxiliares y operarios	✓ <u>Auxiliares:</u> cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior.
	✓ <u>Operarios:</u> comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior.

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

2.6.2.1 Estructura del cuestionario.

El cuestionario de factores de riesgos psicosocial extralaboral, está diseñado para evaluar las condiciones externas del lugar de trabajo, que se encuentran vinculadas o relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador; además evalúa las condiciones de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del trabajador.

Para la evaluación del cuestionario de riesgos psicosocial extralaboral se considera la calificación de las 7 dimensiones que lo conforman, que contienen 31 ítems en total, como se detalla en la siguiente Tabla 2.16.

Tabla 2.16 Dimensiones extralaborales y número de ítems por dimensión.

Constructo	Dimensiones	Número de ítems
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	4
	Relaciones familiares	3
	Comunicación y relaciones interpersonales	5
	Situación económica del grupo familiar	3
	Características de la vivienda y de su entorno	9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3
	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	4
	Total	31

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

2.6.2.2 Aplicación del cuestionario.

2.6.2.2.1 Escala de respuestas.

Para la evaluación del cuestionario de los factores de riesgo psicosocial extralaboral, se basa en la escala de respuesta tipo Likert, donde el encuestado debe seleccionar una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje su forma de pensar, en la Tabla 2.17, se presenta la escala de respuestas. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Tabla 2.17 Escala de respuestas.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

2.6.2.2.2 Modalidades de aplicación.

Para el presente trabajo de investigación, para la aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral, se realizó con las siguientes modalidades.

a) Heteroaplicación.

Esta modalidad posee dos alternativas de aplicación:

a1) Heterolectura y autodiligenciamiento: El profesional lee los ítems, las alternativas de respuesta y el trabajador analiza, selecciona, registra por cuenta propia las respuestas en el respectivo cuestionario. Es muy importante destacar que para la aplicación de esta modalidad se requiere que los que respondan el cuestionario deben saber leer y escribir.

Para esta alternativa, la heteroaplicación puede hacerse de manera individual o en grupo. Se recomienda para la aplicación en grupos de máximo cinco (5) trabajadores, si poseen un nivel educativo de primaria completa, y en grupos de máximo doce (12) trabajadores si poseen un nivel educativo de bachillerato incompleto.

a2) Heterolectura y heterodiligenciamiento: El profesional lee los ítems, las alternativas de respuesta, y el trabajador dice la respuesta, el profesional la registra las respuestas en el respectivo cuestionario. Es muy importante destacar que es una opción para aplicaciones individuales, recomendada para un nivel educativo desde analfabeta, primaria incompleta, primaria incompleta, bachillerato incompleto, así también para personas que presentan dificultades de lectoescritura.

En la siguiente Tabla 2.18, se detalla las modalidades de aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Tabla 2.18 Modalidades de aplicación del cuestionario, según nivel educativo.

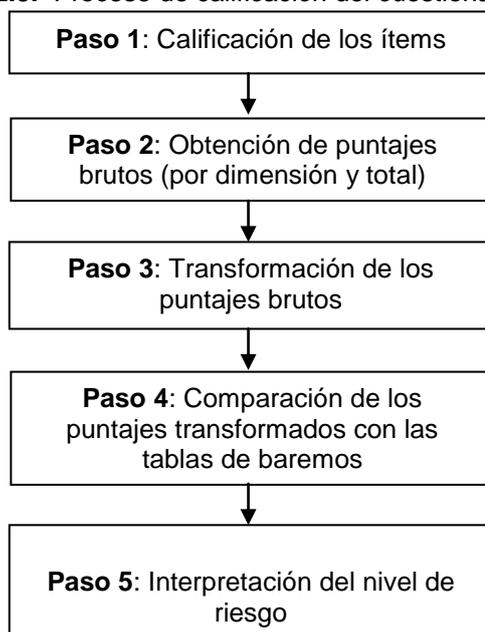
Nivel educativo	Tipo de aplicación	Modalidad de aplicación
Ninguno (analfabeta)	Individual	Heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
Primaria incompleta		
Primaria completa	Individual	Heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
	Colectiva (máximo 5 personas por examinador)	Heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
Bachillerato incompleto	Individual	Autoaplicación con opción heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
Bachillerato completo	Colectiva (máximo 12 personas por examinador)	Autoaplicación con opción heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario*. Bogota D.C., Colombia.

2.6.2.3 Calificación e interpretación.

Para la obtención del puntaje total y de cada una de las dimensiones del cuestionario para la evaluación del cuestionario de riesgos psicosociales extralaboral, debe seguir el siguiente proceso de calificación, como se detalla en la Figura 2.5. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Figura 2.5. Proceso de calificación del cuestionario extralaboral.



Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario*. Bogota D.C., Colombia.

Paso 1: Calificación de los ítems.

Para cada uno de los ítems que conforman el cuestionario, debe ser calificado con números enteros entre los valores que se asignan a las opciones de respuesta (0 y 4) respectivamente, dichos valores permiten calcular los

puntajes brutos de las dimensiones y también el puntaje bruto total del cuestionario.

En la siguiente Tabla 2.19, se detalla los valores que se asignan a las opciones de respuesta para cada ítem que conforman el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Tabla 2.19 Calificación de las opciones de respuestas de los ítems del cuestionario.

Ítems forma B	Calificación de las opciones de respuestas				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1,4,5,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,25,27,29	0	1	2	3	4
2,3,6,24,26,28,30,31	4	3	2	1	0

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogotá D.C., Colombia.

Paso 2: Obtención de los puntajes brutos.

a) Puntajes brutos de las dimensiones.

El puntaje bruto de las dimensiones del cuestionario se obtienen sumando las calificaciones asignadas a los ítems que las conforman; en la Tabla 2.20, se detalla los respectivos ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Tabla 2.20 Ítems que integran cada dimensión del cuestionario.

Dimensiones	Ítems
Tiempo fuera de trabajo	14,15,16,17
Relaciones familiares	22,25,27
Comunicación y relaciones interpersonales	18,19,20,21,23
Situación económica del grupo familiar	29,30,31
Características de la vivienda y de su entorno	5,6,7,8,9,10,11,12,13
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	24,26,28
Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	1,2,3,4

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogotá D.C., Colombia.

b) Puntaje bruto total general.

El puntaje bruto total general del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, se obtiene realizando la sumatoria de los puntajes brutos obtenidos de cada una de las dimensiones que la conforman.

c) Puntaje bruto total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Para la obtención de los puntajes brutos total general de los cuestionarios de la evaluación de los factores de riesgos psicosociales intralaboral y extralaboral, se obtiene realizando la sumatoria de los puntajes brutos totales de los cuestionarios respectivamente, siempre y cuando estos hayan sido aplicados a un mismo trabajador respectivamente.

Paso 3: Transformación de los puntajes brutos.

Para lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en las dimensiones y por el total del cuestionario, se realiza una transformación lineal de los puntajes brutos a una escala cuyos valores de los puntajes están entre un rango de 0 a 100.

Para realizar la transformación de los puntajes ponderados, se debe realizar con la siguiente formula.

$$Puntaje\ transformado = \frac{Puntaje\ bruto}{61,16} \times 100$$

Los factores de transformación para cada una de las dimensiones se detallan en la siguiente Tabla 2.21. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Tabla 2.21 Factores de transformación para las dimensiones y para el total del cuestionario.

Dimensiones	Factores de transformación
Tiempo fuera del trabajo	16
Relaciones familiares	12
Comunicación y relaciones interpersonales	20
Situación económica del grupo familiar	12
Características de la vivienda y de su entorno	36
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	12
Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	16
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	124

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

En la siguiente Tabla 2.22, se detalla los factores de transformación para el total de la evaluación general de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B y extralaboral. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Tabla 2.22 Factores de transformación para el total de la evaluación general de factores de riesgo psicosocial forma B.

	Factores de transformación
	Forma B
Puntaje total de la evaluación general de factores de riesgo psicosocial (suma de intra y extralaboral)	512

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

Paso 4: Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos.

La comparación entre los puntajes transformados con las tablas de baremos nos proporciona el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de las dimensiones y del puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

En la siguiente Tabla 2.23, se detalla los baremos para las dimensiones y puntuación total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, para trabajadores de cargos auxiliares y operarios.

Tabla 2.23 Baremos para las dimensiones y puntuación total del cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral para trabajadores de cargos auxiliares y operarios.

Dimensión	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera de trabajo	0,0 – 6,3	6,4 – 25,0	25,1 – 37,5	37,6 – 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 – 8,3	8,4 – 25,0	25,1 – 33,3	33,4 – 50,0	50,1 – 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 – 5,0	5,1 – 15,0	15,1 – 25,0	25,1 – 35,0	35,1 – 100
Dimensión situación económica	0,0 – 16,7	16,8 – 25,0	25,1 – 41,7	41,8 – 50,0	50,1 – 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 – 5,6	5,7 – 11,1	11,2 – 16,7	16,8 – 27,8	27,9 – 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 – 0,9	1,0 – 16,7	16,8 – 25,0	25,1 – 41,7	41,8 – 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 – 0,9	1,0 12,5	12,6 – 25,0	25,1 – 43,8	43,9 – 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 – 12,9	13,0 – 17,7	17,8 – 24,2	24,3 – 32,3	32,4 - 100

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

En la siguiente Tabla 2.24, se detalla los baremos para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial forma B.

Tabla 2.24 Baremos para el puntaje total general de factores riesgo psicosocial forma B.

Dimensión	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forme B y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 – 19,9	20,0 – 24,8	24,9 – 29,5	29,6 – 35,4	35,5 - 100

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario*. Bogota D.C., Colombia.

2.6.2.3.1 Paso 5: Interpretación de nivel de riesgo.

La interpretación del nivel de riesgo psicosocial del cuestionario extralaboral que representa, según la dimensión o puntaje total, está establecida en una escala de cinco niveles, que se detallan a continuación.

- ✓ **Sin riesgo o riesgo despreciable:** No se tienen ningún tipo de riesgo, que no se requiere desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren en esta categoría solo se realizaran acciones o programas de promoción.
- ✓ **Riesgo bajo:** No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativos. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- ✓ **Riesgo medio:** Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- ✓ **Riesgo alto:** Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por lo tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- ✓ **Riesgo muy alto:** Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones que

se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. (Ministerio de Protección Social, 2010).

2.6.3 Ficha de datos generales (socio-demográfica y ocupacional).

Las condiciones individuales o socio-demograficas determinan las características propias de cada trabajador como: el sexo, edad, estado civil, nivel educativo, la ocupación, la ciudad o lugar de residencia, escala socio-económica, el tipo de vivienda y el número de dependientes. Además pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales.

Los aspectos ocupacionales de los trabajadores tales como: la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales.

Tanto las características socio-demográficas y ocupacionales de los trabajadores, se realizan a través de los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales, como se detalla en la siguiente Tabla 2.25. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Tabla 2.25 Variables socio-demográficas y ocupacionales.

Constructo	Variables
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo
	Edad
	Estado civil
	Grado de escolaridad
	Ocupación o profesión
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Tipo de vivienda
	Número de personas a cargo
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual del trabajo
	Antigüedad en la empresa
	Nombre del cargo
	Tipo de cargo
	Antigüedad en el cargo actual
	Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja
	Tipo de contrato
	Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas
Modalidad de pago	

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

2.7 Estrés laboral.

Según la Guía de la Comisión Europea para la seguridad y Salud en el trabajo el estrés relacionado con el trabajo se define como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos a nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. (Azcuénaga, 2011).

El estrés es una reacción fisiológica propia del organismo en donde actúan diversos mecanismos de defensa para afrontar un medio que a una situación que se aprecia como amenazante.

Cuando se presenta en exceso se produce una sobrecarga de tensión que repercute directamente en el organismo humano y esto deriva a la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que provocan un mal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano normalmente.

2.7.1 Fases del estrés

Las personas poseen la capacidad de detectar los peligros, riesgos y además pueden tener una percepción de las amenazas para evitarlas y alejarse de ellas.

El estrés desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto, se va desarrollando por varias etapas, durante las mismas se puede detener la acción que este trastorno genera o permite que este se desarrolle plenamente hasta llegar a las últimas consecuencias. (Herrera, 2012).

El estrés se presenta por tres etapas en los individuos, las mismas que se describen posteriormente.

2.7.1.1 Fase de reacción de alarma.

Ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, para la acción, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante. Se genera una activación del sistema nervioso

con las típicas manifestaciones de sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de frecuencia respiratoria, aumento de la tensión arterial, aumento de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y no adrenalina.

Se genera también una activación psicológica, aumentando la capacidad de atención y concentración. Esta es una fase de corta duración y no es perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse. (Herrera, 2012).

2.7.1.2 Fase de resistencia.

Aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación. (Herrera, 2012).

En esta fase permite compensar los gastos de energía ocasionados por el estado del estrés y, de este modo, impedir el agotamiento del organismo.

Durante esta etapa el organismo secreta otras hormonas (los glucocorticoides) que elevan la glucosa al nivel que el organismo necesita para el buen funcionamiento del corazón, cerebro y de los músculos.

A lo largo de esta etapa, las personas afectadas adoptan conductas diferentes; algunos se preparan para afrontar el estrés, otros viven sin preocuparse para solucionar su estado o tratan de evitar situaciones que pueden evitarlo. (Herrera, 2012).

2.7.1.3 Fase de agotamiento.

Como la energía de adaptación es limitada, si el estrés continua o adquiere más intensidad puede llegar a superarse las capacidades de resistencia, y el organismo entra en una fase de agotamiento, con aparición de alteraciones psicosomáticas.

Cuando se presenta un cuadro constante y severo de estrés, el organismo pierde la capacidad de respuesta y se agota, el estado de estrés es tan intenso que la persona afectada ya no puede afrontar las agresiones, el organismo se

colapsa y ya no puede defenderse de las situaciones de agresión. (Herrera, 2012).

2.7.2 Tipos de estrés.

La prevención y control del estrés laboral puede resultar complicado y confuso debido a que existen diferentes tipos como son los siguientes:

- Estrés agudo.
- Estrés agudo episódico.
- Estrés crónico.

2.7.2.1 Estrés agudo.

El estrés agudo es el más común, se presenta por las exigencias y presiones propias de los individuos, por los problemas que se nos presentan diariamente y por las posibles soluciones que damos a cada problema.

Podemos decir que el estrés es bueno cuando se presenta en pequeñas dosis y mientras que cuando se tiene en altas dosis resulta agotador.

El estrés a corto plazo puede presentar una reacción como la agonía psicológica, dolores de cabeza tensos, malestares estomacales y otros síntomas.

Mientras que el estrés a largo plazo presenta los siguientes síntomas:

- **Agonía emocional:** una posible combinación entre la irritabilidad, ansiedad y depresión.
- **Problemas musculares:** involucra dolores de cabeza tensos, dolores de espalda, dolores en la mandíbula y las tensiones musculares que derivan en desgarro muscular y problemas en tendones y ligamentos.
- **Problemas estomacales e intestinales:** con acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome de intestino irritable.

- **Sobreexcitación pasajera:** se debe al aumento de la presión sanguínea, ritmo cardíaco acelerado, transpiración de las palmas de las manos, palpitaciones, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad para respirar y dolor en el pecho.

El estrés agudo, es el más común que se puede evidenciar diariamente en las vidas de todas las personas, este tipo de estrés es muy tratable y manejable en los individuos. (Vintimilla, 2011-2012).

2.7.2.2 Estrés agudo episódico.

Este tipo de estrés es perjudicial para las personas y cuando se presenta un nivel alto se debe requerir de ayuda médica, además este tipo de estrés puede afectar a los individuos de una manera periódica.

Este tipo de estrés afecta especialmente a las personas que llevan una vida desordenada, debido a factores como muchas responsabilidades, siempre se encuentran con apuro, tiene demasiadas cosas entre manos y no puede organizar la cantidad de exigencias autoimpuestas ni las presiones que reclaman su atención.

Las personas cuando poseen este tipo de estrés por lo general se encuentran con mal carácter, irritables, ansiosos, tensos, pueden volverse hostiles, además sus relaciones interpersonales se deterioran con rapidez, ya sea con sus amigos, familiares o compañeros de trabajo.

Entre los principales síntomas del estrés agudo episódico se tienen los siguientes.

- Dolores de cabezas tensos y persistentes.
- Migrañas.
- Hipertensión.
- Dolor de pecho.
- Enfermedad cardíaca. (Vintimilla, 2011-2012).

2.7.2.3 Estrés crónico.

Este tipo de estrés desgasta a las personas durante el transcurso de los días, además destruye el cuerpo, la mente y la vida.

El estrés crónico se produce por las altas exigencias y presiones duras durante periodos aparentemente interminables.

Los principales síntomas de este tipo de estrés crónico son los siguientes.

- Irritabilidad, insomnio, pérdida de apetito, dificultades en las relaciones con las demás personas. (Vintimilla, 2011-2012).

2.7.3 Síntomas del estrés laboral.

El estrés laboral produce algunas reacciones complejas a nivel biológico, psicológico y social. Los cambios biológicos que se producen en el organismo no son apreciables por el ser humano, por lo cual se tiene procedimientos para el diagnóstico y así determinar el nivel de reacción en los individuos.

Mientras que a nivel psicológico si pueden ser fácilmente identificados por el misma persona que está soportando dichos cambios.

Entre los principales síntomas más frecuentes que el estrés laboral produce en los individuos son:

2.7.3.1 Síntomas a nivel cognitivo-subjetivo.

Entre los más relevantes síntomas a nivel cognitivo – subjetivo que se presentan en los individuos se tiene los siguientes.

- La preocupación.
- El temor.
- La inseguridad.
- La dificultad para decidir.
- El miedo.
- Los pensamientos negativos sobre sí mismo.
- Los pensamientos negativos sobre las otras personas.

- El temor a nuestras limitaciones.
- El temor a la pérdida de control.
- La dificultad para la concentración.

2.7.3.2 Síntomas a nivel fisiológico.

Entre los más relevantes síntomas a nivel fisiológico que se presentan en los individuos se tiene los siguientes.

- La sudoración, temblor.
- La tensión muscular.
- Las palpitaciones.
- La taquicardia.
- Molestias del estomago y a nivel gástrico.
- Mucha dificultad respiratoria.
- Sequedad de la boca.
- Dolores de cabeza.
- Mareo, nauseas

2.7.3.3 Síntomas a nivel motor.

Entre los más relevantes síntomas a nivel motor que se presentan en los individuos se tiene los siguientes.

- Evitación de situaciones temidas.
- Comer, fumar y beber en exceso.
- Intranquilidad motora.
- Caminar sin orientación alguna.
- Tartamudear, llorar.
- Quedarse en estado paralizado.

El estrés también puede ocasionar reacciones como ansiedad, ira, irritabilidad, tristeza, depresión y entre otras reacciones emocionales que puede presentarse en los individuos.

Podemos reconocer otros como son el agotamiento físico, la falta de rendimiento. (Miranda, 2008).

2.7.4 Grados del estrés laboral.

Los grados de estrés laboral están establecidos, por la manifestación de los síntomas y por sus respectivas manifestaciones.

2.7.4.1 Grado 1 de estrés.

Los grados de estrés laboral 1, se manifiesta por los siguientes síntomas.

- Gran impulso para actuar.
- Facilidad para comprender las cosas.
- Gran derroche de energía para realizar actividades.
- El individuo no toma en cuenta el peligro que está latente a su alrededor.

2.7.4.2 Grado 2 de estrés.

Este tipo de grado de estrés se manifiesta por los siguientes síntomas.

- Cansancio en levantarse.
- Problemas ocasionales del estomago y del corazón.
- Tensión muscular en la espalda y alrededor del cuello.
- Sensación de no poder relajarse.
- Fatiga.

2.7.4.3 Grado 3 de estrés.

Este tipo de grado de estrés se manifiesta por los siguientes síntomas.

- Se acentúa la fatiga.
- Trastornos intestinales y problemas estomacales.
- Músculos tensos y hay sensación de tensión.
- Problemas en el sueño, dificultad para dormir, pesadilla y sobresalto.
- Sensación de desmayo.

2.7.4.4 Grado 4 de estrés.

Este tipo de grado de estrés se manifiesta por los siguientes síntomas.

- Sensación de no poder terminar el día.
- Actividades agradables se vuelven penosas.
- Disminución de la reacción ante cualquier cosa.
- Trastornos en el sueño diario.
- Dificultad para concentración
- Temores.

2.7.4.5 Grado 5 de estrés.

Este tipo de grado de estrés se manifiesta por los siguientes síntomas.

- Fatiga exagerada
- Problemas para la realización en tareas sencillas
- Aumento en trastornos estomacales e intestinales.
- Aumento de los temores.

2.7.4.6 Grado 6 de estrés.

Este tipo de grado de estrés se manifiesta por los siguientes síntomas.

- Pánico.
 - La respiración precipitada.
 - Escalofríos, temblores y además sudoración muy alta.
 - Sensación de hormigueo en las manos y pies.
 - Energía suficiente para la realización de tareas más básicas.
- (Trujillo, 2007).

2.7.5 Estrés en el ámbito laboral.

La ejecución de una actividad laboral no es solo como una línea de profesionalismo, sino que también toma en cuenta al individuo como un total, que puede afectar en su autoestima, seguridad emocional y también en sus necesidades humanas como son la obtención de logros, prestigio social, comunicación, etc.

El estrés laboral es un fenómeno personal y social, con gran importancia y consecuencias a nivel individual y organizacional. A nivel individual puede afectar al bienestar físico, psicológico y a la salud de los individuos, y mientras que a nivel colectivo puede incidir en el deterioro de la salud organizacional. (Flores, 2014).

2.7.6 Impacto social y económico del estrés laboral.

El estrés laboral posee una máxima importancia en la salud de los trabajadores, debido a las altas exigencias y precariedad laboral que se encuentran sometidos los trabajadores.

En la Unión Europea más de uno de los cuatro trabajadores sufre estrés, el mismo que se encuentra relacionado con el trabajo que realizan.

En las organizaciones se encuentra altos porcentajes de incidencias de estrés laboral, como se especifica posteriormente.

- Un 50% a un 60% el estrés afecta directamente de los días laborales perdidos.
- Un 33% no puede influir en ordenar sus tareas.
- Un 45% afecta a la realización de tareas monótonas.
- Un 44% afecta a la no posibilidad de rotación.
- El 50% afecta a tareas cortas repetitivas.

Las actuales manifestaciones de enfermedades causadas por estresores que se encuentran vinculados con el trabajo, son los siguientes.

- El 13% de los trabajadores se quejan por síntomas de dolores de cabeza
- El 17% de dolores musculares
- El 20% de fatiga
- Un 28% de estrés
- Un 30% de dolor de espalda, y enfermedades que pueden poner en peligro la vida.

El coste estimado relacionado con el trabajo que origina el estrés, se encuentra en 20.000 millones de euros anuales. (Azcuénaga, 2011).

2.7.7 Consecuencias del estrés para la organización.

El estrés laboral afecta en gran nivel a la empresa, en sus actividades, salud de los trabajadores, y tiene una repercusión directa en el ámbito de la organización.

2.7.7.1 Absentismo laboral.

Algunos factores que tienen relación con el absentismo son: la inseguridad en el trabajo, riesgos de la tarea, trabajos monótonos y repetitivos.

Un elevado índice de absentismo, indica la existencia de condiciones estresantes, que se está presentando como una forma de defensa a este tipo de problemas.

El preceptismo también puede crear problemas a la organización y a los trabajadores, esto se debe a que los trabajadores presumen perder su puesto de trabajo y esto conlleva a que quieren demostrar su compromiso con la empresa en todo momento. Además esto contribuye a tener un bajo rendimiento, mayor índice de accidentabilidad y riesgos a la salud de los trabajadores.

2.7.7.2 Elevada rotación del personal.

Otra causa muy importante a los factores de riesgo psicosociales es el cambio de puesto en la misma empresa o cambiar de empresa, por el motivo de encontrar mejores condiciones laborales.

Una excesiva rotación de personal dentro de la organización son indicios de la existencia de problemas de riesgo psicosocial en una determinada área de la empresa.

2.7.7.3 Menor productividad y calidad.

La inseguridad laboral presenta repercusiones sobre las actitudes ante el trabajo y la organización, esto puede con llevar a la afectación del compromiso con el trabajo y la organización, esto repercute sobre la productividad debido a que el trabajador se limita a cumplir con las exigencias impuestas.

2.7.7.4 Problemas disciplinarios.

La frustración como consecuencia de una de las condiciones de trabajo estresantes pueden proporcionar lugar a conflictos con la organización que puede llegar a proporcionarse en agresiones a otros miembros de la organización, esto se da frecuentemente a los mandos y puede ser factor desencadenante de sabotajes y paros. (Floría, 2013).

2.8 Evaluación del estrés laboral.

En este trabajo de investigación se aplicara el cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión, cuyos autores son Ministerio de Protección Social - Pontifica Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, cuya fecha de publicación fue el Julio del 2010.

La tercera versión del cuestionario para la evaluación del estrés, se basa en una actualización de los baremos y un ajuste del cálculo de los niveles de estrés, con la finalidad tener una mayor interpretación de resultados para hacerla homologable con los criterios utilizados en los instrumentos de la Batería para la evaluación de factores psicosociales.

El objetivo del cuestionario se basa en identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés en los trabajadores laboralmente activos.

2.8.1 Cuestionario de evaluación del estrés – tercera versión.

En la presente investigación se aplicará el cuestionario para la evaluación del estrés-tercera versión, con su respectiva tabla de baremos para los

trabajadores de nivel ocupacional con cargos auxiliares y operarios, debido a que la muestra en estudio son trabajadores del área de albañilería de una empresa de la construcción inmobiliaria, como se detalla en la Tabla 2.26.

Tabla 2.26 Baremos del cuestionario para evaluación del estrés.

Baremos	Nivel ocupacional de los trabajadores
Auxiliares y operarios	✓ Auxiliares: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior.
	✓ Operarios: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior.

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogotá D.C., Colombia.

En la presente investigación se aplicará el cuestionario para la evaluación del estrés-tercera versión, con su respectiva tabla de baremos para los trabajadores de nivel ocupacional con cargos auxiliares y operarios, debido a que la muestra en estudio son trabajadores del área de albañilería de una empresa de la construcción inmobiliaria. (Ministerio de Protección Social, 2010).

2.8.1.1 Estructura del cuestionario.

El Cuestionario para la evaluación del estrés-tercera versión, es un instrumento diseñado para evaluar síntomas de estrés, que se encuentran distribuidos en cuatro categorías, según el tipo de síntomas que presenta a) fisiológicos, b) comportamiento social, c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales.

En la siguiente Tabla 2.27, se presenta los ítems que conforman el cuestionario según las categorías de síntomas. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Tabla 2.27 Número de ítems según categorías de síntomas.

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

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogotá D.C., Colombia.

2.8.1.2 Aplicación del cuestionario.

2.8.1.2.1 Escala de respuesta.

Para la evaluación del cuestionario del estrés-tercera versión, se basa en la escala de respuesta tipo Likert, donde el encuestado debe seleccionar una única opción de respuesta, la misma que mejor describa ciertos síntomas en los últimos tres meses, en la Tabla 2.28, se presenta la escala de respuestas.

Tabla 2.28 Número de ítems según categorías de síntomas

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
---------	--------------	---------	-------

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

2.8.1.2.2 Modalidades de aplicación.

Para el presente trabajo de investigación, para la aplicación del cuestionario de evaluación del estrés-tercera versión, se realizó con las siguientes modalidades. (Ministerio de Protección Social, 2010).

a) Heteroaplicación.

Esta modalidad posee dos alternativas de aplicación:

a1) Heterolectura y autodiligenciamiento: El profesional lee los ítems, las alternativas de respuesta y el trabajador analiza, selecciona, registra por cuenta propia las respuestas en el respectivo cuestionario. Es muy importante destacar que para la aplicación de esta modalidad se requiere que los que respondan el cuestionario deben saber leer y escribir.

Para esta alternativa, la heteroaplicación puede hacerse de manera individual o en grupo. Se recomienda para la aplicación en grupos de máximo cinco (5) trabajadores, si poseen un nivel educativo de primaria completa, y en grupos de máximo doce (12) trabajadores si poseen un nivel educativo de bachillerato incompleto.

a2) Heterolectura y heterodiligenciamiento: El profesional lee los ítems, las alternativas de respuesta, y el trabajador dice la respuesta, el profesional la registra las respuestas en el respectivo cuestionario. Es muy importante

destacar que es una opción para aplicaciones individuales, recomendada para un nivel educativo desde analafabeta, primaria incompleta, primaria incompleta, bachillerato incompleto, así también para personas que presentan dificultades de lectoescritura. (Ministerio de Protección Social, 2010).

En la siguiente Tabla 2.29, se presenta las modalidades de aplicación del cuestionario para la evaluación del estrés-tercera versión.

Tabla 2.29 Modalidades de aplicación del cuestionario, según nivel educativo y tipo de aplicación.

Nivel educativo	Tipo de aplicación	Modalidad de aplicación
Ninguno (analfabeta)	Individual	Heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
Primaria incompleta		
Primaria completa	Individual	Heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
	Colectiva (máximo 5 personas por examinador)	Heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
Bachillerato incompleto	Individual	Autoaplicación con opción heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
Bachillerato completo	Colectiva (máximo 12 personas por examinador)	Autoaplicación con opción heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)

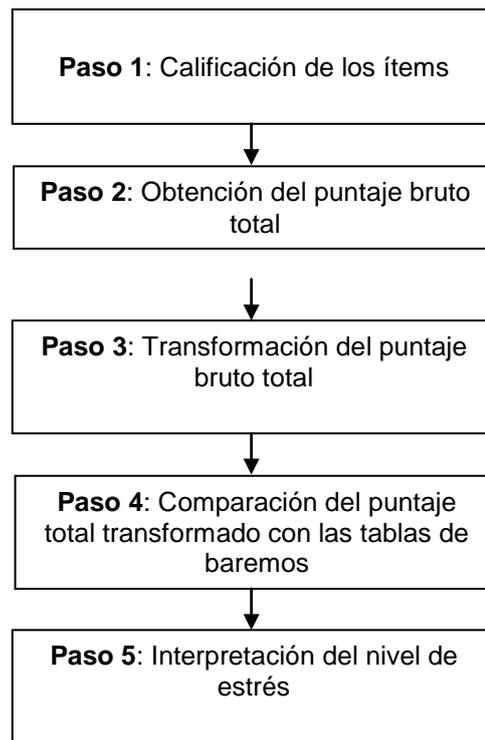
Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario*. Bogota D.C., Colombia.

2.8.1.3 Calificación e interpretación.

2.8.1.3.1 Calificación.

Para la obtención del puntaje total del cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión, debe seguir el siguiente proceso de calificación, como se detalla en la Figura 2.6. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Figura 2.6. Proceso de calificación del cuestionario para la evaluación estrés –tercera versión.



Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogotá D.C., Colombia.

Paso 1: calificación de los ítems.

Para la calificación de cada uno de los ítems que conforman el cuestionario, debe ser calificado con números enteros cuyo valor debe estar entre los valores que se asignan a las opciones de respuesta (0 y 9) respectivamente, como se detalla en la Tabla 2.30. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Tabla 2.30 Calificación de las opciones de respuestas de los ítems.

Ítems	Calificación de las opciones de respuestas			
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1,2,3,9,13,14,15,23 y 24	9	6	3	0
4,5,6,10,11,16,17,18,19,25, 26,27,28	6	4	2	0
7,8,12,20,21,22,29,30,31	3	2	1	0

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogotá D.C., Colombia.

Paso 2: obtención del puntaje bruto total.

Para la obtención del puntaje bruto total del cuestionario, se debe realizar la respectiva sumatoria de los siguientes subtotaes, en base a los promedios ponderados:

- a) Para los ítems del 1 al 8, se debe obtener el respectivo puntaje promedio y el resultado multiplicar por cuatro.
- b) Para los ítems del 9 al 12, se debe obtener el respectivo puntaje promedio y el resultado multiplicar por tres.
- c) Para los ítems del 13 al 22, se debe obtener el respectivo puntaje promedio y el resultado multiplicar por dos.
- d) Para los ítems del 23 al 21, se debe solo obtener el respectivo puntaje promedio. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Paso 3: transformación de los puntajes brutos.

Para lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en el cuestionario, se realiza una transformación lineal del puntaje bruto total a una escala cuyos valores de los puntajes están entre un rango de 0 a 100.

Para realizar la transformación de los puntajes ponderados, se debe realizar con la siguiente formula.

$$Puntaje\ transformado = \frac{Puntaje\ bruto}{61,16} \times 100$$

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

Paso 4: comparación del puntaje total transformado con las tablas de baremos.

La comparación entre los puntajes brutos transformados con las tablas de baremos de acuerdo al nivel ocupacional de los trabajadores, nos indicaran el nivel de estrés que representa la puntuación transformada del puntaje total.

En la tabla 2.31, se presenta los baremos para la interpretación del puntaje total del cuestionario, de acuerdo al nivel ocupacional de los trabajadores. (Ministerio de Protección Social, 2010).

Tabla 2.31 Baremos de la tercera versión del cuestionario para la evaluación del estrés.

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operarios
Muy bajo	0,0 – 7,8	0,0 – 6,5
Bajo	7,9 – 12,6	6,6 – 11,8
Medio	12,7 – 17,7	11,9 – 17,0
Alto	17,8 – 25,0	17,1 – 23,4
Muy alto	25,1 - 100	23,5 - 100

Fuente: Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario.* Bogota D.C., Colombia.

2.8.1.3.2 Paso 5: interpretación de nivel de estrés.

En base al puntaje total transformado con los baremos, se tiene la interpretación de los niveles de estrés, la cual está determinada en una escala de cinco niveles, como se detalla posteriormente.

- ✓ **Nivel muy bajo de estrés:** Se tiene ausencia de síntomas de estrés y cuya ocurrencia es muy escasa, el cual no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, hay que realizar acciones o programas de promoción en salud.
- ✓ **Nivel bajo de estrés:** Se tiene baja frecuencia de síntomas de estrés el cual es escasa la afectación del estado general de salud. Se requiere desarrollar acciones o programas de intervención, para poder mantener la baja frecuencia de síntomas.
- ✓ **Nivel medio de estrés:** Los síntomas son indicativos con una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Se debe identificar los factores de riesgos psicosociales de los cuestionarios intralaborales y extralaborales, para ver si tienen alguna relación con los efectos identificados.

- ✓ **Nivel alto de estrés:** Se presentan cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de un nivel alto de estrés, Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales para ver si tienen alguna relación con los efectos identificados.

- ✓ **Nivel muy alto de estrés:** Se presentan cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de un nivel de estrés severa y que puede ser perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además es muy importante identificar los factores de riesgos psicosocial intralaborales y extralaborales, para ver si tienen alguna relación con los efectos identificados. (Ministerio de Protección Social, 2010).

CAPÍTULO III

III. OBJETIVOS.

3.1 Objetivo general.

Determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales, en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, periodo 2014 - 2015.

3.2 Objetivos específicos.

- Identificar los factores de riesgos relacionados con el estrés laboral.
- Establecer la prevalencia de estrés laboral en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria.
- Establecer la existencia de relación entre la organización del trabajo y la presencia del estrés laboral.

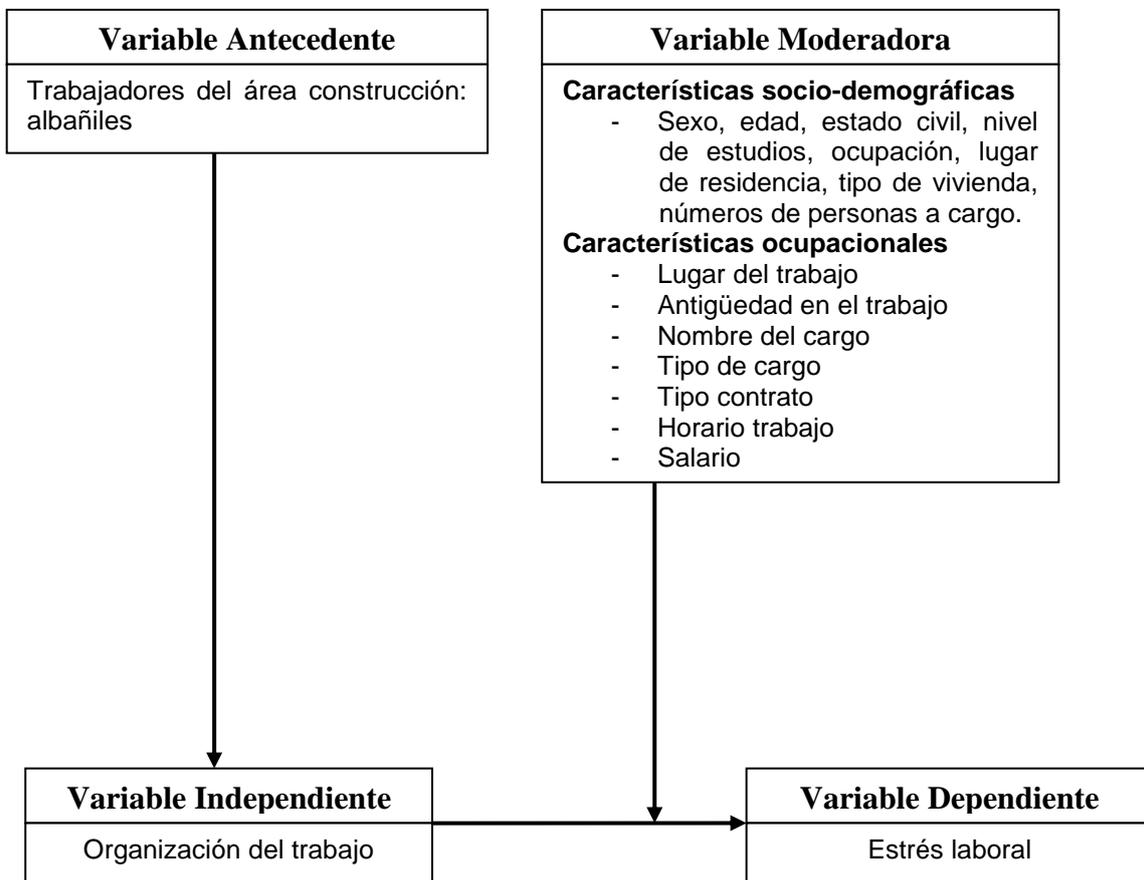
CAPÍTULO VI

IV. HIPOTESIS.

4.1 Planteamiento de la hipótesis.

El estrés laboral se relaciona con la organización del trabajo en el personal que labora en una empresa del sector de la construcción inmobiliaria, en la ciudad de Quito.

4.2 Matriz de relación de variables.



4.3 Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSION	INDICADOR	ESCALA	
CARACTERÍSTICAS SOCIO DEMOGRÁFICAS	Género	Características gen fenotípicas de un individuo.	Características fenotípicas	Observación de la carpeta historia laboral	Masculino Femenino
	Edad	Cantidad de años cumplidos desde que un individuo nace hasta la fecha actual.	Años cumplidos	Cédula de identidad	Años
	Estado Civil	Aspectos relacionados con el vínculo humano	Estado civil	Cédula de identidad	Casado Soltero Unión libre Viudo Divorciado Separado
	Nivel de estudios	Nivel de instrucción recibida.	Nivel de instrucción	Observación de la carpeta historia laboral	Primaria Secundaria Técnico Universitario Profesional
	Ocupación	Actividades que el hombre realiza a diario, en las cuales este se involucra, tienen propósito y sentido.	Actividades que realiza	Observación de la carpeta de historia laboral	Tipo de profesión
	Tipo de vivienda	Espacio físico cuya principal razón es de ofrecer refugio y descanso y proteger de los cambios climáticos y otras amenazas.	Espacio físico cerrado	Observación	Propia Arrendada Familiar
	Responsabilidad económica	Responsabilidad en la provisión económica para la satisfacción de necesidades básicas de los miembros de la familia.	Números de personas dependientes económicamente	Observación	Número de personas
CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES	Antigüedad	Años de trabajo que una persona a estado en la empresa.	Cantidad de años de trabajo en la empresa	Observación	Años
	Salario	Pago de forma periódica que percibirá una persona de parte del empleador a concepto y a cambio de los servicios prestados y por los cuales fue contratado.	Forma periódica de pago a una persona	Observación	Fijo Variable
	Contrato	Acuerdo privado y voluntario entre dos partes reconocido jurídicamente.	Acuerdo privado y voluntario pactado	Observación	Temporal Indefinido
		Periodo de tiempo de trabajo durante el cual una persona pone su			

	Horario de trabajo	fuerza laboral a favor del contratante o de la labor que desempeña.	Periodo de tiempo de trabajo	Periodo de tiempo trabajado	Número de horas
CONDICIONES EXTRALABORALES	Transporte	Movimiento que una persona, objeto o fenómeno natural puede realizar de un lugar a otro, con relación con los medios de transporte.	Movimiento para trasladarse de un lugar a otro	Cuestionario Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá (Extra Laboral)	Ponderación de Cuestionario Extralaboral
	Servicios públicos	Las actividades, entidades u órganos públicos o privados con personalidad jurídica creados por Constitución o por ley, para dar satisfacción en forma regular y continua a ciertas categorías de necesidades de interés general.	Actividades, entidades u organismos públicos o privados jurídicamente	Cuestionario Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá (Extra Laboral)	Ponderación de Cuestionario Extralaboral
	Relaciones Familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.	Relación familiar conflictiva y si el apoyo que recibe de su familia es poco o nulo.	Cuestionario Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá (Extra Laboral)	Ponderación de Cuestionario Extralaboral
	Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.	Ingresos familiares son insuficientes para costear el mantenimiento de la familia. Existencia de deudas difíciles de solventar.	Cuestionario Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá (Extra Laboral)	Ponderación de Cuestionario Extralaboral
	Características de la vivienda y su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.	Condiciones de vivienda precarias, que no facilitan el descanso y comodidad Vivienda alejada de las vías de acceso al servicio público que dificultan la transportación.	Cuestionario Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá (Extra Laboral)	Ponderación de Cuestionario Extralaboral
ESTRES	Estrés Laboral	El estrés es la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.	a) fisiológicos, b) comportamiento social, c) intelectuales y laborales, d) psico-emocionales	Cuestionario Para la Evaluación del Estrés validado por la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá (Colombia)	Ponderación de Cuestionario del estrés

FACTORES RIESGOS PSICOSOCIALES	Organización del trabajo	<p>La organización del trabajo es el proceso que integra a los recursos humanos (RH) con la tecnología, los medios de trabajo y los materiales en el proceso de trabajo (productivo, de servicios, formación o conocimientos), mediante la aplicación de métodos y procedimientos que posibiliten trabajar de forma racional, armónica e ininterrumpida, con niveles requeridos de seguridad y salud, exigencias ergonómicas y ambientales, para lograr la máxima productividad, eficiencia, eficacia y satisfacer las necesidades de la sociedad y sus trabajadores.</p>	<p>Características del puesto de trabajo</p> <p>Condiciones medio ambientales</p> <p>Característica de la empresa</p> <p>Organización del tiempo de trabajo</p> <p>Estructura de la organización</p>	<p>Cuestionario Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá (Intra Laboral –Forma B)</p>	Ponderación de Cuestionario intralaboral forma B
---------------------------------------	--------------------------	---	--	--	--

CAPÍTULO V

V. MARCO METODOLOGÍCO

5.1 Diseño de la investigación.

Este es un estudio observacional, el cual se requiere un diseño epidemiológico analítico transversal correlacional, se estudia la relación existente entre el estrés laboral y la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, en busca de los elementos de la organización del trabajo asociados con el estrés laboral.

5.2 Población y muestra.

Para este estudio se requerirá del número total de los trabajadores del área de albañilería que son 30, que laboran en una empresa del sector de la construcción, durante el periodo 2014 – 2015 y por lo tanto no se requiere de muestreo.

El universo de estudio es finito, homogéneo y la variable dependiente es de tipo cualitativa que es el estrés laboral, por la cual se tomará a toda la población.

5.3 Criterios de inclusión.

En este estudio ingresan toda la población de trabajadores del área de albañilería, que sean mayores de edad y sin restricción o diferencia de género, que laboran en una empresa del sector de la construcción, en la ciudad de Quito, en el periodo 2014 - 2015.

5.4 Criterios de exclusión.

En este estudio no ingresan los trabajadores que no hayan firmado la carta de consentimiento informado.

5.5 Descripción general de los instrumentos a utilizar.

El objeto de estudio es la frecuencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo, son dos variables objetos de medición, los que se realizara mediante la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales, del Ministerio de la Protección Social, Pontifica Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y riesgos profesionales de Bogotá.

La batería de instrumentos comprende los factores de riesgos psicosociales, como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

La batería de instrumentos permite recolectar datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral.

Además, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

La estructura de la batería de instrumentos está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales).

La batería incluye adicionalmente la última versión del cuestionario para la evaluación del estrés modificado y validado por Villalobos G. (2005 y 2010).

Los instrumentos que se utilizarán en esta investigación son los siguientes:

- a.- Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- b.- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- c.- Cuestionario para la evaluación del estrés.

La aplicación de la batería de instrumentos se relaciona tres condiciones que deben ser contempladas al momento de utilizar de los instrumentos que conforman la presente batería, que son:

- Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos.
- Reserva de la información y consentimiento informado.
- Integridad de los instrumentos aplicados.

5.5.1 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y estrés.

El cuestionario de factores de riesgos psicosocial intralaboral forma B, extralaboral y estrés, en esta investigación se aplicara para operarios (trabajadores de albañilería), cuyo enfoque es medir la organización del trabajo en operarios, interpretándose éstos para objeto del estudio como aquellos cargos en los que no requieren conocimientos especiales, solo siguen instrucciones precisas de su superior.

El cuestionario para la evaluación del estrés laboral cuantifica y mide el nivel de estrés que prevalece dentro de la empresa. El cuestionario para la evaluación del estrés es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social, c) intelectuales y laborales, d) psico-emocionales.

Si bien el cuestionario se divide en agrupaciones de síntomas, el instrumento debe administrarse por completo (31 síntomas) y sólo es posible obtener resultados válidos por el total del cuestionario.

Además se realizarán el cuestionario socio-demográfico planteado también por la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá para investigar los aspectos sociodemográficos tales como sexo, estado civil, cargas familiares, nivel de estudio, tipo de vivienda, entre otros.

Aspectos en relación a la organización de trabajo, tales como la jornada de trabajo, las condiciones ambientales, responsabilidad, esfuerzo mental, carga

de trabajo, formación y capacitación se encuentra cubiertas por el cuestionario intralaboral Formato B, descritos anteriormente.

Se considerará la recomendación planteada por la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá en cuanto al orden de aplicación de los cuestionarios que se enuncia a continuación:

1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
3. Cuestionario para la evaluación del estrés.
4. Ficha de datos generales

Esta secuencia es recomendada toda vez que los cuestionarios se administrarán según la cantidad de ítems de cada instrumento, de mayor a menor. De esta forma el trabajador hallará que los que responde después del intralaboral son más fáciles de contestar y por ende le tomarán menos tiempo.

5.6 Validez y confiabilidad.

La confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficiente de Alfa Cronbach, los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento.

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, se tiene un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,937

El grado de confiabilidad obtenido por las dimensiones de la forma B, se halló que el 25% (4 de 16) de las dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral tuvieron una confiabilidad excelente, 12,5 % (2 de 16) presento muy buen nivel de confiabilidad, 18,75 % (3 de 16) tuvo una confiabilidad buena, 25% (4 de 16) tuvo una confiabilidad aceptable y solamente 18,75 % (3 de 16) presentó baja confiabilidad. En general los resultados del análisis de consistencia interna de cada dimensión cumplen con los criterios técnicos de confiabilidad aspecto de gran relevancia si se tiene en

cuenta que el número de ítems en algunas de ellas es reducido, lo que da cuenta de ítems de alta calidad.

La confiabilidad del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral es de muy buen nivel de consistencia interna, lo que significa muy buena confiabilidad del instrumento con un alfa de Cronbach de 0,88.

Se encontró que el cuestionario de riesgos psicosociales intralaboral que el nivel de confiabilidad obtenido por las dimensiones son que el 14% (1 de 7) de las dimensiones tuvo una confiabilidad excelente, 29% (2 de 7) presentó un buen nivel de confiabilidad y 57% (4 de 7), una confiabilidad buena.

Siendo los cuestionarios validados en la República de Colombia, país hermano del Ecuador, con un ambiente social y laboral muy similares entre sí, es totalmente adecuada la aplicación de los Cuestionarios en todos sus aspectos.

5.7 Procedimiento de recolección de datos.

- 1.- Elaboración de propuesta.
- 2.- Aceptación de propuesta.
- 3.- Sensibilización a autoridades de la empresa.
- 4.- Sensibilización a personal objeto de estudio.
- 5.- Obtención de los permisos correspondientes.
- 6.- Elaboración de instrumentos de investigación.
- 7.- Aplicación de cuestionario intralaboral forma B, cuestionario extralaboral, cuestionario para la evaluación del estrés y cuestionario de datos socio – demográficos.
- 8.- Elaboración de base de datos.
- 9.- Procesamiento de datos.
- 10.- Análisis de datos.
- 11.- Presentación de informe.
- 12.- Aprobación de artículo para publicación.

5.8 Procedimiento para el análisis de datos.

Las variables de estudio son: Organización del trabajo, estrés, individuales y ocupacionales; son de naturaleza cualitativa por lo cual se requiere una descripción en porcentajes con su respectivo intervalo de confianza al 95%.

Para la demostración de relación se utilizará la prueba de CHI cuadrado.

Para las variables cuantitativas se utilizará promedio y desviación estándar. (Edad).

Los datos serán procesados en una hoja electrónica y para el análisis se utilizara el paquete estadístico SPSS versión educativa de la UTE.

5.9 Consideraciones bioéticas.

Al ser un estudio observacional se requerirá de un consentimiento informado el correspondiente de la autoridad pertinentes, se guardara absoluta confidencialidad de datos, los mismos que serán presentados de manera general a las autoridades (de la empresa).

CAPÍTULO VI

VI. RESULTADOS.

6.1 Descripción

En este estudio de investigación la determinación de la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en una empresa del área de la construcción inmobiliaria, se utilizaron los cuestionarios de riesgos psicosociales intralaboral forma B, extralaboral, estrés - tercera versión y la ficha de datos generales socio-demográficos y ocupacionales.

6.1.1 Datos socio – demográficos y ocupacionales.

En esta investigación se estudiaron a treinta (30) trabajadores del área de albañilería de una empresa de construcción inmobiliaria, tomándose en consideración que todos son de género masculino.

Se realizaron un análisis descriptivo de la muestra, sobre las variables socio-demográficas y ocupacionales, que en las siguientes tablas se describen.

Tabla Nº 5.1
Frecuencia por Grupos de Edad.

Grupos de Edad (años)	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Menor a 20	2	6,7
20-30	11	36,7
30-40	10	33,3
Mayor a 40	7	23,3
Total	30	100,0

El 70 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, se encuentran dentro del rango 20 a 40 años de edad.

Tabla N° 5.2

Frecuencia por Estado Civil.

Estado Civil	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Soltero	6	20,0
Casado	16	53,3
Unión libre	8	26,7
Total	30	100,0

El 53,3 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, se encuentra con estado civil casado.

Tabla N° 5.3

Frecuencia por Nivel de Estudios.

Nivel de Estudios	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Ninguno	1	3,3
Primaria incompleta	4	13,3
Primaria completa	12	40,0
Secundaria incompleta	9	30,0
Secundaria completa	4	13,3
Total	30	100,0

El 40 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, tienen un nivel de estudio de culminación de primaria completa.

Tabla N° 5.4

Frecuencia por Ocupación.

Ocupación	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Albañil	16	53,3
Ayudante	14	46,7
Total	30	100,0

El 46,7 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, son personal ayudantes en el área de trabajo.

Tabla Nº 5.5

Frecuencia por Tipo de Vivienda.

Tipo de Vivienda	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
En arriendo	19	63,3
Propia	7	23,3
Familiar	4	13,3
Total	30	100,0

El 63,3 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, no cuentan con una vivienda propia arrienda.

Tabla Nº 5.6

Frecuencia por Grupos números de personas que dependen económicamente.

Grupos de números personas que dependen económicamente	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Menor a 2	12	40,0
2 - 4	12	40,0
4 - 6	5	16,7
Mayor 6	1	3,3
Total	30	100,0

El 80 % de los trabajadores del área de albañilería, tienen una frecuencia de personas dependientes económicamente en un rango entre 1 a 4 personas.

Tabla Nº 5.7

Frecuencia por Años que trabaja en la empresa.

Años que trabaja en la empresa	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Menos de un año	26	86,7
Más de un año	4	13,3
Total	30	100,0

El 86,7 % de los trabajadores del área de albañilería, tiene una frecuencia de trabajar en la empresa menos de un año.

Tabla N° 5.8

Frecuencia por Años que desempeña el cargo.

Años que desempeña el cargo	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Menos de un año	27	90,0
Más de un año	3	10,0
Total	30	100,0

El 90 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, tiene una frecuencia de desempeño del cargo menos de un año.

Tabla N° 5.9

Frecuencia por Tipo de Contrato.

Tipo de Contrato	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Temporal de menos de un año	24	80,0
Temporal de un año o más	1	3,3
Contrato indefinido	5	16,7
Total	30	100,0

El 80 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, tienen un tipo de contrato temporal de menos de un año.

Tabla N° 5.10

Frecuencia por Horas Diarias de Trabajo.

Horas diarias de trabajo	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Igual 8	24	80,0
Mayor a 8	6	20,0
Total	30	100,0

El 80 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, tiene una frecuencia de 8 horas diarias de trabajo.

6.1.2 Niveles de los factores de riesgos psicosociales.

Se realizó un análisis descriptivo de frecuencias de los niveles de riesgo de los factores psicosociales relacionados con la organización del trabajo, en base a la evaluación de los cuestionarios intralaboral forma B (por dominios) y cuestionario extralaboral (por dimensión), aplicados en los trabajadores del área de albañilería de una empresa de la construcción inmobiliaria,

6.1.2.1 Cuestionario de factores de riesgos psicosocial intralaboral forma B.

La evaluación del cuestionario de riesgos psicosociales intralaboral forma B, fue aplicada para trabajadores operarios (área de albañilería), que comprenden cargos en los que no requieren conocimientos especiales. Los trabajadores siguen instrucciones de su superior de la empresa.

Se realizó un análisis descriptivo de frecuencias de los niveles de riesgos de los factores psicosociales del cuestionario intralaboral forma B en base a los dominios que lo comprende.

Los dominios que establecen el cuestionario de riesgos psicosociales intralaboral forma B son los siguientes: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas.

Tabla N° 5.11

Frecuencia por Niveles de riesgo por dominio - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Niveles de riesgo	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		
Medio	9	30,0
Bajo	8	26,7
Muy alto	5	16,7
Sin riesgo	4	13,3
Alto	4	13,3
Total	30	100,0

El 30,0 %; 26,7 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, tiene un nivel de riesgo medio, bajo asociado al dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Tabla N° 5.12

Frecuencia por Niveles de riesgo por dominio – Control sobre el trabajo.

Niveles de riesgo- Control sobre el trabajo	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy alto	14	46,7
Sin riesgo	7	23,3
Alto	4	13,3
Medio	3	10,0
Bajo	2	6,7
Total	30	100,0

El 46,7 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, tiene un nivel de riesgo muy alto, asociado al dominio control sobre el trabajo.

Tabla N° 5.13

Frecuencia por Niveles de riesgo por dominio – Demandas del trabajo.

Niveles de riesgo Demandas del trabajo	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy alto	11	36,7
Alto	8	26,7
Bajo	5	16,7
Medio	5	16,7
Sin riesgo	1	3,3
Total	30	100,0

El 36,6 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, tiene un nivel de riesgo muy alto, asociado al dominio demandas del trabajo.

Tabla N° 5.14

Frecuencia por Niveles de riesgo por dominio – Recompensas.

Niveles de riesgo Recompensas	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy alto	11	36,7
Alto	9	30,0
Bajo	4	13,3
Medio	4	13,3
Sin riesgo	2	6,7
Total	30	100,0

El 36,7 %; 30,0 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, tiene un nivel de riesgo muy alto y alto asociado al dominio recompensas.

Tabla N° 5.15
Frecuencia por Niveles de riesgo del Cuestionario Total
Intralaboral forma B.

Niveles de riesgo Cuestionario Total Intralaboral forma B	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy alto	10	33,3
Alto	8	26,7
Bajo	6	20,0
Medio	4	13,3
Sin riesgo	2	6,7
Total	30	100,0

El 33,3 %; 26,7 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, tiene un nivel de riesgo muy alto, alto del total del cuestionario de riesgos psicosocial intralaboral forma B.

6.1.2.2 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

La evaluación del cuestionario de riesgos psicosociales extralaboral, fue aplicada para trabajadores del área de albañilería. Se realizó un análisis descriptivo de frecuencias de los niveles de riesgos de los factores psicosociales del cuestionario extralaboral en base a las dimensiones que lo comprende.

Las dimensiones establecidas por el cuestionario de riesgos psicosociales extralaborales son los siguientes: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

Tabla N° 5.16

Frecuencia por Niveles de riesgo por dimensión – Tiempo fuera del trabajo.

Niveles de riesgo por dimensión- Tiempo fuera del trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Medio	8	26,7
Alto	8	26,7
Bajo	6	20,0
Sin riesgo	5	16,7
Muy alto	3	10,0
Total	30	100,0

El 53,4 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, tiene un nivel de riesgo medio y alto, asociado a la dimensión tiempo fuera del trabajo.

Tabla N° 5.17

Frecuencia por Niveles de riesgo por dimensión – Relaciones familiares.

Niveles de riesgo Relaciones familiares	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sin riesgo	14	46,7
Bajo	10	33,3
Medio	3	10,0
Muy alto	2	6,7
Alto	1	3,3
Total	30	100,0

El 80,0 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, tiene un nivel bajo y sin riesgo, asociado a la dimensión relaciones familiares.

Tabla N° 5.18

Frecuencia por Niveles de riesgo por dimensión – Comunicación y relaciones interpersonales.

Niveles de riesgo Comunicación y relaciones interpersonales	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy alto	13	43,3
Sin riesgo	5	16,7
Medio	5	16,7
Alto	4	13,3
Bajo	3	10,0
Total	30	100,0

El 43,3 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, tiene un nivel de riesgo alto, asociado a la dimensión tiempo fuera del trabajo.

Tabla N° 5.19

Frecuencia por Niveles de riesgo por dimensión – Situación económica del grupo familiar.

Niveles de riesgo Situación económica del grupo familiar	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy alto	13	43,3
Medio	9	30,0
Sin riesgo	3	10,0
Alto	3	10,0
Bajo	2	6,7
Total	30	100,0

El 43,3 %; 30,0 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, tiene un nivel de riesgo muy alto y medio asociado a la dimensión situación económica del grupo familiar.

Tabla N° 5.20

Frecuencia por Niveles de riesgo por dimensión – Características de la vivienda y su entorno.

Niveles de riesgo Características de la vivienda y su entorno	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Alto	12	40,0
Muy alto	11	36,7
Medio	5	16,7
Sin riesgo	1	3,3
Bajo	1	3,3
Total	30	100,0

El 36,7 %; 40,0 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, tiene un nivel de riesgo alto, asociado a la dimensión característica de la vivienda y su entorno.

Tabla N° 5.21

Frecuencia por Niveles de riesgo por dimensión – Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

Niveles de riesgo Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy alto	12	40,0
Sin riesgo	5	16,7
Bajo	5	16,7
Alto	5	16,7
Medio	3	10,0
Total	30	100,0

El 40,0 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, tiene un nivel de riesgo alto, asociado a la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

Tabla N° 5.22

Frecuencia por Niveles de riesgo por dimensión – Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

Niveles de riesgo Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy alto	28	93,3
Bajo	1	3,3
Alto	1	3,3
Total	30	100,0

El 40,0 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, tiene un nivel de riesgo muy alto, asociado a la dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

Tabla N° 5.23
Frecuencia por Niveles de riesgo del Cuestionario Total
Extralaboral.

Niveles de riesgos Cuestionario total Extralaboral	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy alto	19	63,3
Alto	7	23,3
Medio	4	13,3
Total	30	100,0

El 63,3 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, tiene un nivel de riesgo muy alto, del total del cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral.

6.1.2.3 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial **(sumatoria intralaboral forma b y extralaboral).**

Se realizó un análisis descriptivo de frecuencias de los niveles de riesgos de los factores psicosociales del total de la suma de los dos cuestionarios intralaboral forma B y extralaboral, debido a que los dos cuestionarios fueron aplicados a los todos los trabajadores del área de albañilería.

Tabla N° 5.24
Frecuencia por Niveles de riesgo psicosocial de los Cuestionarios (suma
intralaboral forma B + extralaboral).

Niveles de riesgo psicosocial cuestionarios (suma intralaboral forma B + extralaboral)	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy alto	14	46,7
Medio	7	23,3
Alto	5	16,7
Bajo	4	13,3
Total	30	100,0

El 46,7 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, tiene un nivel de riesgo muy alto, del total de la suma de los cuestionarios de riesgo psicosocial intralaboral forma B y extralaboral, aplicados a un mismo trabajador.

6.1.3 Niveles de estrés.

Se realizó un análisis descriptivo de frecuencias de los niveles de estrés resultado de la evaluación del cuestionario del estrés – tercera versión, aplicados en los trabajadores del área de albañilería de una empresa de la construcción inmobiliaria.

Tabla N° 5.25

Frecuencia por Niveles de Estrés.

Niveles de Estrés	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy alto	14	46,7
Alto	6	20,0
Medio	5	16,7
Bajo	3	10,0
Muy bajo	2	6,7
Total	30	100,0

El 46,7 % de los trabajadores del área de albañilería en la empresa, representa la mayor prevalencia del estrés en un nivel de riesgo muy alto y el 36,7 % representa un nivel riesgo de estrés entre alto y medio.

6.2 Análisis.

6.2.1 Relación entre variable socio-demográficas y ocupacional con los niveles de estrés.

Se realizó un análisis por tablas cruzadas, entre las variables socio - demográfico y ocupacional, con los niveles de estrés obtenidos de la calificación de las encuestas proporcionadas por los 30 trabajadores del área de albañilería de una empresa de construcción inmobiliaria.

Tabla N° 5.26

Relación entre Tipo de Contrato y Niveles de Estrés.

Tipo de contrato	Niveles de Estrés					Total
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Temporal de menos de un año	1 4,2%	1 4,2%	5 20,8%	6 25,0%	11 45,8%	24 100,0%
Temporal de un año o más	1 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%
Contrato indefinido	0 0,0%	2 40,0%	0 0,0%	0 0,0%	3 60,0%	5 100,0%
Total	2 6,7%	3 10,0%	5 16,7%	6 20,0%	14 46,7%	30 100,0%

χ^2 : 22,452; gl: 8; p 0,045

Existe relación entre el tipo de contrato y los niveles de estrés ($p < 0,05$). Se encontró mayor frecuencia en el tipo de contrato de temporal menor de un año, con un nivel de estrés muy alto. Como se observa en la tabla 5.26, el 45,8% que representa 11 de los 24 trabajadores del área de albañilería poseen este tipo de contrato, el cual se tiene una probabilidad de ocasionarles estrés.

El análisis por tablas cruzadas, entre las variables socio - demográfico y ocupacional, con cada uno de los ítems que conforman el cuestionario (síntomas de estrés), obtenidos de las encuestas proporcionadas por los 30 trabajadores del área de albañilería de una empresa de construcción inmobiliaria.

Tabla N° 5.27

Relación entre Años de trabajo en la empresa y Dificultad en las relaciones con otras personas.

Años de trabajo en la empresa	Dificultad en las relaciones con otras personas.				Total
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Menos de un año	12 46,2%	11 42,3%	1 3,8%	2 7,7%	26 100,0%
Más de un año	2 50,0%	0 0,0%	2 50,0%	0 0,0%	4 100,0%
Total	14 46,7%	11 36,7%	3 10,0%	2 6,7%	30 100,0%

χ^2 : 9,396; gl: 3; p 0,036

Existe relación entre los años de trabajo en la empresa y la dificultad en las relaciones con otras personas ($p < 0,05$), se encontró mayor frecuencia en los años de trabajo en la empresa menos de un año.

Como se observa en la tabla 5.27, el 46,2% y el 42,3% que representa 23 de los 26 trabajadores del área de albañilería, manifiestan que nunca y a veces tienen dificultad en las relaciones con otras personas, el cual se tiene una probabilidad de ocasionarles estrés laboral.

Tabla N° 5.28

Relación entre Años que desempeña el cargo y sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.

Años que desempeña el cargo	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida				Total
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Menos de un año	4 14,8%	11 40,7%	9 33,3%	3 11,1%	27 100,0%
Más de un año	3 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	3 100,0%
Total	7 23,3%	11 36,7%	9 30,0%	3 10,0%	30 100,0%

$\chi^2: 10,952; gl: 3; p 0,029$

Existe relación entre los años que desempeña el cargo en la empresa y el sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida ($p < 0,05$), se encontró mayor frecuencia en los años que desempeña el cargo en la empresa menos de un año.

Como se observa en la tabla 5.28, el 40,7% y el 33,3% que representa 20 de los 27 trabajadores del área de albañilería, manifiestan que a veces y casi siempre tienen sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida, el cual se tiene una probabilidad de ocasionarles estrés laboral.

Tabla N° 5.29

Relación entre Tipo de contrato y Sentimiento de soledad y miedo.

Tipo de contrato	Sentimiento de soledad y miedo				Total
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Temporal de menos de un año	9 37,5%	12 50,0%	1 4,2%	2 8,3%	24 100,0%
Temporal de un año o más	1 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%
Contrato indefinido	1 20,0%	1 20,0%	3 60,0%	0 0,0%	5 100,0%
Total	11 36,7%	13 43,3%	4 13,3%	2 6,7%	30 100,0%

$\chi^2: 13,097; gl: 6; p 0,041$

Existe relación entre el tipo de contrato y el sentimiento de soledad y miedo ($p < 0,05$), se encontró mayor frecuencia en tipo de contrato temporal menos de un año. Como se observa en la tabla 5.29, el 37,5% y el 50,0% que representa 21 de los 24 trabajadores del área de albañilería, manifiestan que a nunca y a veces tienen sentimiento de soledad y miedo, el cual se tiene una probabilidad de ocasionarles estrés laboral.

Tabla N° 5.30

Relación entre Tipo de contrato y Deseo de cambiar de empleo.

Tipo de contrato	Deseo de cambiar de empleo.				Total
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Temporal de menos de un año	4 16,7%	10 41,7%	2 8,3%	8 33,3%	24 100,0%
Temporal de un año o más	1 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%
Contrato indefinido	0 0,0%	2 40,0%	3 60,0%	0 0,0%	5 100,0%
Total	5 16,7%	12 40,0%	5 16,7%	8 26,7%	30 100,0%

$\chi^2: 14,217; gl: 6; p 0,022$

Existe relación entre el tipo de contrato y deseo de cambiar de empleo ($p < 0,05$), se encontró mayor frecuencia en tipo de contrato temporal menos de un año.

Como se observa en la tabla 5.30, el 41,7 % y el 33,3 % que representa 18 de los 24 trabajadores del área de albañilería, manifiestan que a veces y siempre, tienen deseo de cambiar de empleo, el cual se tiene una probabilidad de ocasionarles estrés laboral.

Tabla N° 5.31

Relación entre Tipo de contrato y Deseo de no asistir al trabajo.

Tipo de contrato	Deseo de no asistir al trabajo				Total
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Temporal de menos de un año	9 37,5%	12 50,0%	0 0,0%	3 12,5%	24 100,0%
Temporal de un año o más	1 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%
Contrato indefinido	3 60,0%	0 0,0%	2 40,0%	0 0,0%	5 100,0%
Total	13 43,3%	12 40,0%	2 6,7%	3 10,0%	30 100,0%

$\chi^2: 15,000; gl: 6; p 0,018$

Existe relación entre el tipo de contrato y deseo de no asistir al trabajo ($p < 0,05$), se encontró mayor frecuencia en tipo de contrato temporal menos de un año.

Como se observa en la tabla 5.31, el 37,5 % y el 50,0 % que representa 21 de los 24 trabajadores del área de albañilería, manifiestan que a nunca y a veces, tienen deseo de no asistir al trabajo, el cual se tiene una probabilidad de ocasionarles estrés laboral.

Tabla N° 5.32

Relación entre Horas diarias de trabajo y Sentimiento de que está perdiendo la razón.

Horas diarias de trabajo	Sentimiento de que está perdiendo la razón.				Total
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
8	21 87,5%	2 8,3%	0 0,0%	1 4,2%	24 100,0%
9	4 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	4 100,0%
10	0 0,0%	1 50,0%	1 50,0%	0 0,0%	2 100,0%
Total	25 83,3%	3 10,0%	1 3,3%	1 3,3%	30 100,0%

$\chi^2: 19,767; gl: 6; p 0,046$

Existe relación entre las horas diarias de trabajo y el sentimiento de que está perdiendo la razón ($p < 0,05$), se encontró mayor frecuencia en las 8 horas diarias de trabajo. Como se observa en la tabla 5.32, el 87,5 % que representa 21 de los 24 trabajadores del área de albañilería, manifiestan que a nunca, tienen sentimiento de que está perdiendo la razón, el cual se tiene una probabilidad de ocasionarles estrés laboral.

Tabla N° 5.33

Relación entre Horas diarias de trabajo y Deseo de no asistir al trabajo.

Horas diarias de trabajo	Deseo de no asistir al trabajo				Total
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
8	11 45,8%	11 45,8%	0 0,0%	2 8,3%	24 100,0%
9	2 50,0%	1 25,0%	0 0,0%	1 25,0%	4 100,0%
10	0 0,0%	0 0,0%	2 100,0%	0 0,0%	2 100,0%
Total	13 43,3%	12 40,0%	2 6,7%	3 10,0%	30 100,0%

$\chi^2: 31,338; gl: 6; p 0,010$

Existe relación entre las horas diarias de trabajo y el deseo de no asistir al trabajo ($p < 0,05$), se encontró mayor frecuencia en las 8 horas diarias de trabajo.

Como se observa en la tabla 5.33, el 45,8 % y el 45,8% que representa 22 de los 24 trabajadores del área de albañilería, manifiestan que nunca y a veces, tienen deseo de no asistir el trabajo, el cual se tiene una probabilidad de ocasionarles estrés laboral.

Tabla N° 5.34

Relación entre Horas diarias de trabajo y Dolor de cabeza.

Horas diarias de trabajo	Dolor de cabeza.				Total
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
8	2 8,3%	19 79,2%	2 8,3%	1 4,2%	24 100,0%
9	2 50,0%	2 50,0%	0 0,0%	0 0,0%	4 100,0%
10	0 0,0%	0 0,0%	2 100,0%	0 0,0%	2 100,0%
Total	4 13,3%	21 70,0%	4 13,3%	1 3,3%	30 100,0%

$\chi^2: 19,167; gl: 6; p 0,016$

Existe relación entre las horas diarias de trabajo y dolor de cabeza ($p < 0,05$), se encontró mayor frecuencia en las 8 horas diarias de trabajo.

Como se observa en la tabla 5.33, el 79,2 % que representa 19 de los 24 trabajadores del área de albañilería, manifiestan que a veces, tienen dolor de cabeza, el cual se tiene una probabilidad de ocasionarles estrés laboral.

Tabla N° 5.35

Relación entre Horas diarias de trabajo y Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.

Horas diarias de trabajo	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular				Total
	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
8	2 8,3%	11 45,8%	6 25,0%	5 20,8%	24 100,0%
9	2 50,0%	0 0,0%	2 50,0%	0 0,0%	4 100,0%
10	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 100,0%	2 100,0%
Total	4 13,3%	11 36,7%	8 26,7%	7 23,3%	30 100,0%

$\chi^2: 14,911; gl: 6; p 0,013$

Existe relación entre las horas diarias de trabajo y dolores en el cuello y espalda o tensión muscular ($p < 0,05$), se encontró mayor frecuencia en las 8 horas diarias de trabajo. Como se observa en la tabla 5.35, el 45,8 %; 25,0 %; 20,8 % que representa 22 de los 24 trabajadores del área de albañilería, manifiestan que a veces, casi siempre y siempre, tienen dolores en el cuello y espalda o tensión muscular, el cual se tiene una probabilidad de ocasionarles estrés laboral.

Tabla N° 5.36

Relación entre Horas diarias de trabajo y Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios

Horas diarias de trabajo	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios			Total
	Nunca	A veces	Casi siempre	
8	23 95,8%	0 0,0%	1 4,2%	24 100,0%
9	4 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	4 100,0%
10	0 0,0%	2 100,0%	0 0,0%	2 100,0%
Total	27 90,0%	2 6,7%	1 3,3%	30 100,0%

$\chi^2: 30,185; gl: 4; p 0,007$

Existe relación entre las horas diarias de trabajo y consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios ($p < 0,05$), se encontró mayor frecuencia en las 8 horas diarias de trabajo.

Como se observa en la tabla 5.36, el 95,8 % que representa 23 de los 24 trabajadores del área de albañilería, manifiestan que nunca, consumen drogas para aliviar la tensión o los nervios, el cual se tiene una probabilidad de ocasionarles estrés laboral.

6.2.2 Relación entre niveles de riesgo psicosocial de los cuestionarios extralaboral, intralaboral forma B, con los niveles de estrés.

El análisis por tablas cruzadas, entre las variables del nivel de riesgos psicosociales de los cuestionarios extralaboral (por dimensiones, por ítems y por el total), intralaboral forma B (por dominios, dimensiones, por ítems y el total) con el nivel de riesgos de estrés obtenido del cuestionario de evaluación del estrés – tercera versión, obtenidos de las encuestas proporcionadas a los trabajadores del área de albañilería de una empresa de construcción inmobiliaria.

Se realizó este análisis para establecer si existe una relación entre la organización del trabajo, que involucra directamente los cuestionarios de factores de riesgos psicosociales intralaboral forma B y extralaboral y la presencia del estrés.

6.2.2.1 Relación entre niveles de riesgos del cuestionario total extra laboral y niveles de estrés.

Se realizó un análisis por tablas cruzadas, entre las variables del nivel de riesgos psicosociales del cuestionario total extralaboral con el nivel de riesgos de estrés obtenido del cuestionario de evaluación del estrés – tercera versión.

Tabla N° 5.37

Relación entre Niveles de Riesgos del Cuestionario Total Extralaboral y Niveles de Estrés

Niveles de riesgo del cuestionario total Extralaboral	Niveles de Estrés					Total
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Medio	2 50,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 25,0%	1 25,0%	4 100,0%
Alto	0 0,0%	1 14,3%	3 42,9%	2 28,6%	1 14,3%	7 100,0%
Muy alto	0 0,0%	2 10,5%	2 10,5%	3 15,8%	12 63,2%	19 100,0%
Total	2 6,7%	3 10,0%	5 16,7%	6 20,0%	14 46,7%	30 100,0%

$\chi^2: 21,069; gl: 8; p 0,021$

Existe relación entre los niveles de riesgo psicosocial total del cuestionario extralaboral y niveles de estrés ($p < 0,05$), se encontró mayor frecuencia en los niveles de riesgo muy alto. Como se observa en la tabla 5.37, el 63,2 % que representa 12 de los 19 trabajadores del área de albañilería, tienen una probabilidad de ocasionarles estrés laboral.

6.2.2.2 Relación entre niveles de riesgos psicosociales del cuestionario intralaboral forma B y niveles de estrés.

El análisis por tablas cruzadas, entre las variables del nivel de riesgos psicosociales del cuestionario intralaboral forma B, de los ítems que los conforman con el nivel de riesgos de estrés obtenido del cuestionario de evaluación del estrés – tercera versión.

Tabla N° 5.38

Relación entre el ruido en el lugar de trabajo es molesto y Niveles de Estrés

El ruido en el lugar de trabajo es molesto	Niveles de Estrés					Total
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Nunca	0 0,0%	1 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%
Casi nunca	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%	1 100,0%
Algunas veces	2 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 100,0%
Casi siempre	0 0,0%	1 20,0%	0 0,0%	1 20,0%	3 60,0%	5 100,0%
Siempre	0 0,0%	1 4,8%	5 23,8%	5 23,8%	10 47,6%	21 100,0%
Total	2 6,7%	3 10,0%	5 16,7%	6 20,0%	14 46,7%	30 100,0%

χ^2 : 42,776; gl: 16; p 0,025

Existe relación entre el ruido del lugar de trabajo es molesto y los niveles de estrés ($p < 0,05$).

Como se observa en la tabla 5.38, el 47,6 %; 47,6 % que representa 20 de los 21 trabajadores del área de albañilería, manifestaron que siempre el ruido en el lugar de trabajo es molesto, el cual tienen una probabilidad de ocasionarles un nivel muy alto de estrés laboral.

Tabla N° 5.39

Relación entre en mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales, plantas y Niveles de Estrés

	Niveles de Estrés					Total
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Nunca	1 50,0%	1 50,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 100,0%
Casi nunca	0 0,0%	2 50,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 50,0%	4 100,0%
Algunas veces	0 0,0%	0 0,0%	1 50,0%	0 0,0%	1 50,0%	2 100,0%
Casi siempre	1 50,0%	0 0,0%	1 50,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 100,0%
Siempre	0 0,0%	0 0,0%	3 15,0%	6 30,0%	11 55,0%	20 100,0%
Total	2 6,7%	3 10,0%	5 16,7%	6 20,0%	14 46,7%	30 100,0%

χ^2 : 33,879; gl: 16; p 0,030

Existe relación entre mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales, plantas y los niveles de estrés ($p < 0,05$).

Como se observa en la tabla 5.39, el 55,0 %; 30,0 % que representa 17 de los 20 trabajadores del área de albañilería, manifestaron que siempre estar expuesto a microbios, animales, plantas, tienen una probabilidad de ocasionarles un nivel muy alto de estrés laboral.

Tabla N° 5.40

Relación entre Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista, opiniones y Niveles de Estrés

	Niveles de Estrés					Total
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Siempre	2 18,2%	3 27,3%	0 0,0%	1 9,1%	5 45,5%	11 100,0%
Casi siempre	0 0,0%	0 0,0%	3 50,0%	1 16,7%	2 33,3%	6 100,0%
Algunas veces	0 0,0%	0 0,0%	1 10,0%	2 20,0%	7 70,0%	10 100,0%
Nunca	0 0,0%	0 0,0%	1 33,3%	2 66,7%	0 0,0%	3 100,0%
Total	2 6,7%	3 10,0%	5 16,7%	6 20,0%	14 46,7%	30 100,0%

$\chi^2: 21,990; gl: 12; p 0,030$

Existe relación entre mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista, opiniones y Niveles de Estrés ($p < 0,05$). Como se observa en la tabla 5.40, el 45,0 % que representa 5 de los 11 trabajadores del área de albañilería, manifestaron que siempre el jefe tiene en cuenta mis puntos de vista, opiniones, el cual tienen una probabilidad de ocasionarles un nivel muy alto de estrés laboral.

Tabla N° 5.41

Relación entre compañeros solucionamos los problemas en forma respetuosa y Niveles de Estrés

	Niveles de Estrés					Total
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Siempre	2 18,2%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	9 81,8%	11 100,0%
Casi siempre	0 0,0%	1 14,3%	3 42,9%	0 0,0%	3 42,9%	7 100,0%
Algunas veces	0 0,0%	1 12,5%	1 12,5%	4 50,0%	2 25,0%	8 100,0%
Nunca	0 0,0%	1 25,0%	1 25,0%	2 50,0%	0 0,0%	4 100,0%
Total	2 6,7%	3 10,0%	5 16,7%	6 20,0%	14 46,7%	30 100,0%

$\chi^2: 25,203; gl: 12; p 0,001$

Existe relación entre compañeros solucionamos los problemas en forma respetuosa y Niveles de Estrés ($p < 0,05$).

Como se observa en la tabla 5.41, el 81,8 % que representa 9 de los 11 trabajadores del área de albañilería, manifestaron que siempre entre compañeros solucionamos los problemas en forma respetuosa, el cual tienen una probabilidad de ocasionarles un nivel muy alto de estrés laboral.

Tabla N° 5.42

Relación entre Me informan sobre lo que hago bien mi trabajo y Niveles de Estrés

	Niveles de Estrés					Total
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Siempre	1 10,0%	1 10,0%	3 30,0%	1 10,0%	4 40,0%	10 100,0%
Casi siempre	0 0,0%	1 14,3%	2 28,6%	0 0,0%	4 57,1%	7 100,0%
Algunas veces	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	4 100,0%	0 0,0%	4 100,0%
Casi nunca	0 0,0%	1 50,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 50,0%	2 100,0%
Nunca	1 14,3%	0 0,0%	0 0,0%	1 14,3%	5 71,4%	7 100,0%
Total	2 6,7%	3 10,0%	5 16,7%	6 20,0%	14 46,7%	30 100,0%

$\chi^2: 28,165; gl: 16; p 0,039$

Existe relación entre me informan sobre lo que hago bien mi trabajo y Niveles de Estrés ($p < 0,05$).

Como se observa en la tabla 5.42, el 71,4 % que representa 5 de los 7 trabajadores del área de albañilería, manifestaron que nunca me informan sobre lo que hago bien mi trabajo, el cual tienen una probabilidad de ocasionarles un nivel muy alto de estrés laboral.

Tabla N° 5.43

Relación entre sobre lo que debo mejorar en mi trabajo y Niveles de Estrés

	Niveles de Estrés					Total
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Siempre	0 0,0%	2 16,7%	3 25,0%	2 16,7%	5 41,7%	12 100,0%
Casi siempre	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	9 100,0%	9 100,0%
Algunas veces	0 0,0%	1 25,0%	2 50,0%	1 25,0%	0 0,0%	4 100,0%
Casi nunca	1 33,3%	0 0,0%	0 0,0%	2 66,7%	0 0,0%	3 100,0%
Nunca	1 50,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 50,0%	0 0,0%	2 100,0%
Total	2 6,7%	3 10,0%	5 16,7%	6 20,0%	14 46,7%	30 100,0%

χ^2 : 34,667; gl: 16; p 0,000

Existe relación entre sobre lo que debo mejorar en mi trabajo y Niveles de Estrés ($p < 0,05$). Como se observa en la tabla 5.43, el 41,7 % que representa 5 de los 12 trabajadores del área de albañilería, manifestaron que siempre me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo, el cual tienen una probabilidad de ocasionarles un nivel muy alto de estrés laboral.

Tabla N° 5.44

Relación entre Mi trabajo en la empresa es estable y Niveles de Estrés

	Niveles de Estrés					Total
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Siempre	2 28,6%	2 28,6%	1 14,3%	0 0,0%	2 28,6%	7 100,0%
Casi siempre	0 0,0%	0 0,0%	1 12,5%	1 12,5%	6 75,0%	8 100,0%
Algunas veces	0 0,0%	0 0,0%	1 11,1%	2 22,2%	6 66,7%	9 100,0%
Casi nunca	0 0,0%	1 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%
Nunca	0 0,0%	0 0,0%	2 40,0%	3 60,0%	0 0,0%	5 100,0%
Total	2 6,7%	3 10,0%	5 16,7%	6 20,0%	14 46,7%	30 100,0%

χ^2 : 32,646; gl: 16; p 0,008

Existe relación entre mi trabajo en la empresa es estable y Niveles de Estrés ($p < 0,05$). Como se observa en la tabla 5.44, el 66,7 % que representa 6 de los 9 trabajadores del área de albañilería, manifestaron que algunas veces mi trabajo en la empresa es estable, el cual tienen una probabilidad de ocasionarles un nivel muy alto de estrés laboral.

Tabla N° 5.45

Relación entre El trabajo que hago me hace sentir bien y Niveles de Estrés

	Niveles de Estrés					Total
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Siempre	2 10,5%	1 5,3%	3 15,8%	5 26,3%	8 42,1%	19 100,0%
Casi siempre	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	6 100,0%	6 100,0%
Algunas veces	0 0,0%	2 40,0%	2 40,0%	1 20,0%	0 0,0%	5 100,0%
	2 6,7%	3 10,0%	5 16,7%	6 20,0%	14 46,7%	30 100,0%

$\chi^2: 16,980; gl: 8; p 0,028$

Existe relación entre el trabajo que hago me hace sentir bien y Niveles de Estrés ($p < 0,05$). Como se observa en la tabla 5.45, el 42,1 % que representa 8 de los 19 trabajadores del área de albañilería, manifestaron que algunas veces mi el trabajo que hago me hace sentir bien, el cual tienen una probabilidad de ocasionarles un nivel muy alto de estrés laboral.

6.2.2.2.1 Relación entre los niveles de riesgos psicosociales cuestionarios intralaboral forma B (dimensiones) con niveles de estrés.

La evaluación del cuestionario de riesgos psicosociales extralaboral, fue aplicada para trabajadores del área de albañilería. El análisis por tablas cruzadas de los niveles de riesgos de los factores psicosociales del cuestionario extralaboral en base a las dimensiones que lo comprende.

Las dimensiones establecidas por el cuestionario de riesgos psicosociales extralaborales son los siguientes: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

Tabla N° 5.46

Relación entre Relaciones sociales en el trabajo y Niveles de Estrés

Relaciones sociales en el trabajo	Niveles de Estrés					Total
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Sin riesgo	2 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 100,0%
Bajo	0 0,0%	0 0,0%	1 14,3%	1 14,3%	5 71,4%	7 100,0%
Medio	0 0,0%	3 23,1%	2 15,4%	1 7,7%	7 53,8%	13 100,0%
Alto	0 0,0%	0 0,0%	1 25,0%	1 25,0%	2 50,0%	4 100,0%
Muy alto	0 0,0%	0 0,0%	1 25,0%	3 75,0%	0 0,0%	4 100,0%
Total	2 6,7%	3 10,0%	5 16,7%	6 20,0%	14 46,7%	30 100,0%

χ^2 : 44,098; gl: 16; p 0,020

Existe relación entre las relaciones sociales en el trabajo y Niveles de Estrés ($p < 0,05$).

Como se observa en la tabla 5.46, el 53,8 % que representa 7 de los 13 trabajadores del área de albañilería, se tiene un riesgo medio en las relaciones sociales en el trabajo, el cual tienen una probabilidad de ocasionarles un nivel muy alto de estrés laboral.

Tabla N° 5.47

Relación entre Demandas ambientales y esfuerzo físico y Niveles de Estrés

Demandas ambientales y esfuerzo físico	Niveles de Estrés					Total
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Sin riesgo	0 0,0%	1 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%
Medio	1 50,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 50,0%	2 100,0%
Alto	0 0,0%	1 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%
Muy alto	1 3,8%	1 3,8%	5 19,2%	6 23,1%	13 50,0%	26 100,0%
Total	2 6,7%	3 10,0%	5 16,7%	6 20,0%	14 46,7%	30 100,0%

χ^2 : 26,154; gl: 12; p 0,026

Existe relación entre las Demandas ambientales y esfuerzo físico y Niveles de Estrés ($p < 0,05$). Como se observa en la tabla 5.47, el 50,0 % que representa 13 de los 26 trabajadores del área de albañilería, se tiene un riesgo muy alto en las demandas ambientales y esfuerzo físico, el cual tienen una probabilidad de ocasionarles un nivel muy alto de estrés laboral.

6.2.2.2.2 Relación entre los niveles de riesgos psicosociales cuestionarios intralaboral forma B (dominios) con niveles de estrés.

El análisis de tablas cruzadas de los niveles de riesgos de los factores psicosociales del cuestionario intralaboral forma B en base a los dominios que lo comprende.

Los dominios que establecen el cuestionario de riesgos psicosociales intralaboral forma B son los siguientes: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas.

Tabla N° 5.48
Relación entre Recompensas y Niveles de Estrés

Recompensas	Niveles de Estrés					Total
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Sin riesgo	2 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 100,0%
Bajo	0 0,0%	0 0,0%	1 25,0%	1 25,0%	2 50,0%	4 100,0%
Medio	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	4 100,0%	4 100,0%
Alto	0 0,0%	3 33,3%	2 22,2%	2 22,2%	2 22,2%	9 100,0%
Muy alto	0 0,0%	0 0,0%	2 18,2%	3 27,3%	6 54,5%	11 100,0%
Total	2 6,7%	3 10,0%	5 16,7%	6 20,0%	14 46,7%	30 100,0%

$\chi^2: 42,591; gl:16; p 0,050$

Existe relación entre las recompensas y Niveles de Estrés ($p < 0,05$). Como se observa en la tabla 5.48, el 54,5 % que representa 6 de los 11 trabajadores del área de albañilería, se tiene un riesgo muy alto en las recompensas, el cual tienen una probabilidad de ocasionarles un nivel muy alto de estrés laboral.

6.3 Discusión.

En este trabajo de investigación, el objetivo principal fue determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo, para lo cual se estableció la evaluación e identificación de los factores de riesgo psicosocial, y su relación existente entre la organización del trabajo, que comprenden los factores de riesgos psicosocial extralaboral e intralaboral con el estrés laboral, en los trabajadores del área de albañilería de una empresa de construcción inmobiliaria de la ciudad de Quito.

Se utilizó un paquete estadístico SPSS STATISTICS, para realizar y analizar la característica de la muestra y la existencia relación entre la organización del trabajo mediante los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial de los cuestionarios intralaboral forma B, extralaboral con el estrés laboral.

En la investigación se determinó que 40 % que representa 12 de los 30 trabajadores del área de albañilería en la empresa, tienen un nivel de estudio de culminación de primaria completa, lo que es similar a los resultados encontrados en el estudio de Figueroa, 2008, en procesos peligrosos en el trabajo y problemas de salud de los albañiles de una empresa constructora, Estado de Lara.

En el estudio de investigación se encontró que el 46,7 % que representa 14 de los 30 trabajadores del área de albañilería de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria, tienen un nivel de riesgo muy alto de estrés laboral, lo que contrasta con los resultados encontrados en el estudio de Carrillo en el 2011, en empresas constructoras del AMM, México.

En el estudio de investigación se encontró que los factores psicosociales de la organización del trabajo si pueden influir en el estrés laboral en los trabajadores, lo que contrastan con los resultados encontrados en el estudio de Carrillo en el 2011, en empresas constructoras del AMM, México.

Existe relación entre las variables socio – demográficas y ocupacionales con los síntomas de estrés laboral ($p < 0,05$); lo que contrasta con los resultados encontrados en el estudio de INSHT, 2007, VI encuesta Nacional de condiciones de trabajo, España.

6.4 Conclusiones.

En base a los resultados de los instrumentos aplicados, como también del análisis estadístico realizado en este trabajo de investigación, se concluye:

1.- En el estudio se determinó que la muestra estudiada de los 30 trabajadores del área de albañilería de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria, tiene la siguiente característica: el 70,0 % 21 trabajadores poseen una edad de 20 a 40 años; 53,3 % 16 trabajadores tienen un tipo de estado civil casado; que el 40,0 % 12 de los trabajadores poseen un nivel de estudio terminada la primaria completa; además que el 63,3 % 19 de los trabajadores arriendan un tipo de vivienda; y el 80,0 % 24 de los trabajadores tiene por lo menos de 1 a 4 personas que dependen económicamente y 80,0 % 24 de los trabajadores tienen un tipo de contrato temporal menor que un año.

2.- El estudio evidenció que el 46,7 % que representa 14 de los 30 trabajadores del área de albañilería de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria, tienen un nivel de riesgo muy alto de estrés laboral, el cual contribuye al establecimiento de la prevalencia del estrés.

3.- Se determinó que existe relación entre el tipo de contrato temporal menos que un año con los niveles de estrés laboral, que el 45,8 % que representa 11 de 24 trabajadores del área de albañilería de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria, contribuye a un riesgo muy alto de estrés laboral.

4.- Además se determinó que el 63,3% que representa 19 de 30 trabajadores del área de albañilería de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria tienen un nivel de riesgo muy alto en base a los factores de riesgos psicosociales extralaborales del trabajo. Así mismo se determinó que no existe relación alguna entre las dimensiones extralaborales y los niveles de estrés laboral.

5.- Así mismo se determinó que el 33,3% que representa 10 de 30 trabajadores del área de albañilería de una empresa del sector de la construcción

inmobiliaria tienen un nivel de riesgo muy alto en base a los factores de riesgos psicosociales intralaborales propios del trabajo.

6.- Se encontró que existe entre los dominios y dimensiones de los factores de riesgos psicosociales intralaborales propios del trabajo, que 54,5 % que representa 6 de 11 trabajadores del área de albañilería de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria, tienen un nivel de riesgo muy alto por recompensas el cual contribuye a un nivel muy alto de estrés laboral; el 53,8 % 7 de los 13 trabajadores tienen un nivel de riesgo medio por las relaciones sociales al trabajo el cual contribuye un nivel de riesgo muy alto de estrés y un 50 % que representa 16 de los 26 trabajadores tienen un nivel de riesgo muy alto por demandas ambientales y esfuerzo físico el cual contribuye a un nivel de riesgo muy alto de estrés laboral

7.- Se determinó que existe relación entre la organización del trabajo y la presencia del estrés laboral por las condiciones intralaborales propias del trabajo como es por recompensas, relaciones sociales del trabajo y de las condiciones socio - demográficas y ocupacionales como es el tipo de contrato.

8.- Se identificó que los factores de riesgos psicosociales que tienen relación y contribuyen a la presencia del estrés, son particularmente por factores intralaborales propias del trabajo como: el dominio de las recompensas, cuya dimensión tiene que ver con las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza en la empresa es estable y le hace sentir bien. El dominio del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, cuya dimensión es la retroalimentación del desempeño que contribuye a que si me informan sobre lo que hago bien y sobre lo que debo mejorar en el trabajo. Otra dimensión es sobre las características de liderazgo que contribuye a que si el jefe tiene en cuentas los puntos de vista y opiniones; además sobre la dimensión de las relaciones sociales en el trabajo que incide que entre compañeros solucionan los problemas en forma respetuosa.

6.5 Sugerencias

1.- Se requiere implementar planes de evaluación, acción y monitoreo, encaminados a un sistema de vigilancia epidemiológica para la promoción de la salud y prevención de enfermedades derivadas del estrés, que contribuya en la características de la organización del trabajo, recompensas, liderazgo y relaciones sociales, retroalimentación al desempeño y las relaciones sociales en el trabajo.

2.- La empresa del sector de la construcción inmobiliaria debe establecer programas de capacitación sobre las recompensas, relaciones sociales en el trabajo, demandas ambientales y esfuerzo físico, de acuerdo a los resultados obtenidos estos componentes de la organización son los dominios que contribuyeron una relación y que tienen gran posibilidad asociarse a la respuesta de estrés laboral.

3.- La empresa debe estructurar e implementar una buena organización del trabajo, tomando en cuenta el recurso humano sin afectar a los trabajadores que es un sector laboral socioeconómico más vulnerable y numeroso, reconociendo, valorando y así fomentar el trabajo en equipo con el objetivo principal de desarrollar destrezas, habilidades, competencias entre todos los que conforman la organización.

4.- Implementar planes y programas para la identificación de los riesgos psicosociales, y establecer estrategias de prevención de enfermedades físicas y mentales que puedan contribuir en la calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores para así evitar, disminuir y prevenir los ausentismos, accidentes, incidentes, enfermedades profesionales y consigo la productividad de la empresa.

VII. BIBLIOGRAFIA.

- Azcúenaga, L. (2011). Manual práctico para la prevención de riesgos emergentes. Madrid, España: Fundación Confemetal.
- Botina, N., Cabrera, M., Erazo, M., Guerrero, M., Ibarra, M., & Vallejo, F. (2011). Descripción de variables. En *Caracterización de las condiciones sociodemográficas laborales y salud en los trabajadores informales del sector agrícola del municipio de tangua departamento de (Nariño), 2011* (págs. 50-62). Nariño, Colombia: Universidad CES.
- Bravo, F. (2010-2011). Clasificación de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo. En *Evaluación de riesgos psicosociales, estrés laboral, en una planta de confección de vestuario mediante el cuestionario adaptado ISTAS 21, período 2010-2011* (págs. 16-126). Quito, Ecuador: UTE.
- Cámara de la Industria de la Construcción (CAMICON). (Septiembre - Octubre de 2014). Construcción generadora de bienestar y riqueza. *Construcción*(Nº 236), Pág. 10-19.
- Carrillo, J. (2011). En *Mejoramiento del clima organizacional para disminuir accidentes y ausentismos, relacionados con estrés laboral, en constructoras del AMM* (pág. 113). Nuevo León, Mexico: UANL.
- Cortés, J. (2012). Factores psicosociales. Clasificación, metodología y evaluación. intervención psicosocial. En *Seguridad e higiene del trabajo* (Décima ed., págs. 611-670). Madrid, España: Tébar S.L.
- Flores, C. (2014). Estrés en el ambito laboral. En *Estrés laboral en empresas de producción* (págs. 31-34). Manizales, Colombia: Universidad de Manizales.
- Floría, M. (2013). Control del estrés laboral. Madrid, España: Fundación Cofemetal.

- Floría, P., González, A., & González, D. (2009). Factores de naturaleza psicosocial. En *Manual para la prevención de riesgos laborales* (Novena ed., págs. 1333-1350). Madrid, España: Fundación Confemetal.
- García, J. (Julio de 2011). Efectos sobre la salud. En *Riesgos psicosociales en el sector de la construcción* (pág. 5). Valencia, España: Escuela Politecnica de Valencia.
- Gil, F. (2011). Determinantes de salud. En *Tratado de Medicina del trabajo: Introducción a la salud laboral. Aspectos jurídicos y técnicos* (págs. 4-15). Barcelona, España: Elsevier MASSON.
- Hernández, D. (2014). Factores de riesgo psicosocial. En *Caracterización de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y evaluación del estrés en trabajadores del sector montajes de soldadura y tubería a las obras civiles en la empresa BHB ingeniería S.A.S Yopal*. Bogota, Colombia: Universidad UNAD.
- Herrera, L. (2012). Fases del estrés. En *Relación del estrés con el desempeño del trabajador según su edad, en el departamento de ventas de una embotelladora de bebidas carbonatadas* (págs. 11-14). Retalhuleu, Guatemala: Universidad Rafael Landivar.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. (INSHT). (Jueves 02 de Agosto de 2012). Resumen Ejecutivo. (Insht, Ed.) *VII Encuesta nacional de condiciones de trabajo 2011*, Pág. 6.
- Mansilla, F. (2012). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo. En *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica* (págs. 1-432). Madrid, España: Academia Española.
- Miranda, B. (2008). Síntomas que pueden provocar el estrés. En *Estrés laboral en el personal que labora en el servicio de bioanálisis del hospital "Dr. Domingo Luciani"* (págs. 46-51). Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.

- Ortiz, S. (2010). Carga de trabajo. En *Identificación y evaluación de los riesgos laborales presentes en las principales actividades de construcción de la ciudad de Azogues y propuesta acción de prevención* (pág. 29). Azogues, Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Sarmiento, M. (2012). Bases teóricas. En *Factores de riesgo psicosocial intralaboral: diagnóstico en personal terapéutico asistencial* (págs. 16-26). Bogotá, Colombia: Universidad EAN.
- Superintendencia de compañías. (Febrero de 2012). www.supercias.gob.ec. Recuperado el Martes 16 de Septiembre de 2014, de www.supercias.gob.ec/portalinformacion/porta/index.php.
- Trujillo, C. (2007). Grados de estrés. En *Impacto del estrés laboral en la institución financiera FAVI de la Universidad Tecnológica de Pereira* (págs. 33-35). Pereira, Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira.
- Vintimilla, M. (2011-2012). Tipos y niveles de estrés. En *Diagnóstico de los niveles de estrés en el personal de Plstiazuay S.A. Cuenca, analisis de incidencia en su desempeño y manual de manejo de estrés, 2011-2012* (págs. 21-25). Cuenca, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Ministerio de Protección Social. (2010). *Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual del usuario*. Bogotá D.C., Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (1998). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo. Construcción*. (Vol. III). España: Chantal Dufresne, BA.

ANEXOS

ANEXO N. 1: FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
MAESTRIA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO
FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN**

“Prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, período 2014 – 2015”. El propósito de esta investigación es determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales, en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito.

Quito, 22 de Noviembre de 2014

Señor.
Mgt. Washington Paz C.
DIRECTOR DE TESIS DE GRADO “UTE”
Presente.

De mis consideraciones

Yo, Arq. Ramiro Eduardo Burbano Montenegro, Gerente – propietario de la empresa B & C CONSTRUCTORES PROMOTORES INMOBILIARIOS, autorizo al Ing. Juan Carlos Abad Calva, con número de cédula de identidad 210021427-5, estudiante egresado de la Maestría de Seguridad y Prevención de Riesgos de Trabajo de la “UTE”, que realice su trabajo de Tesis (“Prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, período 2014 - 2015”), en las instalaciones de la empresa, con la disposición del uso de muestra año 2014 – 2015.

Atentamente

Arq. Ramiro Eduardo Burbano Montenegro
Gerente – Propietario
B & C CONSTRUCTORES PROMOTORES INMOBILIARIOS

ANEXO Nº 2: CUESTIONARIOS

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL MAESTRIA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN

“Prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, período 2014 – 2015”. El propósito de esta investigación es determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales, en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito. Usted fue seleccionado para un estudio en el que participaran todos los trabajadores (as) como voluntarios. Los datos serán manejados confidencialmente. Instrucciones por favor sea sincero y conteste colocando una “x” y escriba con letra clara y legible donde corresponda.

CUESTIONARIO DE DATOS GENERALES

FECHA DE APLICACIÓN

DÍA	MES	AÑO

HORA:

ID:

IMPORTANTE: LA INFORMACIÓN POR USTED PROPORCIONADA, TENDRÁ ABSOLUTA CONFIDENCIALIDAD POR LA EMPRESA CONSULTORA, SU SINCERIDAD NOS PERMITIRÁ BRINDARLE MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO.

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación. Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márkela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1.- Género:

Masculino	
Femenino	

2.- Edad en años:

--

3.- Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	

4.- Último nivel de estudios que alcanzó hasta la fecha (marque una sola opción).

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Secundaria incompleta	
Secundaria completa	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policial	
Postgrado incompleto	
Postgrado completo	

5.-Cuál es su ocupación o profesión?

--

6.- Lugar de residencia actual

Ciudad	
Sector	

7.- Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

8.- Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar).

--

9.- Lugar donde trabaja actualmente

Ciudad	
Sector	

10.- Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote el número de años	

11.-Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa

--

12.- Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente en la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó el cuestionario.

Jefatura: tiene personal a su cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente técnico, asistente administrativo	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

13.- Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote el número de años	

14.- Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en la que trabaja

--

15.- Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción).

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Contrato a prueba 3 meses	
Contrato indefinido	
Prestación de servicios	
Otros (indique el tipo)	

16.- Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

.....horas de trabajo al día

17.- Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción).

Fijo (diario, semanal, quincenal, mensual).	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
MAESTRIA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO
FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN

“Prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, período 2014 – 2015”. El propósito de esta investigación es determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales, en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito. Usted fue seleccionado para un estudio en el que participaran todos los trabajadores (as) como voluntarios. Los datos serán manejados confidencialmente. Instrucciones por favor sea sincero y conteste colocando una “x” y escriba con letra clara y legible donde corresponda.

Fecha de aplicación:

dd	mm	aa

Número de identificación
del respondiente:

--

**CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES
EXTRALABORALES**

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
MAESTRIA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO
FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN

“Prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, período 2014 – 2015”. El propósito de esta investigación es determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales, en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito. Usted fue seleccionado para un estudio en el que participaran todos los trabajadores (as) como voluntarios. Los datos serán manejados confidencialmente. Instrucciones por favor sea sincero y conteste colocando una “x” y escriba con letra clara y legible donde corresponda.

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1.- Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo.					
2.- Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo.					
3.- Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4.- Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo.					
5.- La zona donde vivo es segura.					
6.- En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia.					
7.- Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden.					
8.- Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones.					
9.- Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte.					
10.- Las condiciones de mi vivienda son buenas.					
11.- En mi vivienda hay servicios de agua y luz.					
12.- Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero.					
13.- Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo.					

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
MAESTRIA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO
FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN

“Prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, período 2014 – 2015”. El propósito de esta investigación es determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales, en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito. Usted fue seleccionado para un estudio en el que participaran todos los trabajadores (as) como voluntarios. Los datos serán manejados confidencialmente. Instrucciones por favor sea sincero y conteste colocando una “x” y escriba con letra clara y legible donde corresponda.

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14.- Me queda poco tiempo para actividades de recreación.					
15.- Fuera de trabajo tengo tiempo suficiente para descansar.					
16.- Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar.					
17.- Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos.					
18.- Tengo buena comunicación con las personas cercanas.					
19.- Las relaciones con mis amigos son buenas.					
20.- Converso con personas cercanas sobre diferentes temas.					
21.- Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas.					
22.- Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas.					
23.- Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan.					
24.- Mis problemas personales o familiares afectan a mi trabajo.					
25.- La relación con mi familia cercana es cordial.					
26.- Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar.					
27.- Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa.					
28.- Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo.					
29.- El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos.					
30.- Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar.					
31.- En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar.					

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
MAESTRIA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO
FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN

“Prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, período 2014 – 2015”. El propósito de esta investigación es determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales, en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito. Usted fue seleccionado para un estudio en el que participaran todos los trabajadores (as) como voluntarios. Los datos serán manejados confidencialmente. Instrucciones: por favor sea sincero y conteste colocando una “x” y escriba con letra clara y legible donde corresponda.

Fecha de aplicación:

--	--	--

dd mm aa

Número de identificación
del respondiente:

--

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIALES INTRALABORAL**

FORMA B

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
MAESTRIA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO
FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN

“Prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, período 2014 – 2015”. El propósito de esta investigación es determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales, en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito. Usted fue seleccionado para un estudio en el que participaran todos los trabajadores (as) como voluntarios. Los datos serán manejados confidencialmente. Instrucciones: por favor sea sincero y conteste colocando una “x” y escriba con letra clara y legible donde corresponda.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del (los) sitio (s) o lugar (s) donde habitualmente realiza su trabajo:

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1.- Es ruido en el lugar de trabajo es molesto.					
2.- En el lugar donde trabajo hace mucho frío.					
3.- En el lugar donde trabajo hace mucho calor.					
4.- El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable.					
5.- La luz del sitio donde trabajo es agradable.					
6.- El espacio donde trabajo es cómodo.					
7.- En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud.					
8.- Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico.					
9.- Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos.					
10.- En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud.					
11.- Me preocupa accidentarme en mi trabajo.					
12.- El lugar donde trabajo es limpio y ordenado.					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo:

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13.- Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional.					
14.- Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes.					
15.- Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar.					

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
MAESTRIA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO
FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN

“Prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, período 2014 – 2015”. El propósito de esta investigación es determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales, en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito. Usted fue seleccionado para un estudio en el que participaran todos los trabajadores (as) como voluntarios. Los datos serán manejados confidencialmente. Instrucciones: por favor sea sincero y conteste colocando una “x” y escriba con letra clara y legible donde corresponda.

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16.- Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17.- Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18.- Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19.- En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20.- Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21.- Trabajo en el horario de la noche					
22.- En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
23.- Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24.- En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes.					
25.- Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo.					
26.- Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo.					
27.- Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa.					
28.- Por mi trabajo el tiempo que pasó con mi familia y amigos es muy poco.					

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
MAESTRIA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO
FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN

“Prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, período 2014 – 2015”. El propósito de esta investigación es determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales, en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito. Usted fue seleccionado para un estudio en el que participaran todos los trabajadores (as) como voluntarios. Los datos serán manejados confidencialmente. Instrucciones: por favor sea sincero y conteste colocando una “X” y escriba con letra clara y legible donde corresponda.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29.- En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30.- Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31.- Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32.- Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas					
33.- Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34.- Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35.- Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
36.- Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37.- Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38.- Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39.- Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40.- Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
MAESTRIA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO
FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN

“Prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, período 2014 – 2015”. El propósito de esta investigación es determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales, en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito. Usted fue seleccionado para un estudio en el que participaran todos los trabajadores (as) como voluntarios. Los datos serán manejados confidencialmente. Instrucciones por favor sea sincero y conteste colocando una “x” y escriba con letra clara y legible donde corresponda.

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41.- Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42.- Me informan 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.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46.- La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47.- Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48.- Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49.- Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50.- Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51.- Mi jefe me anima para hacer 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 apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62.- Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63.- En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64.- Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65.- Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66.- En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67.- Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68.- Mi grupo de trabajo es muy unido					
69.- Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70.- Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71.- Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72.- En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73.- Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
MAESTRIA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO
FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN

“Prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, período 2014 – 2015”. El propósito de esta investigación es determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales, en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito. Usted fue seleccionado para un estudio en el que participaran todos los trabajadores (as) como voluntarios. Los datos serán manejados confidencialmente. Instrucciones: por favor sea sincero y conteste colocando una “x” y escriba con letra clara y legible donde corresponda.

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74.- Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75.- Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo.					
76.- La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77.- La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar.					
78.- Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo.					

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79.- En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80.- El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81.- El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82.- En mi trabajo tengo 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					

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
MAESTRIA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO
FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN

“Prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, período 2014 – 2015”. El propósito de esta investigación es determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales, en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito. Usted fue seleccionado para un estudio en el que participaran todos los trabajadores (as) como voluntarios. Los datos serán manejados confidencialmente. Instrucciones: por favor sea sincero y conteste colocando una “X” y escriba con letra clara y legible donde corresponda.

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: FICHA DE DATOS GENERALES.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
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 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.					

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
MAESTRIA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO
FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN

“Prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, período 2014 – 2015”. El propósito de esta investigación es determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales, en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito. Usted fue seleccionado para un estudio en el que participaran todos los trabajadores (as) como voluntarios. Los datos serán manejados confidencialmente. Instrucciones: por favor sea sincero y conteste colocando una “X” y escriba con letra clara y legible donde corresponda.

Fecha de aplicación:

dd	mm	aa

Número de identificación
del respondiente:

--

CUESTIONARIO PARA EVALUACIÓN DEL
ESTRÉS
TERCERA VERSIÓN

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
MAESTRIA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO
FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN

“Prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, período 2014 – 2015”. El propósito de esta investigación es determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales, en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito. Usted fue seleccionado para un estudio en el que participaran todos los trabajadores (as) como voluntarios. Los datos serán manejados confidencialmente. Instrucciones: por favor sea sincero y conteste colocando una “X” y escriba con letra clara y legible donde corresponda.

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA
 VERSIÓN**

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le ha presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1.- Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2.- Problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o de 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 en el 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 de 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 desgano				
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 pensamientos negativos				
25.- Sentimiento de angustia, preocupación y tristeza				
26.- Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios				
27.- Sentimientos de que “no vale nada”, o “no sirve 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				

ANEXO Nº 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL MAESTRIA DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN

"Prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito, período 2014 – 2015". El propósito de esta investigación es determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con la organización del trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales, en el personal de una empresa del sector de la construcción inmobiliaria en la ciudad de Quito.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL INSTITUTO SUPERIOR DE POSTGRADOS MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TEMA: "PREVALENCIA DEL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN INMOBILIARIA EN LA CIUDAD DE QUITO, PERÍODO 2014 - 2015"

DESCRIPCIÓN

Usted ha sido invitado a participar en una investigación que evalúa la existencia de relación entre el estrés laboral con la organización del trabajo, en COLABORADORES que laboran en una empresa del sector de la construcción inmobiliaria de la ciudad de Quito. Esta investigación es realizada por Ing. Juan Carlos Abad Calva.

El propósito de esta investigación es determinar la existencia de relación entre el estrés laboral con la organización del trabajo en el personal que laboran en una empresa del sector de la construcción en la ciudad de Quito, periodo 2014 - 2015. Usted fue seleccionado para un estudio en el que participarán todos los COLABORADORES (as) como voluntarios. Si acepta participar en esta investigación se le solicitará información concerniente a sus datos de filiación, se le pedirá que llene un cuestionario. Su participación tomará aproximadamente 30 a 60 minutos.

Riesgos y beneficios:

Los beneficios de su participación en el presente estudio sirven para establecer la prevalencia del ESTRÉS LABORAL. No existen riesgos derivados de la investigación.

Confidencialidad:

Toda la información obtenida de los COLABORADORES participantes será manejada con absoluta confidencialidad por parte del investigador. Los datos de filiación serán utilizados exclusivamente para garantizar la veracidad de los mismos y a estos tendrán acceso solamente el investigador y los organismos de evaluación de la Universidad TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL.

Derechos:

Si ha leído el presente documento y ha decidido participar en el presente estudio, entiéndase que su participación es voluntaria y que usted tiene derecho de abstenerse o retirarse del estudio en cualquier momento del mismo sin ningún tipo de penalidad. Tiene del mismo modo derecho a no contestar alguna pregunta en particular, si así, lo considera.

Yo,....., portador de la Cédula de Identidad número he leído la hoja informativa que me ha sido entregada.

El investigador, **Juan Carlos Abad Calva**, me ha brindado información suficiente en relación al estudio y me ha permitido efectuar preguntas sobre el mismo, entregándome respuestas satisfactorias. Entiendo que mi participación es voluntaria y que puedo abandonar el estudio cuando lo desee, sin necesidad de dar explicaciones y sin que ello afecte mis cuidados médicos.

También he sido informado (a) de forma clara, precisa que los datos de esta investigación serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad. Doy, por tanto, mi consentimiento para utilizar la información necesaria para la investigación de la que se me ha instruido y para que sea utilizada exclusivamente en ella, sin posibilidad de compartir o ceder esta, en todo o en parte a otro investigador, grupo o centro distinto del responsable de la misma.

Declaro que he leído y conozco el contenido del presente documento, comprendo los compromisos que asumo y los acepto expresamente. Por ello firmo este consentimiento informado que de forma voluntaria **MANIFIESTO MI DESEO DE PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACION sobre “PREVALENCIA DEL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION INMOBILIARIA EN LA CIUDAD DE QUITO, EN EL PERÍODO 2014 - 2015”** hasta que decida lo contrario. Al firmar este consentimiento no renuncio a ninguno de mis derechos.

Su firma en este documento significa que ha decidido participar después de haber leído y discutido la información presentada en esta hoja de consentimiento.

.....
Nombre del COLABORADOR

.....
Cédula Identidad

.....
Firma

He discutido el contenido de esta hoja de consentimiento, así como he explicado los riesgos y beneficios que deriven del mismo.

.....
Nombre del Investigador

.....
Cédula Identidad

.....
Firma