



**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CÁTEDRA DE SEMINARIO DE TÍTULO**

**PREVALENCIA DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA DE
SERVICIOS INDUSTRIALES**

AUTORES

JUAN PABLO MUÑOZ M.

ELIZABETH OSORIO H.

PABLO PIZARRO M.

CATALINA QUINTANA B.

PROFESOR GUÍA

ÁLVARO INFANTE G.

**SEMINARIO DE TÍTULO DE PSICOLOGÍA PRESENTADO A LA ESCUELA DE
PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO, COMO REQUISITO
PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA.**

**DICIEMBRE 2014
VALPARAÍSO – CHILE**

A nuestros padres por el apoyo constante e incondicional en todo momento

Y a nuestros profesores por su buena disposición y compromiso.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1 Salud	9
2.2 Algunos Modelos Conceptuales del Origen del Estrés Laboral	10
2.3 Estrés	14
2.4 Factores Psicosociales, Factores Psicosociales de riesgo y Riesgos Psicosociales	17
2.4.1 Relación Factores Psicosociales, Organización del Trabajo, Estrés y Salud	27
2.5 Dimensiones Psicosociales	30
2.5.1 Exigencias Psicológicas	30
2.5.1.1 Exigencias psicológicas cuantitativas	30
2.5.1.2 Exigencias psicológicas cognitivas	31
2.5.1.3 Exigencias psicológicas emocionales	32
2.5.1.4 Exigencias psicológicas de esconder emociones	33
2.5.1.5 Exigencias psicológicas sensoriales	34
2.5.2 Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	34
2.5.2.1 Influencia en el trabajo	35
2.5.2.2 Control sobre el tiempo de trabajo	35
2.5.2.3 Posibilidades de desarrollo en el trabajo	36
2.5.2.4 Sentido del trabajo	38
2.5.2.5 Integración en la empresa	39
2.5.3 Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	40
2.5.3.1 Claridad de rol	40
2.5.3.2 Conflicto de rol	41
2.5.3.3 Calidad de liderazgo	42
2.5.3.4 Calidad de la relación con superiores	43
2.5.3.5 Calidad de relación con compañeros de trabajo	43
2.5.4 Compensaciones	43
2.5.4.1 Estima	44
2.5.4.2 Inseguridad respecto del contrato de trabajo	44
2.5.4.3 Inseguridad respecto de las características del trabajo	45
2.5.5 Doble Presencia	45

2.5.5.1 Preocupación por tareas domésticas y Carga de tareas domésticas	48
3. INVESTIGACIÓN.....	50
3.1 Fundamentos de la investigación	50
3.2 Objetivo general	52
3.3 Objetivos específicos	52
3.4 Hipótesis General	52
3.5 Hipótesis Específicas	53
4. METODOLOGÍA	54
4.1 Diseño de la investigación.....	54
4.2 Instrumento.....	54
4.3 Participantes	58
4.3.1 Descripción de la muestra	59
4.3.2 Carta de Consentimiento Informado	61
4.4 Análisis de los Datos.....	61
4.4.1 Procedimiento	61
4.5 Requerimientos Éticos	64
5. RESULTADOS.....	67
6. DISCUSIÓN	109
7. CONCLUSIONES Y PROYECCIONES.....	112
7.1 Conclusiones.....	112
7.2 Proyecciones del estudio.....	113
8. REFERENCIAS.....	115
9. ANEXOS	124
9.1 Anexo 1	124
9.2 Anexo 2.....	128
9.3 Anexo 3.....	140
9.4 Anexo 4.....	140
9.5 Anexo 5	142

1. INTRODUCCIÓN

El contexto que rodea a las organizaciones hoy en día es cada vez más dinámico, el cambio organizacional se hace presente en todas y cada una de las etapas del proceso productivo y de todos los sistemas y subsistemas que conforman la institución. Así las personas integrantes, aquellas que componen a la organización, también se ven rodeadas por el cambio constante. Esta situación puede ser una oportunidad o una amenaza para ellos, dependiendo de cómo se considere por parte del sujeto. Es por eso que se hace cada vez más necesario y pertinente poner atención a los procesos que pudieran estar haciendo mella en la productividad y el desempeño laboral.

Estos cambios y avances de las organizaciones traen consigo una serie de responsabilidades, las cuales van enfocadas al bienestar del trabajador, siendo el eje principal: la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo.

Bajo esta premisa, se identifica un gran constructo al cual poner mayor atención cuando se habla de adecuadas condiciones laborales, éste constructo que en sí abarca muchos otros, son los llamados factores psicosociales que, consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento (Juárez, 2007).

El ámbito especialmente sensible al desarrollo de los factores de riesgo psicosocial

es el ámbito organizacional o empresarial, dado que cambios en el contexto y la organización del trabajo en las últimas décadas han producido condiciones laborales más complejas en la organización del trabajo. En la medida en que los riesgos sean intensos o extendidos en el tiempo se ve perjudicada la salud, causando reacciones biológicas y psicológicas en los profesionales a través del mecanismo de “estrés laboral”. Lo anterior se ve reflejado en mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas). Estos mecanismos, denominados estrés, pueden ser precursores de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, y ante la presencia o ausencia de otras interacciones (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud, 2002).

Esta situación de riesgo, se evidencia en los datos de la Asociación Chilena de Seguridad ACHS (Garrido, 2012), que muestran que en el año 2011 se atendieron 4.456 trabajadores con algún diagnóstico de posible patología mental y esta cifra aumentó a 9.850 trabajadores cuando se consideraron las patologías físicas vinculadas a problemas de salud mental (problemas músculo-esqueléticos de cuello, hombro y espalda, colon irritable, dolor crónico y cefaleas tensionales). Respecto a los indicadores en torno a las enfermedades de origen mental en trabajadores, se observó un aumento de un 632% en los últimos 10 años, pasando de 242 casos en el año 2001 a 1.530 en el año 2011. Este aumento representó un 14,4% del total de enfermedades profesionales acogidas y 28.163 días perdidos en el año

2011. (Leka & Houdmont 2010 en MINSAL, 2013).

La identificación de los factores psicosociales es un paso necesario para detectar, prevenir y corregir las posibles situaciones problemáticas en el ámbito laboral. Se trata normalmente de una evaluación multifactorial, que tiene en cuenta aspectos de la tarea, la organización del trabajo, el ambiente y el desempeño, entre otros (MINSAL, 2013). Para la realidad Chilena se identifican seis grandes factores: Organización y Condiciones del empleo, Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, Demandas Psicológicas, Violencia y Acoso, Relaciones al interior del Trabajo y Doble Presencia.

Los objetivos sanitarios del país para el año 2020 plantean disminuir la incidencia de enfermedades profesionales, entre las cuales, los factores psicosociales son parte relevante del problema. Por ello se hace necesario identificar y conocer dichos factores y su real incidencia en el ámbito laboral (MINSAL, 2013).

En virtud de lo descrito anteriormente y atendiendo al contexto de preocupación nacional, en el presente estudio se pretende describir y establecer asociaciones entre salud, estrés y riesgo psicosocial en una empresa del rubro industrial, obteniendo de esta forma información que se pondrá a disposición de la comunidad científica, universitaria y laboral-organizacional. Esto mediante el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 adaptado a la población chilena (Alvarado et, al. 2012) desde el CoPsoQ-ISTAS 21, el cual mide las variables que se están relacionando.

A partir de lo anterior, se propone la revisión de las características y

conceptualizaciones de salud, estrés y factores de riesgo psicosocial. Luego, se despliegan las fundamentaciones de la investigación, los objetivos y las hipótesis. En un tercer apartado se explicitan los participantes, el instrumento utilizado, el diseño de investigación, el análisis de los datos y el procedimiento realizado. En un cuarto apartado, se indican los requerimientos éticos considerados en el estudio que entregan respaldo a través de la responsabilidad académica y para finalizar, se expone el análisis de los resultados de la investigación, su discusión y las conclusiones pertinentes.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Salud

Si bien el tema de Salud ha estado presente desde la época de los antiguos griegos, éste se entendía bajo un modelo biomédico, en donde había una tendencia centrada en la enfermedad; vista desde un plano biológico, que a su vez, podría tener consecuencias psicológicas, pero lo psicológico no podía derivar en un problema de salud físico. Desde esta perspectiva, salud se define como “ausencia de enfermedad”.

Bajo esta premisa, aparecen alteraciones funcionales que no podían explicarse en términos orgánicos, por lo tanto surge la necesidad de re-enfocar el análisis de la enfermedad desde lo psicológico. De esta forma fue surgiendo el enfoque que considera que salud está determinada no sólo por aspectos biológicos, sino también por aspectos psicológicos y sociales.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) salud se definiría como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales y no solamente la ausencia de enfermedad” (Parra, 2003), reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias. Asimismo la OMS iguala los conceptos de bienestar y de salud e integra los aspectos sociales, psíquicos y físicos en un todo armónico.

Por otro lado y de acuerdo al Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, 2010) Salud general se define como “la valoración personal de la salud, e incluye la salud actual, las perspectivas de salud en el futuro y la resistencia a enfermar”; integrando la percepción del estado de salud de los individuos en actividades de la vida cotidiana, dado que es un excelente indicador, fácil de obtener y de interpretar. De igual forma, se mide salud mental que incluye: depresión, ansiedad, control de la conducta y control emocional y efecto positivo en general, siendo uno de los aspectos más importantes de la salud y uno de los pilares centrales de la calidad de vida.

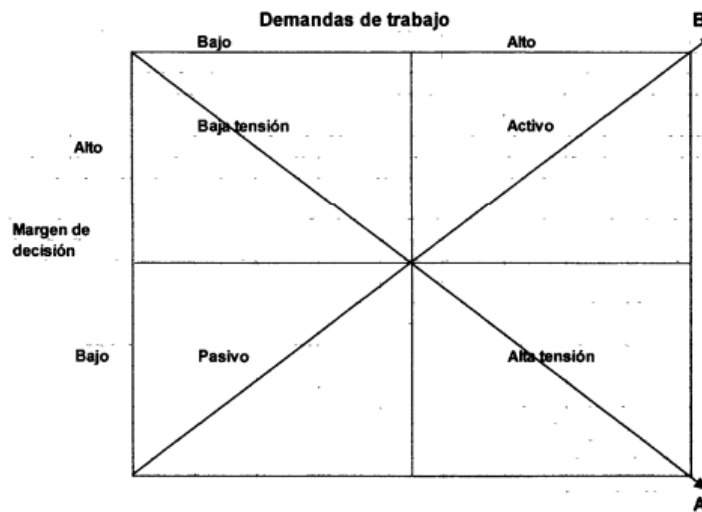
2.2 Algunos Modelos Conceptuales del Origen del Estrés Laboral

De acuerdo a las investigaciones, es necesario para entender el concepto de Estrés, detenerse en las diferentes perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. Aunque existen más de una docena de teorías y modelos de estrés laboral, sólo unos pocos juegan un papel significativo. Los modelos que han hecho las mayores contribuciones empíricas en los últimos años son los siguientes: el Modelo Demanda-Control- Apoyo Social de Karasek y el Modelo del desequilibrio Esfuerzo- Recompensa de Siegrist.

El Modelo Demanda- Control, propuesto por Karasek en 1979 (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990; Johnson y Johansson, 1991), señala que “las reacciones de estrés o sus consecuencias proceden de una combinación de trabajos con demandas psicológicas elevadas y un reducido margen de decisión” (Karasek y Theorell, 1990) (figura 1). Según lo anterior, el estrés puede entenderse a través de los estresores o fuentes

de estrés y el grado en el cual el trabajador puede tomar decisiones acerca de su trabajo. Es así como se postula que las principales fuentes de estrés se encuentran en dos características básicas del trabajo: por una parte las demandas laborales y por otro lado, el control que se tiene sobre las mismas.

Figura 1: *Modelo Demandas- Control en el trabajo.*



La dimensión demanda, se define como estresores laborales tales como exigencias psicológicas del trabajo (como el exceso de trabajo, ritmo e intensidad del trabajo, falta de tiempo y conflictividad en las demandas), mientras que dimensión control/ decisión, hace referencia tanto al control sobre las tareas (como la autonomía del trabajador para decidir sobre su trabajo, la posibilidad de elegir cómo hacer el trabajo y el nivel de influencia sobre éste), como el control de las capacidades (implica la capacidad de nuevos aprendizajes, el desarrollo de habilidades, como también la creatividad en el trabajo). Esta dimensión, modula la transformación del estrés en energía para la acción o en tensión psicológica,

cuando el poder de decisión es bajo. Basados en los cuatro cuadrantes que se reflejan en la tabla de la figura 1, es posible distinguir cuatro tipos de trabajo: trabajos de baja tensión, trabajo activo, trabajo pasivo y trabajo de elevada tensión. La diagonal A (figura 1) representa el eje llamado “tensión” e indica que la interacción de demandas elevadas y amplitud de decisión baja (control) se asocia con reacciones de estrés como presión, ansiedad, fatiga, depresión, enfermedades cardiovasculares, absentismo, insatisfacción laboral, entre otros. Por otro lado, la diagonal B representa el eje llamado “aprendizaje” e indica que la combinación de demandas elevadas y un alto margen de decisión (control) se asocia con motivación, desarrollo, aprendizaje, participación, entre otros.

Más tarde, Karasek y Theorell (1990), añaden al modelo la dimensión intermediaria de Apoyo Social, ya que “las investigaciones indican que los trabajadores expuestos a demandas elevadas, poco control y bajo apoyo social presentan un riesgo dos veces mayor de morbilidad y mortalidad por enfermedad cardiovascular que los que tienen empleos de baja demanda, mucho control y fuerte apoyo social” (Johnson y Hall, 1994, en Luceño, Martín, Díaz, Rubio, 2008). La variable indica las interacciones en el trabajo, tanto con los compañeros como con los superiores, haciendo referencia que a pesar de tener altas exigencias, el apoyo social moderaba la participación de los trabajadores en el rediseño del trabajo.

Otra perspectiva en relación al Estrés en el trabajo, es el Modelo Desequilibrio Esfuerzo- Recompensa planteado por Siegrist (1996), que investiga la relación entre factores psicosociales y salud en el intercambio del trabajador y sus condiciones de trabajo.

De acuerdo a lo anterior, el estrés se manifiesta con el desequilibrio entre los esfuerzo que hace el trabajador (costes) y las recompensa/ ganancia que recibe a cambio. “El modelo predice que elevados esfuerzos unidos a bajas recompensas pueden provocar un aumento de tensión” (Luceño, Martín, Díaz, Rubio, 2008).

Se puede distinguir dos tipos de esfuerzos, el esfuerzo extrínseco, que determina las demandas del trabajo, y el esfuerzo intrínseco referente a la motivación de los trabajadores en relación a las demandas que requiere la situación. Por recompensas Siegrist entiende el control de estatus, la estima y el salario. El control de estatus incluye la estabilidad laboral, los cambios no deseados, la falta de perspectivas de promoción y la inconsistencia de estatus (realización de una tarea que está por debajo de la propia cualificación). La estima incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo. Según el modelo esfuerzo-recompensa, la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud (INSHT, 2010). Sin embargo, la investigación ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales más allá de la estabilidad del empleo es también de gran importancia para la salud (ISTAS, 2002).

Según Siegrist (1996), gran parte del esfuerzo del trabajador por controlar las necesidades propias y por buscar estima y aprobación de su trabajo, puede afectar de manera negativa la salud y aumentar el riesgo de generar condiciones cardiovasculares, leves desórdenes psiquiátricos y quejas psicósomáticas.

Aunque ambos modelos difieren en los factores psicosociales evaluados para explicar estrés laboral, ambos presentan un elemento en común, en el sentido de que se les conceptualiza en términos de la relación entre el trabajo y la persona.

2.3 Estrés

Hans Selye en la década de los años 30 describe lo que en su momento definió como trastorno general de adaptación, hoy conocido como estrés. En 1950 con la publicación de su libro “El Estrés”, Selye definió el estrés como “una respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza caracterizada por una fase de alarma, donde el organismo se prepara para dar una respuesta, una fase de resistencia, en los que aparecen cambios específicos que permitirá enfrentarnos a la situación, y una fase de agotamiento, en la que se produce un progresivo desgaste de la energía utilizada para hacer frente a la amenaza. Cuando dicha percepción de amenaza se encuentra relacionada con la organización y la gestión del trabajo hablamos entonces de estrés laboral” (Paton, 2011).

Por otro lado, se delimita esta variable como "una relación particular que se establece entre el sujeto y el entorno que es evaluada por éste como amenazante y desbordante. Y es esta segunda faceta, cuando la persona se percibe totalmente agotada, exhausta, desbordada, como consecuencia de un proceso de desgaste, la que describe el síndrome de burnout o desgaste profesional” (Lazarus y Folkman, 1984).

Según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, entienden estrés

laboral como "las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador". En general, y atendiendo al modelo de Karasek y Theorel, el equilibrio entre la demanda y el nivel de control producirá el grado de estrés en un momento determinado. La ausencia de un proceso de recuperación tras un periodo de estrés continuado, así como la propia naturaleza acumulativa del mismo puede llevar a un estrés crónico.

El estrés en el trabajo ha sido recientemente definido como «un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación» (ISTAS, 2002).

Según el MINSAL (2013), el estrés es un sistema de alerta del ser humano que se activa con respuestas de índole psicofisiológicas, derivado de la percepción de un desequilibrio entre un estímulo ambiental y los recursos que se dispone para su enfrentamiento. Este sistema de alerta es inespecífico, por lo que influyen las características personales para su manifestación como síndrome. Es importante diferenciar el concepto estrés como estímulo externo (estresógeno o condición percibida como negativa), como efecto en el organismo (efectos psicológicos y/o fisiológicos) y como proceso (interacción dinámica).

Entre los factores específicos que reportan estrés en el trabajo se incluyen: “la falta

de control sobre el trabajo (autonomía, participación, uso y desarrollo de habilidades), la carga de trabajo (cantidad, complejidad, presiones de tiempo), las (dis) funciones de rol (conflicto, ambigüedad), las relaciones inarmónicas con los demás (acoso, apoyo social, reconocimiento), las perspectivas de carrera (promoción, precariedad, degradación), el clima o la cultura (estilos de comunicación, estructura jerárquica, equidad) y la interacción de conciliación trabajo – vida.” (Instituto de Salud Pública de Chile, 2012).

En el momento en que la persona se inserta en una organización está expuesta a sufrir estrés, los trabajadores se ven enfrentados constantemente a responder demandas para las cuales no siempre tienen los recursos adecuados, este panorama se torna amenazante aun cuando se introducen mejoras en comparación con lo anterior. Es necesaria una cuidadosa gestión del estrés para lidiar con estos fenómenos y dar a los trabajadores las herramientas necesarias para enfrentarse a ello.

Por otro lado, los efectos del estrés en la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, e incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social (ISTAS, 2002). Desde que en los años 30 se publicaron los primeros trabajos de Canon y Seyle, la investigación ha aportado fuertes evidencias de relación (etiología en muchos casos, y como factor pronóstico de la evolución de enfermedades) entre el estrés y trastornos de salud diversos como las enfermedades cardiovasculares respiratorias (hiperreactividad bronquial, asma), trastornos de base inmunitaria (como la artritis reumatoide), gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del intestino irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa), dermatológicas (psoriasis, neurodermitis),

endocrinológicos, el dolor de espalda y los trastornos musculoesqueléticos, trastornos menores de la salud mental, conductas sociales y relacionadas con la salud (abandono del hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, participación social), la percepción del estado de salud y el absentismo laboral por motivos de salud. Tom Cox sugería en 1978 que, al menos en ciertas circunstancias de duración e intensidad, el estrés podría afectar todas las condiciones de salud física, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que afectarían los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular (ISTAS, 2002).

Para los efectos de la presente investigación, se comprenderá el estrés como efecto mediador de la exposición al riesgo psicosocial y las consecuencias patológicas de orden físico y/o mental (ISTAS, 2002).

2.4 Factores Psicosociales, Factores Psicosociales de riesgo y Riesgos Psicosociales

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores proviene de la década de los 70. En la actualidad, en la literatura sobre el tema, existen tres formas prevalentes de referirse a los aspectos psicosociales: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y riesgos psicosociales.

Si bien, estos tres términos se asemejan entre ellos, existen diferencias en su uso y en ciertas connotaciones implicadas, es por lo anterior que se hace necesario establecer las diferencias entre cada uno de estos conceptos.

El concepto de factores psicosociales en el trabajo es relativamente reciente. Unas de las primeras definiciones sobre este tema surgen en 1984, donde la Organización Internacional del Trabajo publica uno de los primeros documentos oficiales e internaciones sobre los factores psicosociales en el trabajo. Se reconoce la complejidad del tema, la importancia de sus efectos reales en las personas y en su dificultad para una formulación objetiva, “son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986), definiendo los factores psicosociales en el trabajo como “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986).

El anterior enunciado enfatiza tanto al trabajador y sus necesidades y en las consecuencias del descuido de tales factores, recayendo sobre su salud y teniendo consecuencias para la empresa. Desde ese momento, el concepto de factores psicosociales laborales y de factores organizacionales laborales se asocian, expresando la importancia que tienen los factores sociales en la conducta y en la salud de los trabajadores, positiva y negativamente.

Kalimo (1988) indica que son condiciones psicosociales de trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas dependiendo de cómo interactúen.

De la misma forma, Kalimo, Batawi y Cooper (1988), mencionan que los tipos de factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los innumerables factores que afectan al trabajador.

Cox y Griffiths (1996), los definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales. Martín Daza y Pérez Bilbao (1997) las conceptualizan como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores.

Según Moreno y Báez (2010), los factores psicosociales son formas de las condiciones sociales del trabajo, que pueden afectar a la salud laboral de forma positiva como negativa, estando presentes en todas las organizaciones. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo generando diversas consecuencias para la salud de los trabajadores. Aquellos factores psicosociales positivos son los que llevan el bienestar de los trabajadores, y secundariamente a un aumento del rendimiento laboral, por otro lado, los factores psicosociales negativos constituyen un riesgo para la salud, lo que se relaciona con el

ausentismo, la motivación y el desempeño.

“Lamentablemente, se ha insistido, de hecho, mucho más en los factores psicosociales negativos que en los positivos, en los riesgos que en el desarrollo, cuando los factores psicosociales u organizaciones pueden tener tanto repercusiones negativas como positivas. La perspectiva legal, que puede ser obvio, parece que debe centrarse en la evitación del daño, en las obligaciones de no causar lesiones a la salud del trabajador, pero la perspectiva conceptual y organizacional debería haber tenido tanto a las repercusiones negativas como a las positivas. Es probable que el desarrollo de una perspectiva positiva de los factores psicosociales laborales hubiera facilitado pensar el gasto como inversión y desarrollo de la seguridad y salud laboral, favoreciendo el desarrollo de organizaciones saludables” (Cooper y Williams, 1994, en Moreno, 2011).

Desde esta perspectiva, es importante diferenciar entre los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo. “Los primeros son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos, los segundos son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos nocivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral” (Moreno, 2011).

En este sentido, Benavides et al, (2002), comentan que los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo, es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (Peiró 1993, en Moreno y Báez, 2010). Por lo tanto, cuando los factores psicosociales son disfuncionales e inducen a efectos negativos sobre la salud, causando respuestas psicofisiológicas de estrés, pasan a ser factores psicosociales de riesgo.

Según Cox y Griffiths (1996), mencionan que los factores psicosociales de riesgo son factores que pueden causar daño a la salud, son negativos y pueden afectar a la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés. De la misma forma, Taris y Kompier (2005) indican que son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Es decir, el estrés relacionado con el trabajo sería el agente psicofisiológico mediador entre los problemas laborales organizacionales y los problemas de salud, físicos y mentales (Cox, Griffiths y Rial-González, 2000). El modelo inicial de Levi, (1971, 1981) establecía una relación entre los estresores psicosociales, organizacionales y los problemas de salud mediante la intervención del programa biológico del organismo. De aquí la importancia de evaluar factores psicosociales (Moncada y Llorens, 2006; Nogareda y Almodóvar, 1997; Oncins y Almodóvar, 2006) como concluyentes de la salud de los trabajadores.

Los factores psicosociales de riesgo son innumerables y provienen de múltiples componentes del trabajo: falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad

de ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol, entre otros. Dado que estos factores pueden originarse en cualquier desequilibrio entre demandas y recursos, la lista es abierta e interminable (Moreno, 2011).

Estos factores psicosociales de riesgos son factores reales de riesgo, con características propias que amenazan la salud de los trabajadores y hacen más difícil su prevención, manejo, evaluación y control. Las características más importantes son (Moreno y Báez, 2010):

- Se extienden en el espacio y tiempo
- Son difíciles de objetivar
- Afectan a los otros riesgos
- Tienen escasa cobertura legal
- Están moderados por otros factores
- Son difíciles de modificar

En la última década, se ha comenzado a utilizar otra terminología sutilmente diferente, pero de una gran importancia conceptual: los riesgos psicosociales.

Este nuevo concepto se refiere a “una serie de situaciones de gran peso en la vida laboral que pueden afectar gravemente la salud de los trabajadores” (Moreno, 2011).

Si bien, la delimitación entre los factores psicosociales de riesgo y los riesgos psicosociales no es evidente, se entiende como riesgo psicosocial a “situaciones de violencia y agresión en el trabajo, acoso laboral y sexual, estrés crónico, burnout o desgaste profesional e inseguridad contractual” (Moreno, 2011).

Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores generando consecuencias principalmente graves” (Moreno y Báez, 2010). Aun existiendo una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, tanto física, social como mental, en cada trabajador los efectos pueden ser diversos.

El Instituto de Salud Pública de Chile, define riesgo psicosocial en el trabajo a las características de la organización del trabajo, de las relaciones y de la cultura del trabajo, que pueden afectar el bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, los factores psicosociales están presentes en todos los lugares de trabajo, en tanto exista una organización del trabajo y una relación laboral con su propia cultura. Ampliando este concepto, se alude como riesgo psicosocial al “conjunto de condiciones relacionadas con la organización y contenido de las tareas, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores, cuya exposición prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica, en desmedro del rendimiento y la

productividad, lo que una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud” (Instituto de Salud Pública de Chile, 2012).

La principal característica de los riesgos psicosociales es que son riesgos con probabilidades altas de causar daños reales, inmediatos, a medio y largo plazo para la salud y para la vida de los trabajadores y estas consecuencias de los riesgos psicosociales tienen mayor posibilidad de aparecer y de ser más graves. Este planteamiento no disminuye la importancia de los factores psicosociales, ni de los factores psicosociales de riesgo o estrés, sino que los encuadra en el concepto más global y básico de riesgos laborales y sus posibles efectos negativos para la salud (I-WHO, 2008). Los efectos negativos de los factores psicosociales de estrés, por ejemplo el ritmo del trabajo, pueden en algún caso ser altos, mayores incluso que los resultantes de la violencia o el acoso, pues depende de la intensidad de la respuesta de estrés y su mantenimiento en el tiempo, pero la probabilidad de ello es baja, de la misma manera que un riesgo menor puede, en ocasiones causar un daño mayor.

Las características que los riesgos psicosociales son:

- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- Tienen formas de cobertura legal

Estos factores de riesgo, pueden contribuir a provocar un accidente de trabajo, agravar las consecuencias del mismo o causar, aún a largo plazo, daños a la salud de los

trabajadores. Según Cox, Griffiths, & Rial- Gonzales (2000), indican que las experiencias continuas de estrés en el trabajo proveen de una importante conexión entre la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales y la aparición de enfermedades, relacionando el incremento de estos riesgos psicosociales en el trabajo con la salud.

Numerosas investigaciones demuestran que ciertas condiciones de la organización del trabajo pueden provocar un especial estado físico y psíquico en los individuos que llamamos “estrés” (Fuentealba, Pérez, Saavedra, 2009).

Los efectos o consecuencias que podría causar los riesgos psicosociales, que interactuando entre sí pueden llegar a potenciarse son:

- Efecto sobre la salud física de los trabajadores:

Por medio de activaciones hormonales y estimulaciones nerviosas producen un aumento de la presión arterial; palpitaciones, cansancio, enfermedades cardiovasculares; tensión muscular, trastornos músculo esqueléticos, dificultades para dormir, trastornos psicósomáticos; trastornos médicos de diversos tipos (respiratorios, gastrointestinales, entre otras), entre otros.

- Efectos sobre la salud psicológica:

Depresión, ansiedad, irritabilidad, preocupaciones, tensión psíquica, insatisfacción,

desánimo, disminución de la capacidad del procesamiento de información y de respuesta; burnout, dificultad para establecer relaciones interpersonales y de asociatividad (redes de apoyo social) dentro y fuera del trabajo; conductas relacionadas con la salud (fumar, consumo de alcohol y drogas lícitas o ilícitas, sedentarismo, entre otras); falta de participación social.

- Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización:

Ausentismo laboral, principalmente por masificación de licencias médicas, incremento de la siniestralidad o accidentes del trabajo, con los costos que ello significa para la organización, abusos y violencia laboral, presentismo, por personal con jornadas extensas sin productividad o personas físicamente presentes, pero sin producir aumento de costos de producción, derivado de seguidas rotaciones de personas por despidos o por falta de fidelidad con la empresa, disminución en el rendimiento, productividad y calidad, entre otros; presencia de acciones hostiles contra la empresa o sabotaje, falta de cooperación.

Desde esta mirada global que abarca los tres conceptos mencionados anteriormente, es preciso destacar que los factores psicosociales pueden influir tanto de forma positiva como negativa a la salud, los factores psicosociales de estrés pueden afectar negativamente la salud, habitualmente de forma menor y finalmente los riesgos psicosociales suelen generalmente presentar consecuencias importantes para la salud.

De la misma forma se diferencian en la gravedad y globalidad de las

consecuencias de los riesgos psicosociales. Un ejemplo es el estrés postraumático, prácticamente no se presenta en los factores psicosociales de riesgo, pero si se observa en los riesgos psicosociales como las situaciones de violencia y de acoso laboral o sexual. “Debido a la importancia de los resultados, las variables mediadoras, aunque siempre presentes, tienden a tener menos importancia. Es decir, en situaciones graves, los efectos principales son dominantes, mientras que en las situaciones leves o menores, la influencia de los efectos mediadores pueden ser decisiva en el tamaño del efecto final en las consecuencias” (Moreno y Báez, 2010).

Es necesario precisar que los riesgos psicosociales laborales no son autónomos sino que tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo. El acoso laboral, el acoso sexual o la violencia general tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo o estrés. Pero los riesgos psicosociales no pueden ser reducidos a sus antecedentes, no son la suma lineal de ellos, sino que tienen un valor situacional y contingencial propio. Eso supone que el estrés, la violencia, o el acoso no pueden ser evaluados sólo a través de sus antecedentes sino que debe hacerse a través de indicadores propios, lo que supone su evaluación directa.

2.4.1 Relación Factores Psicosociales, Organización del Trabajo, Estrés y Salud

A pesar de las diferencias teóricas realizadas anteriormente, es importante destacar que el manual del método COPSOQ- ISTAS 21, trata estos términos de manera indiferenciada.

Según ISTAS (2010), se denomina factores psicosociales a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, entre otros), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, entre otros) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

Sus mecanismos de acción tienen que ver con el desarrollo de la autoestima y la autoeficacia, dado que la actividad laboral promueve o dificulta que las personas ejerzan sus habilidades, experimenten control e interaccionen con las demás para realizar bien sus tareas, facilitando la satisfacción en los trabajadores.

En términos de prevención de riesgos laborales los factores psicosociales representan la exposición (o sea: lo que se debería identificar, localizar, y medir en la evaluación de riesgos), la organización del trabajo el origen de ésta, es decir, sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones, y el estrés el precursor o antecesor del efecto (enfermedad o trastorno de salud) que se intenta y debe evitar.

Figura 2: Modelo teórico factores de riesgo psicosociales.



La exposición a factores psicosociales se ha identificado como las causas más responsables de absentismo laboral por motivos de salud. La combinación de unas altas exigencias con el bajo nivel de control sobre el trabajo o con pocas compensaciones dobla el riesgo de muerte por enfermedad cardiovascular.

Desde los trabajos de Canon y Seyle, se ha formulado diversos modelos explicativos entre la relación de los factores psicosociales, estrés y salud, destacando algunos modelos, ya mencionados anteriormente como “Demanda – Control- Apoyo Social” y” Desequilibrio Esfuerzo- Compensaciones”. El complemento de estos modelos permite identificar características de la organización que afectan a la salud. Estas características se agrupan en: Exigencias Psicológicas, Conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales, familiares y sociales, Control sobre el

trabajo, Apoyo Social (Compañeros y superiores) y calidad de liderazgo, compensaciones derivadas del trabajo e inseguridad sobre el empleo y condiciones de trabajo.

2.5 Dimensiones Psicosociales

2.5.1 Exigencias Psicológicas

Los componentes de la presente dimensión “Exigencias Psicológicas” derivan del modelo “Demanda- Control” de Karasek, mencionado ya anteriormente.

Las exigencias Psicológicas se dividen en dos puntos de vista, por un lado, de forma cuantitativa, la que se refiere al “volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (precio de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde” (Mondaca, Llorens, Kristensen, 2002). Desde el punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a algunos aspectos de la naturaleza de éstas: “trabajo emocional (trabajo que expone a las personas a procesos de transferencias de emociones y sentimientos, como todos aquellos que requieren contacto con usuarios, público y clientes), trabajo cognitivo (que requiere gran esfuerzo intelectual) o el trabajo sensorial (esfuerzo de los sentidos)” (Mondaca, Llorens, Kristensen, 2002).

Incluye 5 sub-dimensiones psicosociales, descritas a continuación:

2.5.1.1 Exigencias psicológicas cuantitativas

Las Exigencias Psicológicas Cuantitativas se denominan como “la relación entre la

cantidad o volumen de trabajo y tiempo disponible para realizarlo” (Gobierno de Chile, 2009). Se puede dar en dos situaciones, si el tiempo es insuficiente, las exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido, acumulando trabajo. De la misma forma puede ocurrir la situación contraria, que las exigencias sean limitadas o escasas.

“Un gran número de investigaciones ha demostrado que unas altas exigencias cuantitativas pueden producir estrés y fatiga y están en la base de diversas enfermedades crónicas. Estas exigencias pueden constituir un riesgo para la salud” (Mondaca, Llorens, Kristensen, 2002). Según estos autores cuando los trabajadores no reciben la formación y entrenamiento suficiente para enfrentarse con las nuevas exigencias, supone la necesidad de un esfuerzo cognitivo excesivo.

Se hace dificultoso el medir dicha variable, dado que las personas que ocupan un mismo cargo, pueden estar expuestas a niveles de exigencias cuantitativas distintas que, además, pueden ser irregulares o inestables.

2.5.1.2 Exigencias psicológicas cognitivas

Las Exigencias Psicológicas Cognitivas se vinculan en relación a “la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos y controlar muchas dimensiones a la vez” (Gobierno de Chile, 2009). Estas exigencias Cognitivas no se deben considerar ni dañinas, ni beneficiosas para la Salud, dado que en investigaciones no se ha observado una relación directa entre estas exigencias e indicadores para medir la salud, sino

que solamente se ha encontrado una relación entre esta exigencia y la medida de la sintomatología cognitiva de Estrés y la Satisfacción Laboral.

“Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos, las exigencias cognitivas pueden contribuir al desarrollo de habilidades, pues implican la necesidad de aprender, y pueden significar más un desafío que una amenaza. En caso contrario, las exigencias cognitivas pueden significar una carga a añadir a las cuantitativas y por ello deben ser consideradas de manera específica al analizar el ambiente psicosocial de trabajo.” (Mondaca, Llorens, Kristensen, 2002).

2.5.1.3 Exigencias psicológicas emocionales

Exigencias Emocionales, “es aquella que afecta a los sentimientos de las personas, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión.” (Mondaca, Llorens, Kristensen, 2002).

Es necesario mantener un equilibrio entre el comprender los sentimientos del otro en determinado momento y de esa forma no involucrarse en la situación confundiendo los sentimientos. “los trabajadores deben usar sus habilidades profesionales, sus capacidades personales y a la vez dejar su vida privada al margen” (Mondaca, Llorens, Kristensen, 2002).

Son escasas las investigaciones en torno a la relación causa- efecto de las exigencias emocionales y salud, pero según los actuales estudios indican una reciprocidad entre ambas dimensiones, “suponiendo que las exigencias emocionales podrían estar a la base del burnout (estar quemado), ser causa de ansiedad y fatiga psíquica, y propiciar la expulsión del mercado laboral de las personas largamente expuestas.” (Mondaca, Llorens, Kristensen, 2002).

Según ciertos autores, una de las medidas para enfrentar aquellas exigencias emocionales, es la reducción de tiempo de exposición y aumentar las habilidades individuales para manejar estas cargas a través de formación, supervisión y estrategias de protección psicológica, además de fomentar el apoyo de compañeros (as) y de jefaturas.

2.5.1.4 Exigencias psicológicas de esconder emociones

La exigencia de esconder las emociones afecta tanto a los sentimientos negativos como los positivos, pero en la práctica se trata de reacciones y opiniones que el trabajador esconde a los clientes, los superiores, compañeros, compradores o usuarios por razones profesionales (Mondaca, Llorens, Kristensen, 2002).

Las investigaciones han demostrado que esta dimensión se relaciona más con el estrés, fatiga y salud que cualquiera de las otras medidas de exigencias (Mondaca, Llorens, Kristensen, 2002), la cual puede estar relacionada con la falta de apoyo de superiores y

compañeros.

2.5.1.5 Exigencias psicológicas sensoriales

Las Exigencias Psicológicas Sensoriales se definen como “las exigencias laborales respecto a nuestros sentidos” (Mondaca, Llorens, Kristensen, 2002). Representa una parte importante de las exigencias impuestas por el trabajo. Se han relacionado con los síntomas de estrés, probablemente por su relación con las variables ergonómicas (Gobierno de Chile, 2009).

2.5.2 Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo

Lo que se pretende evaluar en esta dimensión son básicamente las oportunidades que el puesto de trabajo ofrece a la persona para poder crecer dentro de la empresa y la cantidad de control que pueda tener ésta sobre el trabajo que realiza, es decir, refleja la autonomía en el día a día y las oportunidades de aplicar y adquirir conocimientos y habilidades. Da cuenta del grado de influencia que el trabajador posee sobre su trabajo, especialmente en el control de los tiempos, y con las posibilidades de desarrollo de habilidades y aprendizajes que le brinda la organización (Mursula A, Vahtera J, Linna A, Pentti J & Kivimaki M 2005).

Esta dimensión constituye aspectos positivos del trabajo, conceptualmente compatibles con la dimensión de control del modelo demanda - control (Mondaca, S;

Llorens, C. y Kristensen, T S. 2004).

Esta dimensión incluye 5 sub-dimensiones, descritas a continuación:

2.5.2.1 Influencia en el trabajo

La influencia en el trabajo implica tener margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo, etc.). La influencia en el trabajo es una de las dimensiones centrales en relación con el medio ambiente psicosocial. Una larga serie de investigaciones han demostrado que una baja influencia en el trabajo aumenta el riesgo de diversas enfermedades cardiovasculares, psicosomáticas, trastornos musculoesqueléticos, de salud mental, estrés, bajas por enfermedad.

Desde el punto de vista de la prevención, es importante acercar, tanto como sea posible, la ejecución de las tareas a su diseño y planificación y promocionar la autonomía de los trabajadores, potenciando su participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con las tareas asignadas, con los métodos de trabajo, con el orden de las tareas, el control de calidad, el ritmo y los tiempos de trabajo (Mondaca, S; Llorens, C. y Kristensen, T S. 2004).

2.5.2.2 Control sobre el tiempo de trabajo

Esta dimensión complementa la de influencia con relación al control sobre los tiempos a disposición del trabajador.

En el trabajo ejercemos un determinado poder de decisión sobre nuestros tiempos de trabajo y de descanso (pausas, fiestas, vacaciones, entre otros). El control sobre los tiempos de trabajo representa una ventaja en relación con las condiciones de trabajo (por ejemplo, decidir cuándo hacemos una pausa o podemos charlar con un compañero) y también con las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar (ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares, escoger los días de vacaciones, entre otros).

En general, es positivo aumentar el control sobre los tiempos de trabajo en su doble sentido de poder disponer de los tiempos de descanso cuando éstos son más necesarios para las personas (y no solamente en función de los tiempos muertos de producción), y de flexibilización de jornada y horarios de trabajo en función de las necesidades de compatibilización de la vida familiar y laboral (flexibilidad horaria para las personas con cargas familiares, «bancos de tiempo», entre otros) (Mondaca, S; Llorens, C. y Kristensen, T S. 2004).

2.5.2.3 Posibilidades de desarrollo en el trabajo

Evalúa el trabajo como fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona. La realización de un trabajo debe permitir la adquisición de las habilidades suficientes, pocas o muchas, para realizar las tareas asignadas, aplicar esas habilidades y conocimientos y mejorarlos. Se puede realizar un trabajo creativo o, por el contrario, el trabajo puede ser rutinario, repetitivo y monótono y no representar ningún tipo de aprendizaje ni crecimiento.

Desde el punto de vista de la prevención, el trabajo debe proveer oportunidades para aplicar las habilidades y conocimientos que tenemos y para desarrollar y aprender nuevas habilidades, fomentando los trabajos creativos (que requieren usar los poderosos recursos mentales humanos) y variados (que proveen oportunidades para la creatividad). De hecho, la creatividad y la capacidad de innovación y de aprendizaje constituyen pilares fundamentales de la naturaleza humana, por lo que es razonable afirmar que un trabajo no puede ser saludable si atenta contra ellas. El alargamiento (aumentar la duración de los ciclos, dotándolos de un mayor número de operaciones y tareas: aumentar la variedad), el enriquecimiento (tareas de mayor contenido, más creativas) del trabajo y la rotación de puestos (“repartir” los puestos que puedan y no puedan ser enriquecidos ni alargados entre el mayor número de trabajadores) o la movilidad funcional entre puestos (evidentemente, de acuerdo con los trabajadores) son técnicas comúnmente usadas para estos fines. Aunque de resultados limitados, representan un primer paso favorable para la salud y, además, su aplicación en muchas empresas desde hace décadas demuestra que los cambios organizativos son posibles además de deseables. La recomposición de tareas y el aumento de la influencia sobre la propia tarea y la del departamento en el que se trabaja, pueden suponer cambios positivos en este sentido. Se trata de poner medios para superar la división clásica del trabajo entre tareas de ejecución y de diseño, la parcelación de tareas, su estandarización y su concepción individual (Mondaca, S; Llorens, C. y Kristensen, T S. 2004).

2.5.2.4 Sentido del trabajo

El hecho de dar sentido al trabajo significa poder relacionarlo con otros valores o fines que los simplemente instrumentales (estar ocupado y obtener a cambio ingresos económicos). Las personas podemos afrontar de una forma más positiva para nuestra salud las dificultades que nos afectan durante la jornada laboral si el trabajo lo experimentamos con sentido. Así, el sentido del trabajo puede verse como un factor de protección, una forma de adhesión al contenido del trabajo o a la profesión, pero no necesariamente a la empresa o a la organización (por ejemplo, una maestra puede encontrar mucho sentido a sus funciones de educadora, independientemente de las características psicosociales de su puesto de trabajo, sobre las que puede opinar que existen muchas mejoras o que requieren profundos cambios organizativos). La falta de sentido se considera uno de los factores estresantes básicos en relación con las actividades humanas, y se relaciona con el mal estado de salud, el estrés y la fatiga. Por el contrario, un alto sentido del trabajo puede incluso suponer un factor de protección frente a otras exposiciones estresantes.

Incrementar el sentido del trabajo tiene que ver con la visualización de la contribución de nuestras tareas concretas a la función del trabajo (fabricar un determinado producto, construir viviendas, educar personas, mejorar la salud de la gente, facilitar la comunicación, etc.) y de la relación que esta función pueda tener con nuestros valores. Desde el punto de vista de la prevención debería evitarse que los trabajadores queden aislados en sus respectivos puestos de trabajo sin poder ver, ni experimentar otros resultados de su esfuerzo cotidiano que la percepción del salario. Recomponer tareas y en general evitar la parcelación de las mismas en acciones sin sentido y en las que el

trabajador poco puede influir, puede suponer un aumento en el sentido del trabajo. (De todas formas, existen trabajos cuyos valores son socialmente poco aceptados, como por ejemplo: ejecutar desahucios, fabricar armas, entre otros) (Mondaca, S; Llorens, C. y Kristensen, T S. 2004).

2.5.2.5 Integración en la empresa

Esta dimensión está estrechamente relacionada con la anterior. Sin embargo, aquí nos concentramos en la implicación de cada persona en la empresa y no en el contenido de su trabajo en sí. Es frecuente que los trabajadores piensen en dos categorías: “ellos” y “nosotros”. La persona no se identifica con la empresa sino con sus compañeros, con quienes comparte intereses, lo que no representa ningún riesgo para la salud pues, por lo menos en cierto modo, puede implicar un alto nivel de apoyo social y de sentimiento de grupo entre los trabajadores. Frente a este concepto, existen estrategias empresariales de gestión de recursos humanos que intentan integrar a cada trabajador en la empresa para que los trabajadores sientan que los problemas y objetivos de ésta son también suyos. Estas estrategias sólo comparten el objetivo final del compromiso, y pueden en realidad ser muy distintas. Por ejemplo, pueden intentar fomentar la implicación con la empresa por la vía de dificultar la cooperación y la solidaridad entre los trabajadores, lo que puede constituir una práctica antisindical e insaludable por lo que supone el impedimento del apoyo en el trabajo, más que un instrumento de mejora de la calidad del trabajo; o pueden pretender aumentar la implicación de los trabajadores con la empresa por la vía de reconocer su contribución al logro de los objetivos. Un ejemplo de estas estrategias puede ser el reparto de beneficios y acciones para los trabajadores, y los incentivos salariales justos según los

resultados (ISTAS, 2002).

2.5.3 Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

Las relaciones entre las personas en el trabajo afectan la salud de diversas formas. Las posibilidades de relacionarse que el trabajo ofrece representa la primera y más estructural de ellas (sin relación, no hay base objetiva para la ayuda), el apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones (recibir la ayuda adecuada para trabajar de superiores y compañeros/as), mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional. Además, el trabajo implica ejercer unos determinados roles, que pueden ser más o menos claros o pueden suponer algunas contradicciones, en un contexto de cambios que precisamos poder prever configurando un universo de intercambios instrumentales y emocionales entre las personas en la organización (ISTAS, 2014).

El apoyo social es una dimensión que no estaba incluida en el modelo inicial de Karasek, pero que conforme a la evidencia de su importancia, fue integrado en el modelo demandas-control-apoyo social de Karasek y Johnson 1986, y Karasek y Theorell 1998.

La presente dimensión incluye 5 sub-dimensiones, descritas a continuación:

2.5.3.1 Claridad de rol

Esta dimensión tiene que ver con la definición del puesto de trabajo. La definición clara del rol (o del papel a desempeñar) es una de las dimensiones clásicas en la psicología social. Si el papel a desempeñar no está bien definido, puede resultar ser un factor muy

estresante. La falta de definición del rol puede deberse a la indefinición del puesto de trabajo o, dicho de otra manera, a la falta de definición de las tareas a realizar (ISTAS, 2002).

La claridad de rol es el conocimiento concreto sobre las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear, responsabilidades y margen de autonomía en el trabajo. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (ISTAS, 2014).

2.5.3.2 Conflicto de rol

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos, o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan) (ISTAS, 2014).

El conflicto de rol en el trabajo sobre todo se relaciona con la aparición de síntomas conductuales de estrés (irritabilidad, falta de iniciativa, etc.) (ISTAS, 2002).

El conflicto y la ambigüedad de rol tienen consecuencias negativas para el trabajador como depresión, ansiedad, baja autoestima e insatisfacción laboral y para la empresa como la

reducción del rendimiento, el absentismo laboral y la excesiva rotación de puestos.

Tanto la ambigüedad de rol como el conflicto de rol en el trabajo pueden generar estrés de rol y repercutir negativamente en el bienestar psicológico (INSHT, 1995). El estrés de rol se origina por el desempeño de roles en la organización, y comprende tanto la ambigüedad de rol como el conflicto de rol y la sobrecarga de rol (acumulación de deberes y demandas por el desempeño de uno o varios roles) tanto cuantitativa como cualitativa.

2.5.3.3 Calidad de liderazgo

El papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores es un tema de importancia crucial en la literatura de management y de dirección de recursos humanos, y en general se tiende a recomendar el rol de líder más que el de jefe para las tareas de dirección (ISTAS, 2002).

La calidad de liderazgo se refiere a las características que tiene la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación y tiempo de los mandos para aplicarlos (ISTAS, 2014).

2.5.3.4 Calidad de la relación con superiores

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello (ISTAS, 2014).

2.5.3.5 Calidad de relación con compañeros de trabajo

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros (as) para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente (ISTAS, 2014).

2.5.4 Compensaciones

Las compensaciones se basan en el modelo de esfuerzo-recompensas de Siegrist de 1996. En los últimos años, diversos estudios muestran el efecto negativo sobre la salud de la falta de recompensas o compensaciones del trabajo.

Esta dimensión incluye 3 sub-dimensiones, descritas a continuación:

2.5.4.1 Estima

Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, entre otros (ISTAS, 2014).

La estima representa una compensación psicológica obtenida de manera suficiente o insuficiente a cambio del trabajo realizado y constituye, juntamente con las perspectivas de promoción, la seguridad en el empleo, las condiciones de trabajo y un salario adecuado a las exigencias del trabajo, la base de las compensaciones del modelo de Siegrist ya comentado (ISTAS, 2002).

2.5.4.2 Inseguridad respecto del contrato de trabajo

Existe evidencia de que la inseguridad en el empleo, la temporalidad y, en general la precariedad laboral se relacionan con múltiples indicadores de salud, y se ha puesto especialmente de manifiesto su relación con la siniestralidad laboral. Esta dimensión incluye la inseguridad de las condiciones de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional. También incluye la estabilidad del contrato y de las remuneraciones y las posibilidades de ascenso en el trabajo (SUSESO, 2009).

2.5.4.3 Inseguridad respecto de las características del trabajo

Esta subdimensión se refiere específicamente a la estabilidad en ciertas características del puesto de trabajo, tales como el lugar, los horarios y las tareas que se realiza (SUSESO, 2009).

Más allá de la precariedad o no, del contrato de trabajo, este factor se relaciona con la posible inseguridad sobre otras condiciones del mismo: movilidad funcional y geográfica, cambio de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional que también representa una innegable fuente de estrés y por lo tanto de las patologías de salud a él asociadas (SUSESO, 2009).

2.5.5 Doble Presencia

Las desigualdades todavía hoy existentes entre hombres y mujeres respecto a las condiciones de trabajo y a la cantidad de trabajo realizado, trabajo familiar y doméstico, se manifiestan en desigualdades en salud entre hombres y mujeres. (Ramos García E. 2008).

Doble presencia es el lema propuesto por la socióloga italiana Laura Balbo, a finales de la década de los 70, para nombrar la situación que caracteriza la vida de la mayoría de mujeres adultas en las actuales sociedades industrializadas. El lema se propone como posible sustituto del más coloquial "doble jornada" con el que se adjetiva la vida cotidiana de aquellas mujeres que deben afrontar la actividad laboral y el trabajo doméstico-familiar

como único horizonte viable y obligado. Y esa supuesta conciliación, aun en su diversidad, las lleva a compartir un elemento común: la falta de tiempo para vivir (Torns 2001).

El hecho de que la Doble Presencia sea un riesgo psicosocial habitual en las mujeres se debe a que tradicionalmente han sido quienes han organizado y realizado la mayor parte del trabajo doméstico familiar. Algunos datos que ponen de manifiesto este fenómeno son: el hecho de que mientras que las mujeres dedican de 5-6 horas diarias de media al trabajo doméstico, los hombres sólo dedican 2; que, en términos generales, incluso cuando la familia se mantiene únicamente a través del sueldo de la mujer, es ella quien sigue realizando las tareas domésticas en mayor medida, que el estado de salud de las mujeres es peor cuanto mayor sea el número de personas en el núcleo familiar (ISTAS, 2012).

El conflicto trabajo familia supone la dificultad de mantener un equilibrio funcional entre las demandas laborales y las familiares, y la incapacidad para equilibrar la atención en ambos contextos. La incapacidad para cumplir y satisfacer las demandas de uno y otro supone habitualmente la aparición de problemas en la organización del tiempo personal, y de forma más amplia e íntima, en el propio equilibrio personal. Los problemas subsiguientes suelen ir en la línea de una desorganización y conflictividad amplia de la propia conducta. Los efectos de este desequilibrio que puede llevar al conflicto son diversos. Por ejemplo, Frone, Yardley y Markel (1997) encontraron que el conflicto familia-trabajo se relacionaba negativamente con el rendimiento laboral. Además de afectar al rendimiento, si no se encuentra un equilibrio entre ambas esferas, pueden darse otra serie de consecuencias (Moreno y Báez, 2010).

Por ejemplo, se ha demostrado que aquellas personas que experimentan un alto nivel de conflicto entre el trabajo y la familia, muestran mayores deseos de abandonar la empresa (Anderson, Coffey y Byerly, 2002).

Si una persona percibe que su trabajo está suponiendo un obstáculo para atender a sus responsabilidades familiares, puede considerar la posibilidad de abandonar dicho trabajo. Mientras que las intenciones de abandono surgen especialmente por considerar el trabajo como un obstáculo y una fuente de desequilibrio, el absentismo surge más bien como consecuencia de tener que atender las responsabilidades familiares, incluso en detrimento del propio trabajo. Por ello, habitualmente el absentismo se ha relacionado de forma positiva con el conflicto familia-trabajo (Burke y Greenglass, 1999).

Ante las dificultades para compaginar estos dos aspectos tan importantes de la vida, el bienestar físico y psicológico de las personas disminuye, dando lugar, entre otros, a problemas de estrés, ansiedad y depresión. Por ejemplo, se ha demostrado que las personas en una situación de conflicto entre las tareas familiares y las laborales experimentan mayores niveles de estrés al tener dificultades para desempeñar sus tareas laborales (Anderson et al., 2002; Frone et al., 1992). Cuando se han tomado medidas indicadoras del bienestar general, los resultados han ido en la misma dirección. Por ejemplo, Noor (2003) midió síntomas de estrés y encontró una relación positiva entre ambas direcciones del conflicto y los síntomas de estrés.

La doble presencia parece relacionarse con baja satisfacción familiar y profesional, bajos niveles de compromiso con la organización, mayor hostilidad en casa y consecuencias físicas y psicológicas (Kossek y Ozeki, 1998; Mesmer-Magnus y Viswesvaran, 2005), como hipertensión, depresión (Frone, Rusell y Cooper, 1997) y síntomas somáticos (Major, Klein, y Ehrhart, 2002). El meta-análisis de Allen (2000) muestra cómo las consecuencias se manifiestan en distintas áreas. También se ha asociado el conflicto trabajo-familia con el abuso de sustancias (Eby et al. 2005).

La dimensión doble presencia incluye dos sub-dimensiones, que de acuerdo a la bibliografía revisada, son definidas de igual forma, descritas a continuación:

2.5.5.1 Preocupación por tareas domésticas y Carga de tareas domésticas

Las desigualdades entre hombres y mujeres respecto a las condiciones de trabajo y a la cantidad de trabajo realizado se manifiestan en desigualdades en la salud entre hombres y mujeres. Estas desigualdades se basan en el mundo actual del trabajo, en la que las actividades y ocupaciones son específicas de género, y generalmente las mujeres ocupan puestos de trabajo con peores condiciones que los hombres en tanto al menor contenido y responsabilidad, con menores niveles de influencia, peores perspectivas de promoción y peores pagos. De igual forma, las mujeres trabajadoras se responsabilizan y realizan la mayor parte de trabajo familiar y doméstico

Esta doble jornada laboral es la doble presencia, pues las exigencias de ambos lados, (laboral y doméstica) son asumidas y coexisten de forma simultánea.

Esta dimensión se refiere principalmente a la preocupación que las tareas del trabajo doméstico y/o familiar producen en el trabajador/a.

3. INVESTIGACIÓN

3.1 Fundamentos de la investigación

Las condiciones laborales en el mundo han experimentado grandes cambios en las últimas décadas, ocupando un lugar central en la vida de las personas; las que pueden tanto originar satisfacción y bienestar, como generar riesgos nocivos para la salud, trayendo mayores exigencias para los trabajadores y menor capacidad de control sobre sus tareas, lo que ha sido identificado como fuentes de estrés laboral y asociado al desarrollo de diversas patologías: osteomuscular, cardiovascular, mental, al igual que al ausentismo.

La Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (ENETS, 2009- 2010) concluye que las condiciones de empleo son significativamente proporcionales- directa o indirectamente- a la calidad de vida de las personas. Según esta encuesta, ocho de cada cien trabajadores expresan daños a la salud producto de los accidentes laborales y seis de cada cien trabajadores expresan daños a la salud producto de enfermedades profesionales. Así mismo, la encuesta de Vida y Salud en el 2006, indica que el 65% de los trabajadores chilenos ve afectada su calidad de vida en el ámbito psicosocial producto de las responsabilidades que tienen en su puesto de trabajo, 53% debido a la atención y concentración que deben prestar, 7,9% al maltrato psicológico y físico, y 1,7% debido al acoso sexual.

Si bien en Chile, hace algunas décadas ha existido una preocupación por los problemas de salud, sólo actualmente la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)

ha realizado esfuerzos por implementar un instrumento que permite identificar, evaluar y diagnosticar el nivel de riesgo psicosocial en las organizaciones a nivel nacional.

Para esto se adaptó un instrumento de medición de riesgos psicosociales que recoge información desde los trabajadores, construido con un riguroso diseño metodológico. El *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca, fue traducido, validado y estandarizado en castellano por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de España, en el 2002 denominándose Método COPSOQ-ISTAS 21. Atendiendo a la realidad chilena, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), consideró indispensable contar con un instrumento adaptado, validado y estandarizado en la población chilena, por lo que se valida a nivel nacional la versión en castellano del COPSOQ (Método COPSOQ-ISTAS 21), con la colaboración de la Dirección del Trabajo, el Instituto de Salud Pública de Chile, la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile y asesoría directa de los autores del ISTAS 21 (Alvarado et al, 2012), denominándose SUSESO-ISTAS 21.

Para efectos de este trabajo, los análisis se derivan de la aplicación de la adaptación del cuestionario SUSESO-ISTAS 21, versión completa, el cual está diseñado para ser utilizado en empresas o grupos de más de 25 trabajadores, con fines de prevención, fiscalización o investigación. Éste se detallará en el punto 4.3.

En este contexto, la presente investigación tiene importantes aplicaciones prácticas, ya que prevenir, medir y controlar los riesgos psicosociales se ha vuelto medular en la

sustentabilidad de las organizaciones.

3.2 Objetivo general

- Describir la prevalencia de los factores de riesgo psicosociales en una empresa del rubro industrial y analizar las asociaciones entre las variables de salud, estrés y factores de riesgo psicosociales según el modelo teórico a la base del cuestionario SUSESO-ISTAS 21.

3.3 Objetivos específicos

- Medir y describir los factores de riesgo psicosociales prevalentes en la organización del rubro industrial a través del cuestionario SUSESO-ISTAS 21.
- Relacionar las variables salud y estrés en la organización del rubro industrial mediante el cuestionario SUSESO-ISTAS 21.
- Relacionar las variables de estrés y factores de riesgo psicosociales en la organización del rubro industrial utilizando el cuestionario SUSESO-ISTAS 21.

3.4 Hipótesis General

- Existirá una asociación significativa entre salud, estrés y los factores de riesgo psicosociales en la organización

3.5 Hipótesis Específicas

- Hipótesis 1: Existirá una asociación inversa y significativa entre salud y estrés en la organización
- Hipótesis 2: Existirá una asociación positiva y significativa entre estrés y cada una de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial en la organización (Exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, Compensaciones y Doble presencia).

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

La investigación corresponde a un diseño de tipo correlacional, transeccional de naturaleza no experimental, debido a que se recolectaron datos en un tiempo único, y se estudiaron las posibles relaciones entre las variables en estudio sin su manipulación directa y deliberada en un momento dado.

El estudio busca conocer la relación o asociación existente entre salud percibida, estrés percibido y los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de una empresa del rubro industrial. Lo anterior se llevará a cabo utilizando una metodología cuantitativa de análisis de datos, con el propósito de observar los constructos de salud, estrés y factores de riesgo psicosocial tal y como se dan en su contexto, mediante la aplicación del cuestionario SUSESO- ISTAS 21.

4.2 Instrumento

Para efectos de la presente investigación, se utiliza el siguiente instrumento descrito a continuación:

El Cuestionario SUSESO-ISTAS 21, es un instrumento para identificar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de una organización, basándose en las percepciones de los trabajadores. Se construyó sobre la base de la validación y

estandarización del Método CoPsoQ-ISTAS 21, adaptado para la población laboral chilena (Alvarado et. al, 2012). Es aplicable a las distintas actividades económicas y productivas del país.

El cuestionario SUSESO-ISTAS 21 está diseñado para ser utilizado en empresas o grupos de más de 25 trabajadores, con fines de prevención, fiscalización o investigación. Su uso requiere conocimiento y capacitación en el área de prevención de riesgos y/o salud mental.

El instrumento en su versión completa consta de dos secciones, en primer lugar se presenta la sección general, la cual contiene preguntas sobre datos sociodemográficos, preguntas en torno a salud y bienestar personal, y otras respecto de la autopercepción que los trabajadores tienen de estas; y preguntas enfocadas a las condiciones de trabajo y empleo. En segundo lugar, la sección específica se encarga de medir riesgo psicosocial que contiene 91 preguntas que abarcan 20 sub-dimensiones de riesgo, divididas en 5 grupos de dimensiones psicosociales (ver tabla 1), tal como se presenta en el cuestionario original ISTAS 21 (CoPsoQ). Del total de preguntas (91 ítems), 87 corresponden a las dimensiones psicosociales del ISTAS 21(CoPsoQ), y las 4 restantes pertenecen a la dimensión doble presencia incluidas en la versión española.

Tabla 1: Grupo de dimensiones y sub- dimensiones psicosociales.

Grupo de Dimensiones	Dimensiones Psicosociales	n° preguntas
Exigencias psicológicas		23
	Exigencias cuantitativas	7
	Exigencias cognitivas	8
	Exigencias sensoriales	4
	Exigencias emocionales	2
	Exigencias de esconder emociones	2
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo		25
	Influencia	7
	Control sobre el tiempo de trabajo	4
	Posibilidades de desarrollo en el trabajo	7
	Sentido del trabajo	3
	Integración en la empresa	4
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo		26
	Claridad de rol	4
	Conflicto de rol	5
	Calidad de liderazgo	6
	Calidad de la relación con superiores	5
	Calidad de la relación con compañeros de trabajo	6
Compensaciones		13
	Estima	5
	Inseguridad respecto del contrato de trabajo	5
	Inseguridad respecto de las características del trabajo	3
"Doble presencia"		4
	Carga de tareas domésticas	2
	Preocupación por tareas domésticas	2
Total de preguntas		91

La puntuación de cada pregunta se obtiene a partir de una escala de respuesta tipo Likert, donde cada una puede tener un puntaje, entre 0 y 4, la puntuación de cada subdimensión se calcula sumando los puntajes en cada ítem de la subdimensión y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha subdimensión multiplicándolo por 100, donde una mayor puntuación indica un mayor riesgo. Así mismo cada dimensión se obtiene del promedio de las subdimensiones que lo componen. Los resultados se interpretan de acuerdo a tres niveles: bajo, medio y alto, donde el primero constituye un bajo nivel de riesgo, y el último, un alto nivel de riesgo. Se establece el nivel de riesgo cuando el 50% o más de los sujetos evaluados, se agrupan en uno de los rangos

(alto, medio o bajo).

Tabla 2: Puntos de corte de terciles para la población chilena, SUSESO-ISTAS 21.

	bajo	medio	alto
Exigencias psicológicas	0 – 46,33	46,34 – 59,64	59,65 - 100
Exigencias psicológicas cuantitativas	0 – 28,56	28,57 – 42,85	42,86 - 100
Exigencias psicológicas cognitivas	0 – 59,37	59,38 – 78,12	78,13 - 100
Exigencias psicológicas emocionales	0 – 24,99	25,00 – 49,99	50,00 - 100
Exigencias Psicológicas de esconder emociones	0 – 12,50	12,51 – 49,99	50,00 - 100
Exigencias psicológicas sensoriales	0 – 74,99	75,00 – 93,74	93,75 - 100
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	0 – 28,09	28,10 – 42,14	42,15 - 100
Influencia	0 – 39,28	39,29 – 57,12	57,13 - 100
Control sobre el Tiempo de Trabajo	0 – 24,99	25,00 – 50,00	50,01 - 100
Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo	0 – 17,84	17,85 – 35,69	35,70 - 100
Sentido del Trabajo	0	0,01 – 16,66	16,67 - 100
Integración en la Empresa	0 – 24,99	25,00 – 56,24	56,25 - 100
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	0 – 19,25	19,26 – 32,58	32,59 - 100
Claridad de Rol	0	0,01 – 18,74	18,75 - 100
Conflicto de Rol	0 – 14,99	15,00 – 35,00	35,01 - 100
Calidad de Liderazgo	0 – 20,82	20,83 – 41,67	41,68 - 100
Calidad de la Relación con Superiores	0 – 19,99	20,00 – 35,00	35,01 - 100
Calidad de la Relación con Compañeros de trabajo	0 – 12,49	12,50 – 29,77	29,78 - 100
Compensaciones	0 – 21,66	21,67 – 42,78	42,79 - 100
Estima	0 – 19,99	20,00 – 35,00	35,01 - 100
Inseguridad Respecto al Contrato de Trabajo	0 – 20,00	20,01 – 49,99	50,00 - 100
Inseguridad Respecto a las características del Trabajo	0 – 8,32	8,33 – 41,66	41,67 - 100
Doble presencia	0 – 18,75	18,76 – 37,50	37,51 - 100
Preocupación por Tareas Domésticas	0 – 12,50	12,51 – 37,50	37,51 - 100
Carga de tareas domésticas	0 – 12,50	12,51 – 37,50	37,51 - 100

El establecimiento de valores de referencia es la base más racional y factible para la determinación de niveles de acción en las empresas dada la imposibilidad de establecer niveles límite para las exposiciones psicosociales como los que se utilizan para exposiciones a contaminantes (como los TLV).

Los valores de referencia de una determinada dimensión (por ejemplo, influencia) son las puntuaciones de esta dimensión que distribuyen la población de referencia en tres partes de igual número de individuos ("terciles") (ver tabla 2).

Los terciles han sido etiquetados como verde (que incluye las puntuaciones más favorables a la salud), amarillo (incluye las puntuaciones intermedias) y rojo (que incluye las puntuaciones más desfavorable a la salud).

La participación de los trabajadores en el proceso de aplicación del cuestionario es de carácter voluntario, pero es recomendable que dicha participación sea mayoritaria, a fin de obtener resultados más representativos para las diferentes unidades de análisis. Asimismo, de acuerdo a lo señalado en las condiciones de uso, debe existir acuerdo entre los trabajadores y la empresa, institución o complejo laboral en estudio. Este acuerdo es posible conseguirlo en la medida en que el responsable de la aplicación sea el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), en las empresas de más de 25 trabajadores. Una participación mayor al 70% se considera aceptable, y sobre el 85% es óptima (SUSESOS, 2013).

4.3 Participantes

La presente investigación se realizó en una empresa de servicios industriales enfocada en diversas áreas de trabajo como: montajes industriales, mantención industrial, soluciones tecnológicas de limpieza, pruebas eléctricas, entre otras. La organización se divide en dos unidades de negocios, la primera apunta a todo el personal del área

administrativa mientras que la segunda unidad cumple un rol operativo. La empresa cuenta con sedes, distribuidas entre distintas ciudades del País con un total de 1055 trabajadores a lo largo de Chile.

4.3.1 Descripción de la muestra

Con el fin de obtener un número muestral confiable para la presente investigación, se concluyó que la muestra para realizar la investigación era de 739 personas entre hombres y mujeres, correspondiente al 70% del total de los trabajadores de la empresa a nivel nacional, ya que en base al protocolo de la superintendencia de seguridad social (SUSESO), este porcentaje sería una muestra representativa de la empresa.

La sede norte cuenta con un total de 93 trabajadores de los cuales 56 serán evaluados lo que corresponde a un 60%, la zona centro cuenta con un total de 384 trabajadores, de los cuales serán evaluados 336, correspondiente al 87,5%, la zona sur tiene un total de 200 trabajadores, de aquellos serán evaluados 120 lo que corresponde a un 60% del total de la muestra y finalmente la zona austral cuenta con un total de 378 trabajadores de los cuales se evaluarán 227, correspondiente al 60% del total.

La muestra contempla un total de 739 trabajadores, donde 60 de los participantes son mujeres, lo que corresponde al 8,1 % y 679 son hombres, correspondiente al 91,9% del total de la muestra. La muestra se conforma de manera aleatoria.

Tabla 3: *Distribución de tipo de cargo por zona geográfica.*

Tipo de cargo	Norte	Centro	Sur	Austral	Total
Administrativo	8	124	83	175	390
Operativo	46	212	37	54	349
Total	54	336	120	229	739

Tabla 4: *Distribución de la muestra en zona Norte por tipo de cargo y sexo.*

Tipo de cargo	Hombre	Mujer	Total
Administrativo	5	3	8
Operativo	42	4	46
Total	47	7	54

Tabla 5: *Distribución de la muestra en zona Central por tipo de cargo y sexo.*

Tipo de cargo	Hombre	Mujer	Total
Administrativo	106	18	124
Operativo	192	20	212
Total	298	38	336

Tabla 6: *Distribución de la muestra en zona Sur por tipo de cargo y sexo.*

Tipo de cargo	Hombre	Mujer	Total
Administrativo	72	11	83
Operativo	36	1	37
Total	108	12	120

Tabla 7: *Distribución de la muestra en zona Austral por tipo de cargo y sexo.*

Tipo de cargo	Hombre	Mujer	Total
Administrativo	173	2	175
Operativo	53	1	54
Total	226	3	229

4.3.2 Carta de Consentimiento Informado

La carta de consentimiento informado fue diseñada para que la Gerencia de la empresa esté informada sobre el objetivo del estudio, condiciones éticas y prácticas de su participación. El Gerente al estar de acuerdo con la investigación firmó el consentimiento.

4.4 Análisis de los Datos

La sección de análisis de datos se organiza a continuación con el reporte del procedimiento.

4.4.1 Procedimiento

La información y datos requeridos se obtuvieron en forma directa con trabajadores

de la organización, a través de rondas de aplicación y recolección inmediata de cuestionarios. El cuestionario fue aplicado durante dos semanas, estableciéndose horarios definidos, durante los cuales, los trabajadores asistían voluntariamente al lugar convocado, según la zona correspondiente.

Inicialmente se realizó una reunión con el comité paritario, el sindicato de trabajadores y las jefaturas de todos los departamentos de la zona central, la cual tuvo como objetivo presentar al equipo de trabajo, el instrumento a aplicar y los objetivos del estudio.

En seguida y previo a la evaluación del instrumento, los investigadores capacitaron vía teleconferencia a un encargado por zona (norte, sur y austral) perteneciente al departamento de Recursos Humanos, en primer lugar se instruyó a éstos sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, su importancia y la necesidad de su detección. Luego se entregaron las directrices para la aplicación correcta de SUSES0- ISTAS 21.

El proceso de evaluación contempla en primera instancia, un documento que presenta el estudio y a los integrantes del equipo de investigación, en segundo lugar, se presentan dos copias del consentimiento informado; uno para la organización y otro para el equipo de investigación, y por último, se presenta el cuestionario SUSES0- ISTAS 21 a los trabajadores, el cual se contesta de forma escrita.

Las aplicaciones de los cuestionarios se llevaron a cabo en las salas de capacitación de la empresa en las distintas zonas, demorando entre 20 a 45 minutos cada sesión, las

cuales fueron supervisadas por el equipo de investigación o el encargado de Recursos Humanos. Los cuestionarios aplicados en cada zona fueron enviados vía correo a los investigadores para su consolidación.

El proceso de análisis de datos se desarrolló empleando el programa de análisis estadístico SPSS en su versión 19. En primera instancia, el análisis consistió en la presentación de la prevalencia de los factores de riesgo psicosociales, y la agrupación de estos, respondiendo al sector geográfico y el tipo de trabajo. Estos resultados son presentados a través de gráficos de columnas apiladas en base a los puntos de corte obtenidos en el proceso de validación y adaptación del cuestionario SUSESO-ISTAS 21 para la población Chilena por Alvarado et, al. (2012), que define niveles de riesgo Bajo, Medio, Alto (ver tabla 2).

Luego se construye una matriz de correlaciones bivariadas, mediante el coeficiente de correlación de Spearman dado que las variables (cuantitativas continuas) no presentaron una distribución semejante a la curva normal, esto de acuerdo al análisis de normalidad realizado a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el cual es un procedimiento de "bondad de ajuste", que permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica que en este caso es una distribución normal. El nivel de significación, debe ser mayor a 0,05 para aceptar la hipótesis nula de una distribución normal y si el nivel de significación es menor que 0,05 entonces la distribución no es normal. En base a lo anterior y analizando los datos obtenidos de la muestra, a través de la prueba de Kolmogorov- Smirnov se presentan una

significancia para Salud de ,035 (distribución no normal), para Estrés de ,000 (distribución no normal), para Exigencias Psicológicas de ,066 (distribución normal), para Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo de ,222 (distribución normal), para Apoyo Social de Calidad y Liderazgo de ,036 (distribución no normal), para Compensaciones de ,245 (distribución normal) y para Doble Presencia de ,000 (distribución no normal) (ver anexo 3).

A continuación se construye una tabla de contingencia para analizar en detalle el comportamiento de la población respecto de las variables estudiadas. Para construir esta tabla, previamente se re-codificaron las variables estudiadas en rangos bajo, medio y alto, según los límites obtenidos en la validación chilena por Alvarado et, al. (2012) (ver tabla 2), para los factores de riesgo psicosociales, y la división en rangos de las dimensiones de Estrés y Salud se realizó a través del estadístico descriptivo de frecuencias con puntos de corte para tres grupos iguales, (peor, medio y mejor) (ver anexo 5).

Finalmente se realiza una tabla de correlación con el objetivo de determinar si es que las sub-dimensión se asocian con su respectiva dimensión de manera adecuada (que su asociación sea modera a alta) y al mismo tiempo, observar la asociación entre las sub-dimensiones de una misma dimensión para evaluar si miden aspectos distintos de la misma, lo que entrega sustento a la existencia de aquella dimensión. Para lo anterior la asociación debe ser de moderada a débil.

4.5 Requerimientos Éticos

La presente investigación se rige por las normas y los criterios aceptados por la comunidad científica, con el fin de preservar el desarrollo de la psicología como ciencia, es por eso que se adoptaron aspectos éticos en todo el procedimiento de la investigación.

En todo momento se resguardó el bienestar y los derechos de las personas. Para llevar lo anterior a cabo, se realizó un consentimiento informado por escrito, donde queda explicitado que todos los datos otorgados por los participantes serán utilizados expresamente para los fines declarados en el consentimiento informado. Esta carta fue firmada por el Gerente de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente donde declara conocer los términos de la investigación y otorgar autorización para la utilización de los datos con fines académicos.

Los sujetos que participaron en esta investigación, tienen el derecho de suspender su participación en el momento que estimen conveniente, sin embargo los investigadores se comprometen a realizar las acciones correspondientes para evitar posibles efectos no deseados.

Para una mejor comprensión del trabajo a realizar, por parte de todos los estamentos integrantes de la empresa y en concordancia con los requerimientos establecidos en el protocolo del instrumento, se realizó una reunión con el comité paritario, el sindicato de trabajadores y las jefaturas de todos los departamentos, la cual tuvo como objetivo presentar al equipo de trabajo, el instrumento a aplicar y los objetivos del estudio.

En el momento que la investigación concluya, los resultados obtenidos en el presente estudio serán entregados a los respectivos representantes de todos los estamentos de la empresa.

5. RESULTADOS

A continuación se exponen los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento SUSESO-ISTAS 21 a 739 trabajadores, correspondiente al 70 % del total de la población de una organización de servicios industriales, segmentada por zona geográfica en norte, centro, sur y austral, durante un periodo de 2 semanas.

En primer lugar se presenta la fiabilidad obtenida en la muestra, a través del Alfa de Cronbach, luego se muestran los gráficos de incidencia del riesgo psicosocial distribuidos por las diferentes sedes, indicando si existe presencia de riesgo en la empresa. En tercer lugar, se muestra la matriz de correlación bivariada y se exhiben las tablas de contingencia con sus respectivas pruebas de chi-cuadrado y gráficos de barra, con el objetivo de exponer la existencia de asociación y dependencia de las variables y de esta forma comprobar si las hipótesis se confirman o rechazan.

Finalmente se presenta en detalle cada correlación, por medio de tablas, entre dimensión y sub-dimensiones, indicando si cada sub-dimensión se asocia con su respectiva dimensión y a su vez identificar si es que las sub-dimensiones, dentro de la misma dimensión, correlacionan entre sí.

Para todos los análisis realizados a continuación, se entenderá que una correlación de 0 a ,25 será una ausencia de correlación, desde ,26 a ,50 será una relación débil, desde ,051 a 0,75 será una relación moderada y desde 0,76 a 1 será una relación fuerte y perfecta (Cabrera E. 2009).

En el siguiente apartado se expone el Alfa de Cronbach:

Tabla 8: *Alfa de Cronbach.*

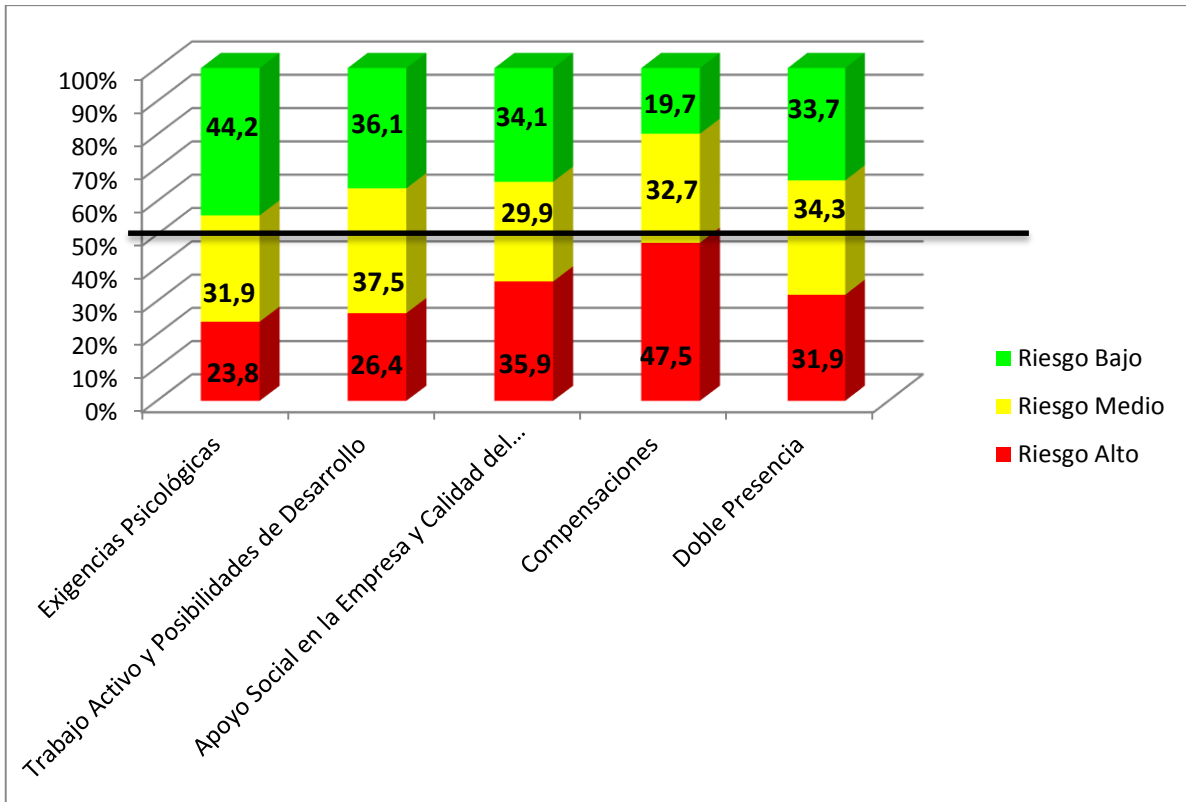
Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0,904	117

El análisis de confiabilidad del instrumento se realizó a través del índice Alfa de Cronbach, sin considerar aquellas preguntas que exploran variables sociodemográficas (dado que estas variables no son propias del modelo teórico). Se obtiene un Alfa de ,904 lo que significa que la consistencia interna de la escala es elevada,

Respecto al análisis sobre la existencia de riesgo psicosocial en la población evaluada, se realiza una descripción detallada por zona geográfica, por tipo de cargo y finalmente se presenta un análisis a nivel global de la organización.

Gráficos de incidencia del Riesgo por Factor:

Figura 3: Gráfico representativo de los resultados del total de la población evaluada.

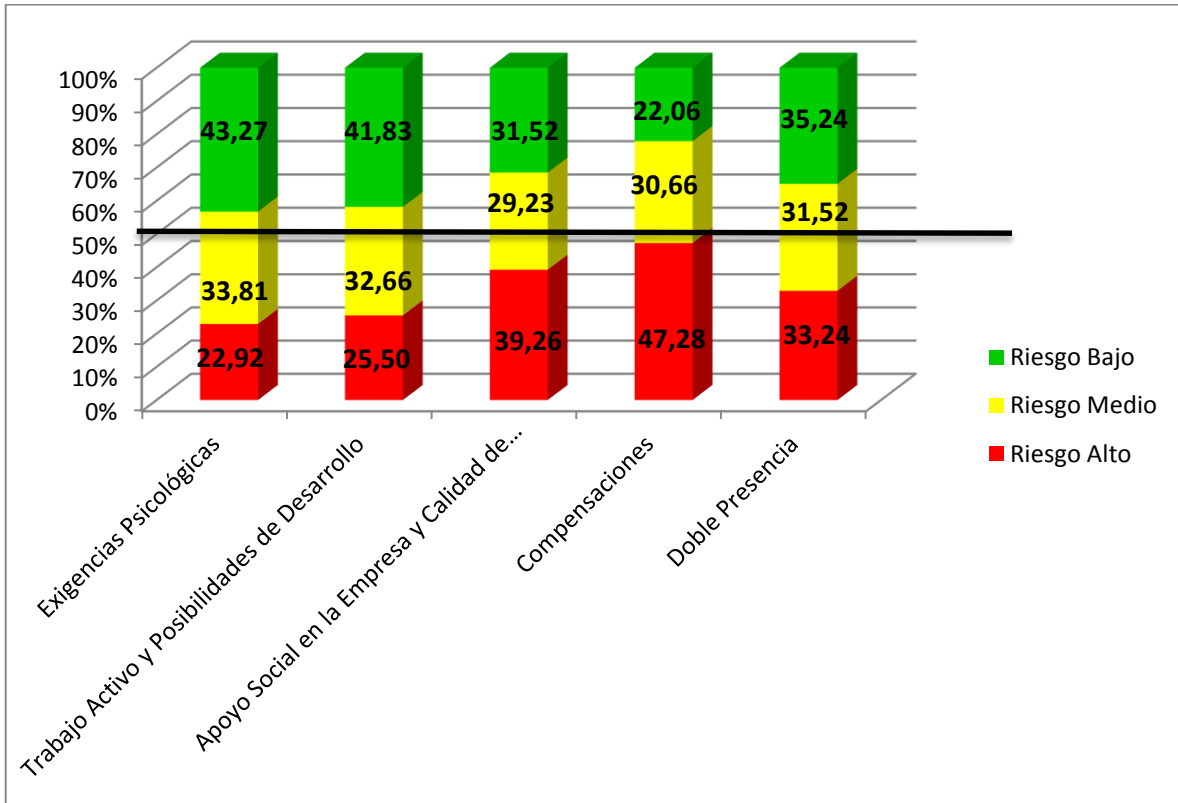


Resumen ejecutivo total de resultados:

- En la dimensión de exigencias psicológicas, el 44,2 % de los evaluados se encuentra en riesgo bajo, por lo que los índices se acercan a que ésta dimensión se califique bajo este rango, sin embargo solo se puede determinar que una dimensión está en una de las tres categorías cuando el 50% o más de los evaluados se encuentra en este rango.

- En la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, el mayor porcentaje de la muestra se sitúa en riesgo medio, no obstante, ninguna de las categorías presentan números relevantes para poder afirmar que existe una tendencia hacia alguna de éstas.
- En la dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, se ve una distribución de los resultados muy similar. Se podría afirmar que los trabajadores están divididos en cuanto a la apreciación del apoyo social y la calidad del liderazgo que perciben en la organización.
- La cuarta dimensión de Compensaciones es la peor evaluada por los trabajadores, alcanzando casi el 50% (47,5%) de la muestra y mostrando sólo un 19,7% de aprobación. Esto evidencia que la percepción de los trabajadores a nivel nacional es negativa en cuanto a las recompensas que reciben por su trabajo, sin embargo, el valor no es suficiente para determinar que está en riesgo alto.
- Finalmente la dimensión doble presencia, presenta una distribución equitativa de los datos. Por lo que no hay una tendencia marcada hacia ningún rango.

Figura 4: Gráfico representativo de los resultados en el área operativa.



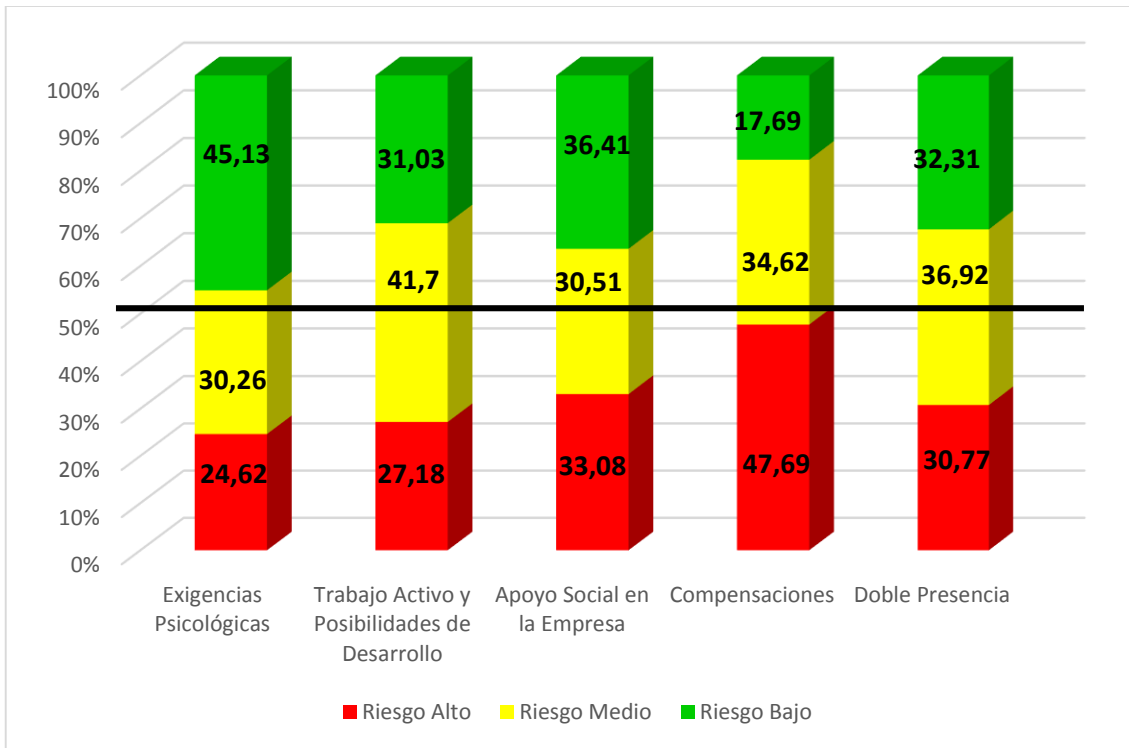
Resumen ejecutivo cargos operativos:

- La dimensión de exigencias psicológicas, tiene el mayor porcentaje evaluado en riesgo bajo con un 43,27 % de la población situado en esta distribución, sólo un 22,92 % está situado en riesgo alto por lo que se puede afirmar que esta dimensión está fuera de riesgo.
- En la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, al igual que la

anterior presenta a la mayor cantidad de la muestra situada en riesgo bajo y sólo un 25,50% situado en riesgo alto, por lo que las personas que poseen un cargo de tipo operativo dentro de la organización están fuera de riesgo en ésta dimensión específica.

- En la dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, existe una distribución equitativa de los datos, es decir, la muestra no presenta un porcentaje lo suficientemente significativo para poder decir que la dimensión está en riesgo o riesgo medio, más bien y debido a la distribución de sus datos podemos decir que se encuentra fuera de riesgo.
- La cuarta dimensión de Compensaciones, presenta a gran cantidad de la población situada en riesgo alto con un 47,28%, a pesar de que no alcanza a ser calificada como una dimensión “en riesgo” está próxima a serlo. Sin embargo, de acuerdo al protocolo SUSESO ISTAS 21 podemos decir que está fuera de riesgo.
- Finalmente la dimensión doble presencia al igual que la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, presenta una distribución homogénea de los datos. Esto debido a que un 35, 24% de la población se sitúa en riesgo bajo, un 31,52% en riesgo medio y un 33,24% en riesgo alto; no presentando ninguna tendencia. Esta dimensión para la población de cargos operativos se encuentra fuera de riesgo.

Figura 5: Gráfico representativo de los resultados en el área administrativa.

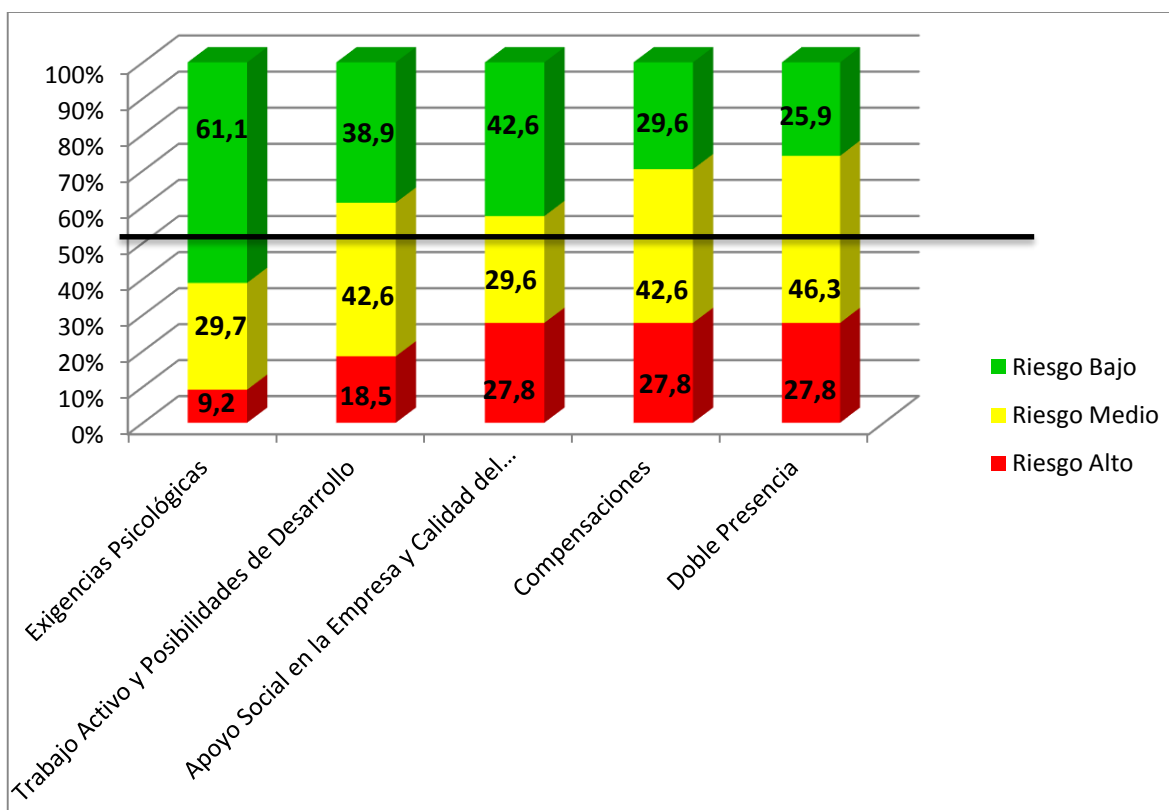


Resumen ejecutivo cargos administrativos:

- La dimensión de exigencias psicológicas, sitúa a la mayoría de la población en riesgo bajo con un 45, 13%, a pesar de ser un porcentaje elevado no es lo suficientemente significativo según el protocolo SUSESO- ISTAS 21 para afirmar que la dimensión se encuentra en riesgo bajo. El 30, 26% de la población se encuentra en riesgo medio y el 24,62% se encuentra en riesgo bajo. En conclusión, esta dimensión específica, para la población perteneciente a cargos administrativos se encuentra fuera de riesgo.

- En la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, la mayor cantidad de la población evaluada se centra en riesgo medio con un 41,79%, distribuyendo al resto de la población entre riesgo bajo y riesgo alto. Esto indica que la dimensión se encuentra fuera de riesgo.
- En la dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, los índices muestran que existe una división más bien equitativa de sus resultados, la muestra se distribuye de similar manera, situando a un 36,41% de la población en riesgo bajo, un 30,51% en riesgo medio y finalmente un 33,08% en riesgo bajo. Esto indica que la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo para la población que posee un cargo de tipo administrativo esta fuera de riesgo.
- La cuarta dimensión de Compensaciones, es la dimensión que muestra los indicadores más bajos en la población que posee un cargo de tipo administrativo, en donde un 47,69% se muestra disconforme, por lo que se acerca a la mitad de la muestra total y a la inversa sólo tiene un 17,69% de conformidad ante las recompensas que da la empresa. Siendo éste el punto que más se acerca a estar en riesgo alto. Sin embargo y para efectos del protocolo SUSESO- ISTAS 21, esta dimensión está fuera de riesgo.
- Finalmente la dimensión doble presencia no muestra una inclinación en sus datos, el 32,31% de la población manifiesta estar en riesgo bajo, el 36,92% en riesgo medio y el 30,77% en riesgo alto. En base a estos datos, esta dimensión está fuera de riesgo.

Figura 6: Gráfico correspondiente a los resultados de la zona norte.



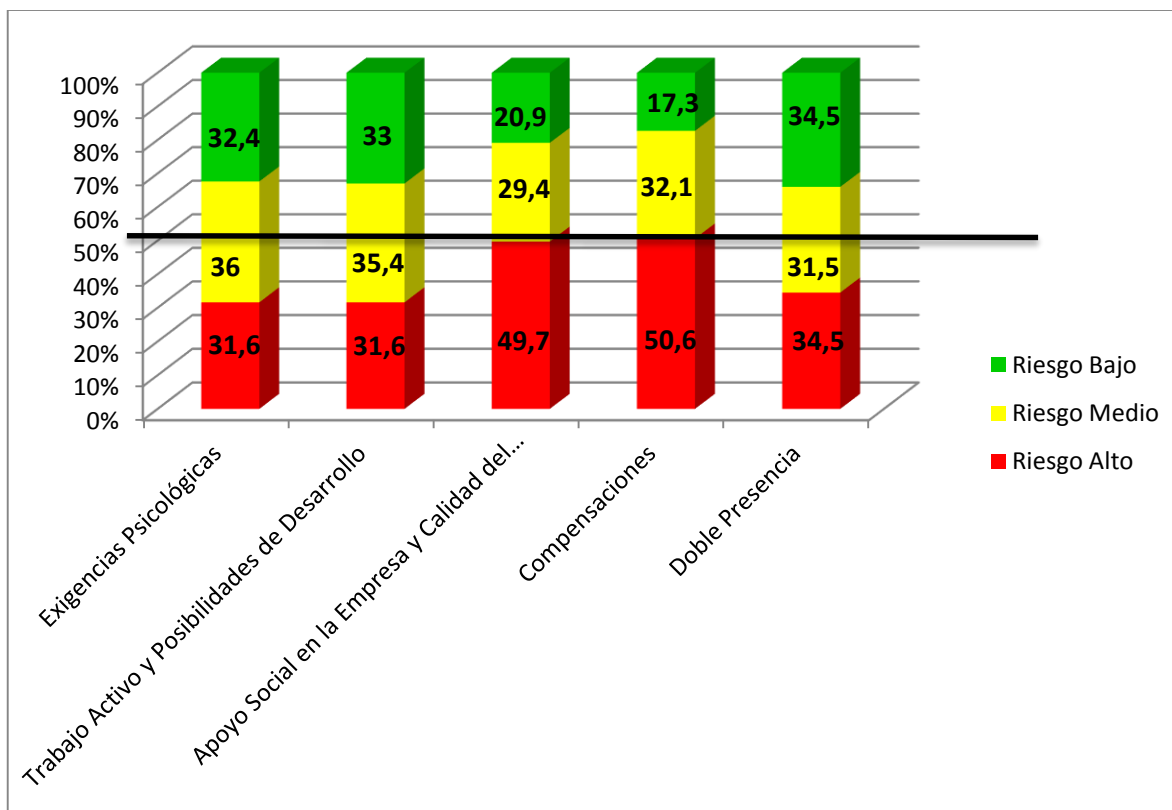
Resumen ejecutivo zona norte:

- La dimensión de exigencias psicológicas está en riesgo bajo con un 61,1 % de aprobación de parte de los evaluados. Esto quiere decir que el 61,1 % de los trabajadores de esta zona perciben una correcta distribución de sus tareas (entre otros factores) y se sienten cómodos ante esto, mientras que el 9,2% de los trabajadores siente un descontento frente a esta dimensión.
- En la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, la mayoría de las

personas evaluadas se sitúa en riesgo medio (42%), esto indica que los niveles de autonomía en el trabajador y de oportunidades que a éste se le otorga, no alcanzan un nivel óptimo de aprobación para lograr la satisfacción de los evaluados.

- En la dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, el porcentaje más significativo se encuentra en riesgo bajo (42,6%), sin embargo no es lo suficientemente representativo para lograr alcance, ya que tanto el riesgo medio como el riesgo alto, alcanzan niveles que logran equiparar el porcentaje de evaluados en riesgo bajo.
- En la cuarta dimensión de Compensaciones el mayor porcentaje lo presenta la categoría de riesgo medio (42,6%), esto indica que tanto la estima, como el respeto y el reconocimiento hacia los trabajadores no alcanza los niveles óptimos, sin embargo no es suficiente alto como para afirmar que esta dimensión está en riesgo.
- Finalmente la dimensión doble presencia, presenta una buena cantidad de la muestra en riesgo medio (46,3%), esto nos indica que no hay una clara definición de diferenciación entre tareas domésticas y tareas laborales, pero esta dimensión no alcanza a estar en riesgo.

Figura 7: Gráfico correspondiente a los resultados de la zona centro.

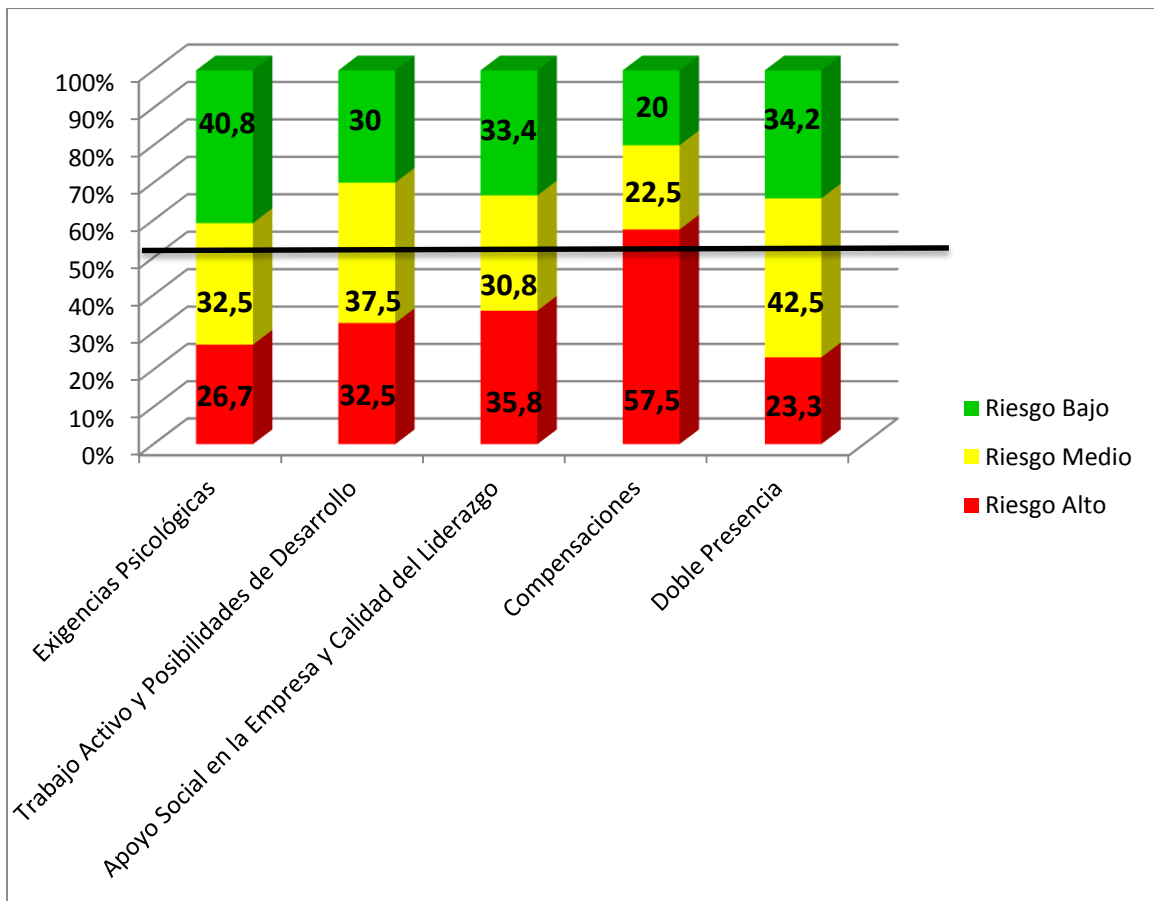


Resumen ejecutivo zona centro:

- La dimensión de exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, y doble presencia, no muestran una tendencia clara en la distribución de la muestra, y las tres categorías (bajo, medio, alto) presentan porcentajes similares, aproximadamente un tercio de la muestra presenta riesgo alto, otro tercio riesgo medio y el último tercio presenta riesgo bajo en estas dimensiones.

- La dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo está en el límite para considerar que se encuentra en riesgo alto, con un 49,7% de riesgo alto en esta dimensión.
- La dimensión de Compensaciones se encuentra en riesgo alto, con un 50,6% de la muestra en riesgo.

Figura 8: *Gráfico correspondiente a los resultados de la zona sur.*

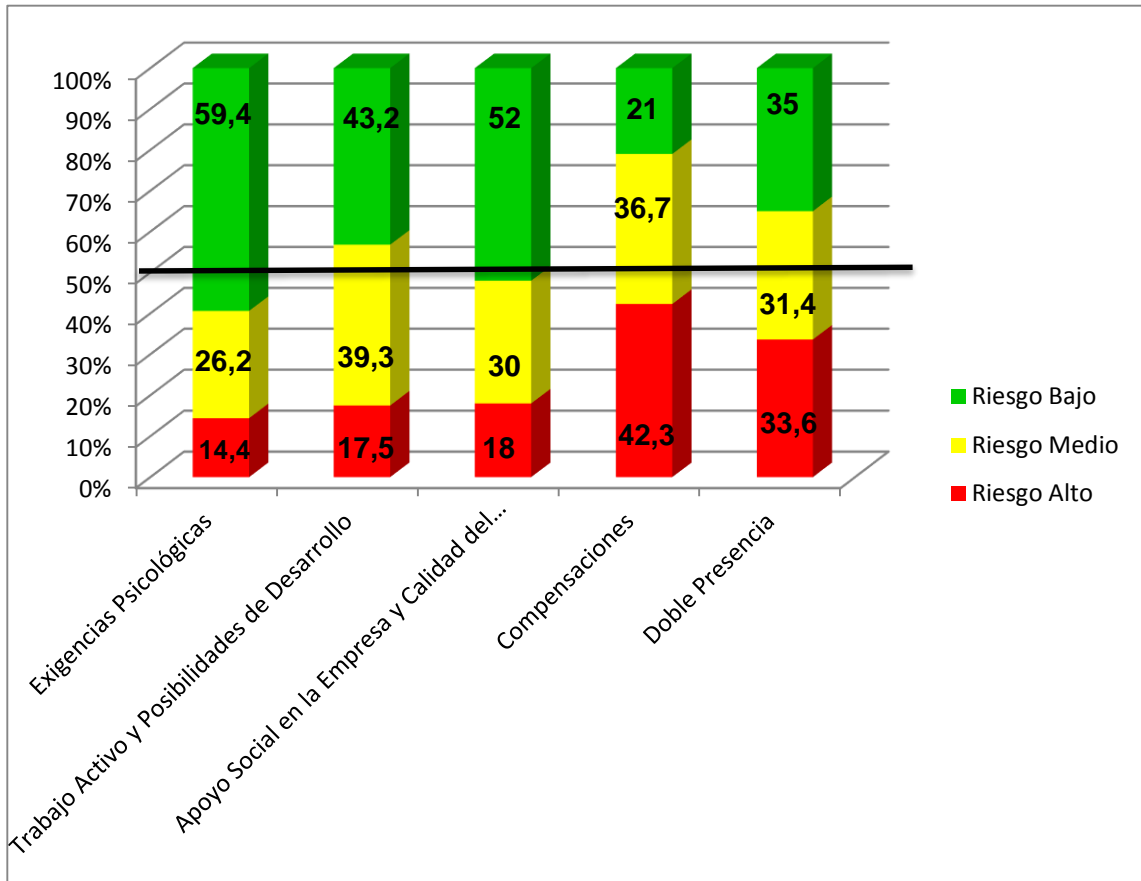


Resumen ejecutivo zona sur: La dimensión de Compensaciones está en alto riesgo.

- La dimensión de exigencias psicológicas, tiene el mayor porcentaje evaluado en riesgo bajo con un 40,8 % de la población, sin embargo no es suficiente para afirmar que está en bajo riesgo.
- En la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, no existe una inclinación marcada, los 3 rangos de evaluación (Riesgo alto, medio y bajo) son distribuidos de manera similar. Por lo que un tercio de la población se sitúa en riesgo bajo en esta dimensión, otro tercio se encuentra en riesgo medio y el otro tercio en riesgo alto.
- En la dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, al igual que la dimensión anterior presenta un tercio de los trabajadores evaluados con percepciones positivas ante el apoyo social y la calidad del liderazgo, un tercio con percepciones negativas y otro tercio en nivel medio.
- La cuarta dimensión de Compensaciones, a diferencia de las demás, sí tiene una tendencia muy marcada, y presenta un alto riesgo. El 57,5% de los trabajadores percibe de mala manera la forma de recompensar que tiene la empresa; mientras que sólo el 20% lo evalúa de forma positiva.
- Finalmente la dimensión doble presencia, sitúa a la mayoría de los evaluados en

riesgo medio, por lo que si bien existe un conflicto familia- trabajo, no es suficiente para asegurar que la zona sur presente riesgo de algún tipo en esta dimensión.

Figura 9: Gráfico correspondiente a los resultados de la zona austral.



Resumen ejecutivo zona austral: De las 5 dimensiones evaluadas, 2 se encuentran en riesgo bajo.

- La dimensión de exigencias psicológicas, sitúa a la mayoría de los evaluados en

riesgo bajo con un 59,4%, mientras que sólo el 14,4% está en riesgo alto. Esto indica que en esta zona, entre otros factores, la distribución de la cantidad de las tareas y de los tiempos de trabajo es la adecuada y hay una aprobación por parte de los trabajadores.

- La dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, sitúa a un gran porcentaje de la población en riesgo medio (39,3%), sin embargo, el fuerte en cuanto a porcentaje se ubica en riesgo bajo, presentando sólo un 17, 5% de desaprobación. Esto indica que se encuentra fuera de riesgo.
- En la dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, los índices muestran que existe una aprobación ante el apoyo que otorga la empresa y a la calidad de sus líderes, esto queda evidenciado ya que sólo hay un 18% de disconformidad ante estos puntos.
- La cuarta dimensión de Compensaciones es la dimensión que muestra los peores indicadores en la zona austral, tiene un 42,3% de desaprobación, por lo que se acerca a la mitad de la muestra total y a la inversa sólo tiene un 21% de conformidad ante las recompensas que da la empresa. Siendo éste el punto que más se acerca a estar en riesgo alto.
- Finalmente la dimensión doble presencia presenta una división más bien equitativa de sus resultados, la muestra se distribuye de similar manera. Se encuentra fuera de

riesgo.

Enseguida se presenta la Matriz de Correlaciones bivariadas, con el fin de esquematizar todas las correlaciones posibles de las variables estudiadas.

En la tabla 9 se presenta la matriz completa de las asociaciones entre las dimensiones y sub-dimensiones de riesgo psicosocial, salud y estrés.

En esta matriz destacan las siguientes asociaciones que proporcionan información relevante para explicar el fenómeno estudiado.

En primer lugar la correlación entre las dimensiones Salud y Estrés es moderada de ,67 ($p < 0,01$). Posteriormente se realizaron correlaciones de las dimensiones de los riesgos psicosociales con el factor de Estrés, por un lado la correlación de Exigencias Psicológicas con Estrés es débil ,433 ($p < 0,01$). En la asociación de Trabajo Activo con Estrés se aprecia una correlación débil de ,275 ($p < 0,01$). En la asociación de Apoyo Social con Estrés se aprecia una correlación débil de ,418 ($p < 0,01$). En la asociación de Compensaciones con Estrés se aprecia una correlación débil ,354 ($p < 0,01$). Y por último en la asociación de Doble Presencia con Estrés se aprecia una ausencia de correlación de 0,209 ($p < 0,01$).

En un análisis posterior se exponen las tablas de contingencia que muestran la asociación entre la variable estrés y las diversas dimensiones, con el fin de ver si los datos a pesar de tener una correlación débil a moderada, presentan una distribución que confirme la correlación. De la misma forma, se realiza la prueba de chi- cuadrado para determinar que las variables sean dependientes entre sí y de esa manera se confirma la distribución de la tabla de contingencia.

Tabla 10: *Tabla de Contingencia entre estrés y salud.*

		SALUD			Total
		Peor	Medio	Mejor	
ESTRÉS	Bajo	20	48	164	232
	%	8,62%	20,68%	70%	100%
	Medio	74	95	85	254
		29,13%	37,40%	33,46%	100%
	Alto	191	35	27	253
		75,50%	13,80%	10,70%	100%
Total		285	178	276	739

Tabla 11: *Prueba de chi-cuadrado entre Estrés y Salud.*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	G1	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	298,4	4	0
Razón de verosimilitudes	308,316	4	0
Asociación lineal por lineal	257,248	1	0
N de casos válidos	739		

En esta tabla se observa que la frecuencia de los datos se ordena de acuerdo a lo esperado en el modelo teórico, donde la mayor cantidad de personas que reportan bajo estrés, también reportan que su salud es mejor y cuando la mayor cantidad de sujetos reportan estrés alto, también reportan peor Salud.

Figura 10: Gráfico de barras entre estrés y salud.

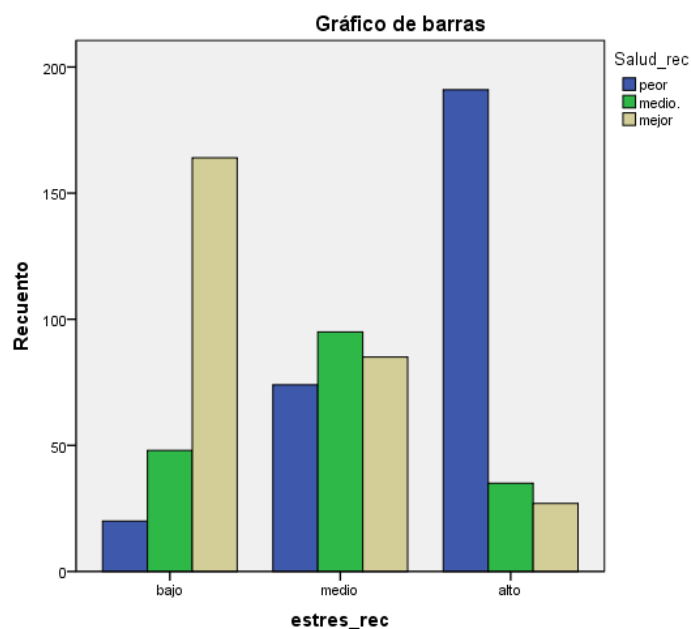


Tabla 12: Tabla de Contingencia entre estrés y exigencias psicológicas.

		EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS			Total
		Bajo	Medio	Alto	
ESTRÉS	Bajo	156	55	21	232
	%	67%	23,70%	9,30%	100%
	Medio	112	92	50	254
	%	44%	36,30%	19,70%	100%
	Alto	58	90	105	253
	%	23%	35,50%	41,50%	100%
Total		326	237	176	739

Tabla 13: Prueba de chi-cuadrado entre Estrés y Exigencias Psicológicas.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	117,555	4	0
Razón de verosimilitudes	120,251	4	0
Asociación lineal por lineal	112,091	1	0
N de casos válidos	739		

En esta tabla se observa que la frecuencia de los datos se ordena de acuerdo a lo esperado en el modelo teórico, donde la mayor cantidad de personas que reportan bajas exigencias psicológicas, también reportan que su estrés es bajo y cuando reportan altas exigencias psicológicas, la salud es peor.

Figura 11: Gráfico de barras entre Exigencias Psicológicas y estrés.

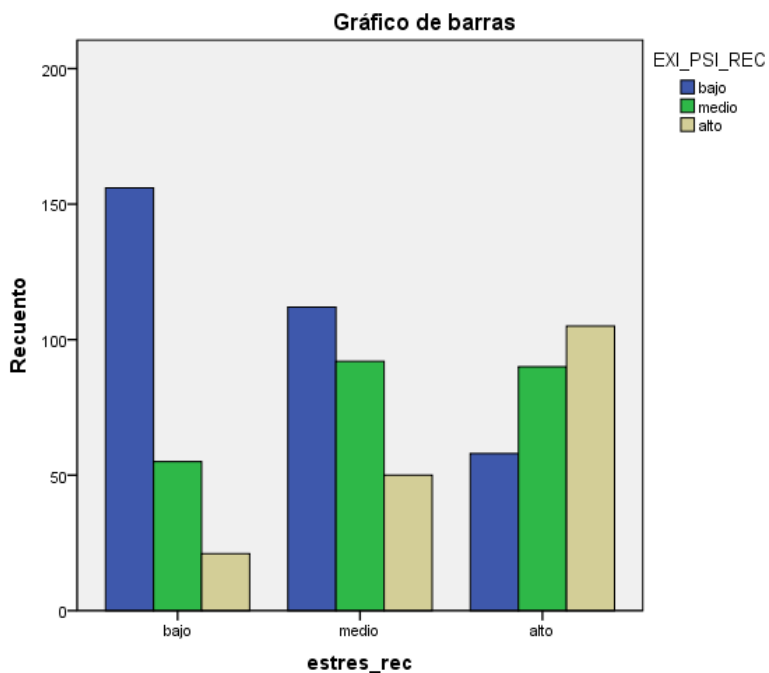


Tabla 14: Tabla de Contingencia entre estrés y trabajo activo y posibilidades de desarrollo.

		TRABAJO ACTIVO Y POSIBILIDADES DE DESARROLLO			Total
		Bajo	Medio	Alto	
ESTRÉS	Bajo	113	87	32	232
	%	48%	37,50%	13,70%	100%
	Medio	90	96	68	254
	%	35%	37,70%	26,70%	100%
	Alto	62	95	96	253
	%	24,50%	37,50%	38%	
Total		265	278	196	739

Tabla 15: Prueba de chi-cuadrado entre Estrés y Trabajo Activo y Posibilidades de desarrollo.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	46,415	4	0
Razón de verosimilitudes	48,043	4	0
Asociación lineal por lineal	45,85	1	0
N de casos válidos	739		

En esta tabla se observa que la frecuencia de los datos se ordenan de acuerdo a lo esperado en el modelo teórico, donde la mayor cantidad de personas que reportan bajo riesgo en esta dimensión (Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo), también reportan bajo estrés. A su vez la mayor cantidad de personas que reportan alto riesgo, reportan estrés alto.

Figura 12: Gráfico de barras entre estrés y Trabajo Activo y posibilidades de desarrollo.

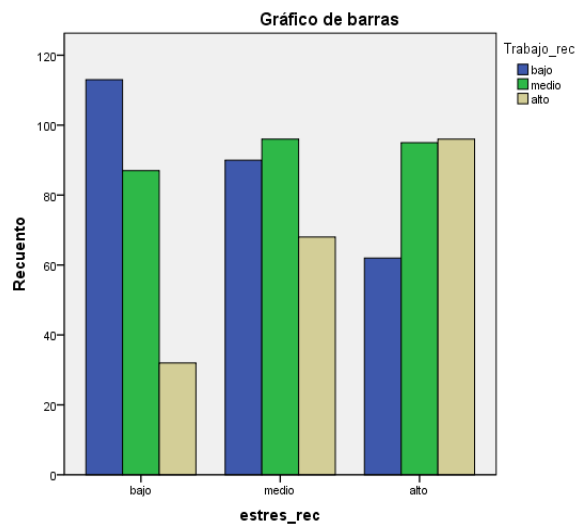


Tabla 16: *Tabla de Contingencia entre estrés y apoyo social.*

		APOYO SOCIAL			Total
		bajo	Medio	Alto	
ESTRÉS	Bajo	128	63	41	232
	%	55%	27%	17,60%	
	Medio	84	90	80	254
%	33%	35,40%	31,40%		
Alto	40	68	145	253	
%	15,80%	26,80%	57,30%		
Total		252	221	266	739

Tabla 17: *Prueba de chi-cuadrado entre estrés y apoyo social.*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	114,073	4	0
Razón de verosimilitudes	115,594	4	0
Asociación lineal por lineal	108,03	1	0
N de casos válidos	739		

En esta tabla se observa que la frecuencia de los datos se ordena de acuerdo a lo esperado en el modelo teórico, donde la mayor cantidad de personas que reportan bajo riesgo en la dimensión de apoyo social, también reportan en mayor frecuencia bajo estrés y cuando la mayor cantidad de sujetos reportan alto riesgo en la dimensión apoyo social, también reportan en mayor frecuencia alto estrés.

Figura 13: Gráfico de barras entre estrés y apoyo social y calidad de liderazgo.

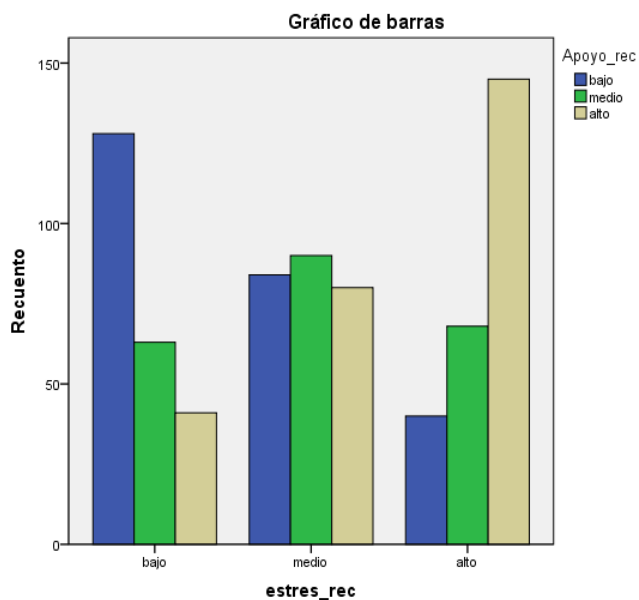


Tabla 18: Tabla de Contingencia entre estrés y compensaciones.

		Compensaciones			Total
		Bajo	Medio	Alto	
ESTRÉS	Bajo	77	79	76	232
	%	33%	34%	32,70%	100%
	Medio	39	106	109	254
	%	15%	41,70%	43%	100%
	Alto	20	67	166	253
	%	8%	26,80%	65,60%	100%
Total		136	252	351	739

Tabla 19: Prueba de chi cuadrado entre estrés y compensaciones

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	81,856	4	0
Razón de verosimilitudes	80,286	4	0
Asociación lineal por lineal	71,25	1	0
N de casos válidos	739		

En esta tabla se observa que la frecuencia de los datos se ordena de acuerdo a lo esperado en el modelo teórico, donde la mayor cantidad de personas que reportan bajo riesgo en la dimensión de compensaciones, también reportan en mayor frecuencia bajo estrés y cuando la mayor cantidad de sujetos reportan alto riesgo en la dimensión compensaciones, también reportan en mayor frecuencia alto estrés.

Figura 14: Gráfico de barras entre compensaciones y estrés

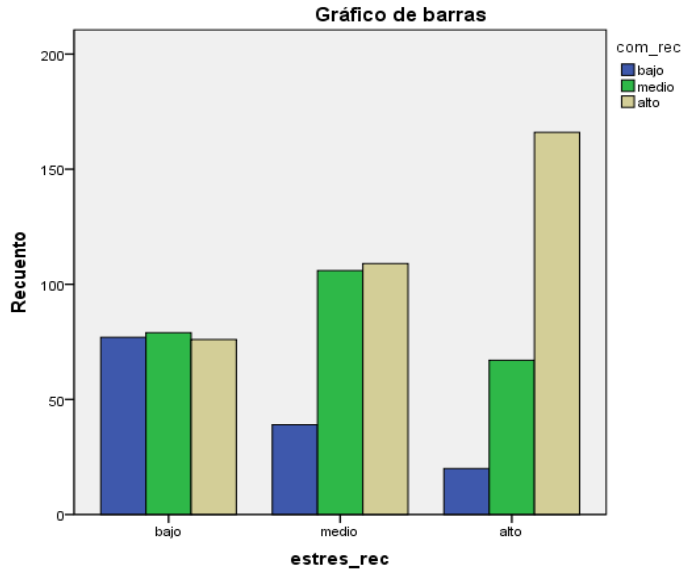


Tabla 20: Tabla de Contingencia entre estrés y doble presencia.

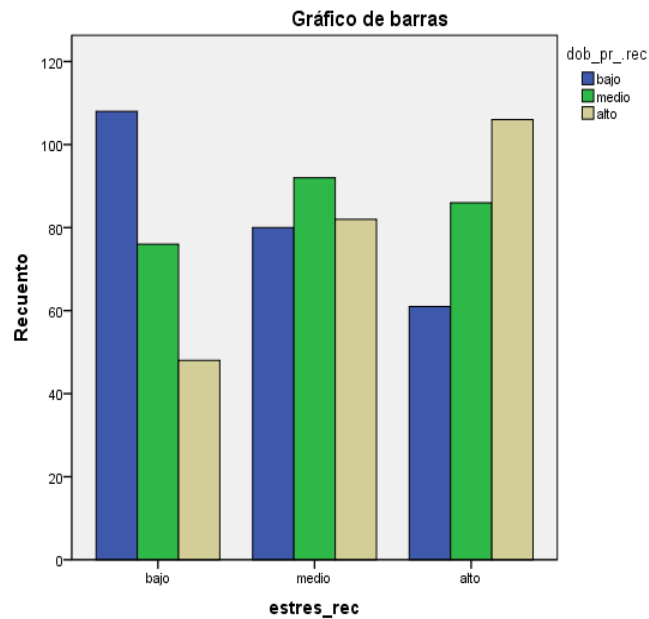
		DOBLE PRESENCIA			Total
		bajo	Medio	Alto	
ESTRÉS	Bajo	108	76	48	232
	%	46,50%	32,70%	20,6	100%
	Medio	80	92	82	254
	%	31,40%	36,20%	32,20%	100%
	Alto	61	86	106	253
	%	24%	34%	42%	100%
Total		249	254	236	739

Tabla 21: Prueba de chi-cuadrado entre estrés y doble presencia.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,141	4	0
Razón de verosimilitudes	36,303	4	0
Asociación lineal por lineal	34,893	1	0
N de casos válidos	739		

En esta tabla se observa que la frecuencia de los datos se ordena de acuerdo a lo esperado en el modelo teórico, donde la mayor cantidad de personas que reportan bajo riesgo en la dimensión de doble presencia, también reportan en mayor frecuencia bajo estrés y cuando la mayor cantidad de sujetos reportan alto riesgo en la dimensión de doble presencia, también reportan en mayor frecuencia alto estrés.

Figura 15: Gráfico de barras entre estrés y doble presencia.



A continuación se correlacionaron todas las sub-dimensiones con su respectiva dimensión con el objetivo de identificar si es que éstas efectivamente se asocian, lo que indicaría que las sub-dimensiones cargan en su respectiva dimensión.

Dado lo anterior, se encontró que para la primera dimensión de Exigencias Psicológicas, la correlación con la sub-dimensión de Exigencias Psicológicas Cuantitativas es moderada de ,651 ($p < 0,01$). Luego para la sub-dimensión de Exigencias Psicológicas Cognitivas se aprecia una correlación moderada de ,54 ($p < 0,01$). Para la sub-dimensión de Exigencias Psicológicas Emocionales se aprecia una correlación fuerte de ,795 ($p < 0,01$). Luego para la sub-dimensión de Exigencias Psicológicas de Esconder Emociones se aprecia

una correlación fuerte de ,719 ($p < 0,01$). Finalmente la sub-dimensión de Exigencias Psicológicas Sensoriales presenta una correlación inexistente de ,200 ($p < 0,01$). Además al analizar las correlaciones existentes entre las sub-dimensiones de la dimensión de Exigencias Psicológicas se observa que estas asociaciones son débiles, (ver tabla 22) lo que es esperable y positivo ya que estas sub-dimensiones deben medir distintos aspectos de la dimensión.

Tabla 22: *Tabla de correlaciones entre sub-dimensiones de dimensión Exigencias Psicológicas.*

	Exigencias Cuanti.	Exigencias cognitivas	Exigencias Emocional.	Exigencias esconder e.	Exigencias sensoriales	Exigencias Psicológicas
Exigencias Cuantitativas	1					
Exigencias Cognitivas	0,13	1				
Exigencias Emocionales	0,52	0,25	1			
Exigencias de EsconderE.	0,47	0,09	0,55	1		
Exigencias sensoriales	-0,13	0,36	-0,1	-0,13	1	
Exigencias Psicológicas	0,65	0,54	0,8	0,72	0,2	1

A continuación se muestra la fiabilidad de la dimensión Exigencias Psicológicas (ver tabla 23) obteniéndose el valor de ,849 que según el criterio general de George y Marelly (2003, p. 231) este valor es bueno.

Tabla 23: *Fiabilidad de la dimensión exigencias psicológicas.*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,849	23

En la siguiente tabla en el apartado de “correlación elemento-total corregida” se observa la asociación de cada ítem con la dimensión general, este mismo debe ser $>.250$ para que cargue con su dimensión. Al analizar esta tabla encontramos que las 4 últimas preguntas que conforman a la sub-dimensión de exigencias psicológicas sensoriales, estas están por debajo del límite establecido, por lo que no cargan en su dimensión, resultado que se corresponde con la asociación encontrada entre esta sub-dimensión y la dimensión de exigencia psicológica (ver tabla 22).

Tabla 24: *Estadístico total- elemento para la dimensión exigencias psicológicas.*

	Estadísticos total-elemento			
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00050	47,4628	137,238	,534	,839
VAR00051	48,0311	137,391	,530	,839
VAR00052	48,2882	147,956	,173	,852
VAR00053	48,4398	144,106	,334	,846
VAR00054	48,2558	144,391	,302	,847
VAR00055	48,2774	144,943	,296	,848
VAR00056	47,9905	141,904	,373	,845
VAR00057	46,5792	137,588	,511	,840
VAR00058	46,7821	140,450	,466	,842
VAR00059	46,6076	142,591	,377	,845
VAR00060	46,8539	136,729	,556	,838

VAR00061	47,4317	134,528	,569	,837
VAR00062	46,9959	137,546	,483	,841
VAR00063	46,4574	141,024	,392	,844
VAR00064	46,4330	141,625	,442	,843
VAR00065	47,9134	136,938	,541	,838
VAR00066	48,1719	138,018	,516	,839
VAR00067	48,3234	141,265	,389	,844
VAR00068	48,2382	139,480	,419	,843
VAR00069	46,1313	146,423	,291	,847
VAR00070	45,9378	148,492	,228	,849
VAR00071	45,9242	148,387	,234	,849
VAR00072	46,0893	146,049	,296	,847

De igual forma, se encontró que para la segunda dimensión de Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo, la correlación con la sub-dimensión de Influencia en el Trabajo es fuerte de ,696 ($p < 0,01$). Luego para la sub-dimensión de Control Sobre el Tiempo de Trabajo se aprecia una correlación moderada de ,582 ($p < 0,01$). Para la sub-dimensión de Posibilidades de Desarrollo se aprecia una correlación moderada de ,594 ($p < 0,01$). Para la sub-dimensión de Sentido del Trabajo aprecia una correlación moderada de ,604 ($p < 0,01$). Finalmente la sub-dimensión de Integración en la Empresa se presenta una correlación fuerte de ,727 ($p < 0,01$). Tal como en la Dimensión Exigencias Psicológicas, al analizar las correlaciones existentes entre las sub-dimensiones de la dimensión de Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo se observa que estas asociaciones son débiles, a excepción de la asociación entre la sub-dimensión posibilidades de desarrollo y sentido del trabajo, la cual es moderada (ver tabla 25) lo que es esperable y positivo ya que estas sub-dimensiones deben medir distintos aspectos de la dimensión.

Tabla 25: *Tabla de correlaciones entre sub-dimensiones en Dimensión de Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo.*

	Influencia	Control Tiempo Trabajo	Posibilidad Desarrollo	Sentido Trabajo	Integración Empresa	Trabajo Acti. Posibilidad. Desarrollo
Influencia	1					
Control Tiempo Trabajo	0,4	1				
Posibilidades Desarrollo	0,28	0,08	1			
Sentido del Trabajo	0,22	0,07	0,58	1		
Integración en Empresa	0,33	0,15	0,38	0,47	1	
Trabajo Acti.Posibilidad.	0,7	0,58	0,59	0,6	0,73	1

Tabla 26: *Fiabilidad de la dimensión Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,854	25

El valor del Alfa de Cronbach para la dimensión de Trabajo Activo y posibilidades de Desarrollo es bueno (,854). En la tabla de estadísticos total-elemento en el apartado de “correlación elemento-total corregida” se observa la asociación de cada ítem con la dimensión general, este mismo debe ser $>,250$ para que cargue con su dimensión. Al analizar esta tabla encontramos que las preguntas VAR00073 y VAR00086 están por debajo del límite establecido, por lo que no cargan en su dimensión, esto significa que son ítems que no aportan información a la dimensión general y que podrían posiblemente ser eliminadas (ver tabla 27)

Tabla 27: Estadístico total- elemento para la dimensión Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00073	34,1840	204,275	,094	,859
VAR00074	35,0555	195,576	,370	,850
VAR00075	33,6874	192,367	,381	,850
VAR00076	33,7145	186,806	,516	,844
VAR00077	33,4871	191,050	,412	,848
VAR00078	34,3275	186,947	,482	,846
VAR00079	34,9486	188,851	,514	,845
VAR00080	34,6955	190,830	,443	,847
VAR00081	34,2679	194,364	,317	,852
VAR00082	34,3072	197,785	,280	,853
VAR00083	33,7037	196,688	,247	,855
VAR00084	35,1258	197,677	,307	,852
VAR00085	35,4493	195,093	,448	,847
VAR00086	33,9432	208,417	-,018	,862
VAR00087	35,5535	195,909	,463	,847
VAR00088	35,4939	192,651	,523	,845
VAR00089	35,6076	193,821	,570	,845
VAR00090	35,3992	191,460	,549	,844
VAR00091	35,6752	196,209	,518	,847
VAR00092	35,7659	196,838	,527	,847
VAR00093	35,8525	198,213	,484	,848
VAR00094	34,9364	190,154	,449	,847
VAR00095	35,1881	190,844	,556	,844
VAR00096	34,4493	189,386	,465	,846
VAR00097	35,0271	189,530	,545	,844

Así mismo, se encontró que para la tercera dimensión de Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo, la correlación con la sub-dimensión de Claridad del Rol es fuerte de ,702 ($p < 0,01$). Luego para la sub-dimensión de Conflicto de Rol se aprecia una correlación moderada de ,603 ($p < 0,01$). Para la sub-dimensión de Calidad del Liderazgo se

aprecia una correlación fuerte de ,859 ($p < 0,01$). Para la sub-dimensión de Calidad de la Relación con Superiores aprecia una correlación fuerte de ,84 ($p < 0,01$). Finalmente la sub-dimensión de Calidad de la Relación con Compañeros de Trabajo se presenta una correlación moderada de ,681 ($p < 0,01$). Al analizar también las correlaciones existentes entre las sub-dimensiones de esta dimensión se observa que existen asociaciones débiles, moderadas y fuertes, (ver tabla 28) lo que significa que aquellas sub-dimensiones moderadas y fuertes miden aspectos muy similares entre sí de su dimensión.

Tabla 28: *Tabla de correlaciones entre sub-dimensiones en dimensión de Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.*

	Claridad Rol	Conflicto Rol	Calidad Liderazgo	Calidad Relación Superiores	Calidad Relación Comp.	Apoyo Social Calidad Liderazgo
Claridad de Rol	1					
Conflicto de Rol	0,31	1				
Calidad de Liderazgo	0,48	0,39	1			
Calidad Relación Sup.	0,52	0,33	0,75	1		
Calidad Relación Com.	0,45	0,2	0,56	0,53	1	
Apoyo Social y Liderazgo	0,7	0,6	0,86	0,84	0,68	1

Tabla 29: *Fiabilidad de la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,927	26

El valor del Alfa de Cronbach para la dimensión de Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo es Excelente (,927). En la tabla de estadísticos total-elemento en el apartado de “correlación elemento-total corregida” se observa la asociación de cada ítem con la dimensión general, este mismo debe ser $>,250$ para que cargue con su dimensión. Al analizar esta tabla encontramos que todas las preguntas cumplen con este criterio.

Tabla 30: Estadístico total- elemento para la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00106	26,9296	294,052	,476	,926
VAR00107	27,6779	292,354	,644	,923
VAR00108	27,6928	296,297	,501	,925
VAR00109	27,9973	299,257	,483	,925
VAR00110	28,2124	303,233	,434	,926
VAR00111	27,9851	300,340	,421	,926
VAR00112	27,3072	301,322	,311	,929
VAR00113	27,6198	297,640	,440	,926
VAR00114	27,2300	299,736	,412	,927
VAR00115	27,4709	300,702	,384	,927
VAR00116	27,9986	301,308	,381	,927
VAR00117	27,6116	290,528	,597	,924
VAR00118	27,7997	289,225	,675	,922
VAR00119	27,7605	287,792	,705	,922
VAR00120	27,6536	298,723	,461	,926
VAR00121	27,5792	297,380	,481	,925
VAR00122	27,7686	296,327	,547	,924
VAR00123	28,2138	301,036	,513	,925
VAR00124	28,1313	299,710	,549	,925
VAR00125	28,2097	299,375	,565	,924
VAR00126	27,2923	288,166	,622	,923
VAR00127	27,5805	286,260	,756	,921
VAR00128	27,5277	286,038	,763	,921
VAR00129	27,6942	287,497	,754	,921
VAR00130	27,4723	283,377	,778	,921
VAR00131	27,6441	286,875	,786	,921

Del mismo modo, se encontró que para la cuarta dimensión de Compensaciones, la correlación con la sub-dimensión de Estima es débil de ,443 ($p < 0,01$). Luego para la sub-dimensión de Inseguridad Respecto al Contrato de Trabajo se aprecia una correlación fuerte de ,819 ($p < 0,01$). Para la sub-dimensión de Inseguridad Respecto a las Características del Trabajo se aprecia una correlación fuerte de ,863 ($p < 0,01$). Además al analizar las correlaciones existentes entre las sub-dimensiones de la dimensión de Compensaciones se observa que estas asociaciones son débiles, (ver tabla 31) lo que es esperable y positivo ya que estas sub-dimensiones deben medir distintos aspectos de la dimensión.

Tabla 31: *Tabla de correlaciones entre sub-dimensiones en dimensión de Compensaciones.*

	Estima	Inseguridad Contrato	Inseguridad Carac. Trabajo	Compensaciones
Estima	1			
Inseguridad Contrato	0,11	1		
Inseguridad Carac. Trab.	0,15	0,16	1	
Apoyo Social y Liderazgo	0,44	0,82	0,86	1

Tabla 32: *Fiabilidad de la dimensión Compensaciones.*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,813	13

El valor del Alfa de Cronbach para la dimensión de Compensaciones es bueno (,813). En la tabla de estadísticos total-elemento en el apartado de “correlación elemento-total corregida” se observa la asociación de cada ítem con la dimensión general, este mismo debe ser $>,250$ para que cargue con su dimensión. Al analizar esta tabla encontramos que los ítem sVAR00133 y VAR00135 que integran la sub-dimensión de estima, están por debajo del límite establecido, por lo que no cargan en su dimensión, a su vez las otras preguntas de esa sub-dimensión están apenas sobre el límite establecido, por lo que la sub-dimensión en su conjunto tiene menos peso en la dimensión en general, resultado que se corresponde con la asociación encontrada entre esta sub-dimensión y la dimensión de Compensaciones (ver tabla 31).

Tabla 33: Estadístico total- elemento para la dimensión Compensaciones.

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00098	19,2801	80,538	,544	,791
VAR00099	19,3586	82,209	,511	,795
VAR00100	19,8742	80,839	,565	,790
VAR00101	19,8376	79,686	,616	,785
VAR00102	19,7781	80,831	,552	,791
VAR00103	18,6658	81,648	,522	,794
VAR00104	19,7240	78,349	,578	,788
VAR00105	19,6225	80,181	,543	,792
VAR00132	19,7943	89,378	,266	,814
VAR00133	20,1691	91,531	,228	,815
VAR00134	20,3329	90,824	,295	,810
VAR00135	20,6441	92,468	,177	,818
VAR00136	19,7903	88,800	,314	,810

Finalmente, se encontró que para la quinta dimensión de Doble Presencia, la correlación con la sub-dimensión de Preocupación por Tareas Domésticas es fuerte de ,785 ($p < 0,01$). Luego para la sub-dimensión de Carga de Tareas Domésticas se aprecia una correlación fuerte de ,802 ($p < 0,01$). A su vez al analizar las correlaciones existentes entre las sub-dimensiones se observa que estas asociaciones son débiles (ver tabla 34), lo que es esperable y positivo ya que estas sub-dimensiones deben medir distintos aspectos de la dimensión.

Tabla 34: *Tabla de correlaciones entre sub-dimensiones en dimensión Doble Presencia.*

	Preocupación Tareas Domésticas	Carga Tareas Domésticas	Doble Presencia
Preocupación Tareas dom	1		
Carga Tareas Domésticas	0,31	1	
Doble Presencia	0,79	0,8	1

Tabla 35: *Fiabilidad de la dimensión Doble presencia.*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,606	4

El valor del Alfa de Cronbach para la dimensión de Doble Presencia es Cuestionable (,606) según el criterio general de George y Marelly (2003, p. 231). Dado que para estudios confirmatorios el alfa de Cronbach debe estar entre ,7 y ,8 (Huh, Delorme y

Reid, 2006) la dimensión doble presencia no cumple con la confiabilidad necesaria. En la tabla de estadísticos total-elemento en el apartado de “correlación elemento-total corregida” se observa la asociación de cada ítem con la dimensión general, este mismo debe ser $>,250$ para que cargue con su dimensión. Al analizar esta tabla encontramos que todas las preguntas cumplen con este criterio, sin embargo este análisis no tiene peso debido al alfa de Cronbach de la dimensión que fue anteriormente señalado.

Tabla 36: Estadístico total- elemento para la dimensión Doble presencia.

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00046	3,2936	6,387	,405	,521
VAR00047	4,3396	6,655	,332	,578
VAR00048	3,8498	6,377	,389	,533
VAR00049	4,1989	6,794	,426	,511

De acuerdo a las Hipótesis Específicas expuestas:

Hipótesis específica 1: Existirá una relación inversa y significativa entre salud y estrés en la organización

Según los resultados, se aprecia una correlación entre las variables de salud y estrés ($r = -0.67$; $p > 0,01$), por lo que se confirma la hipótesis 1. La relación entre dichas variables se comporta de manera inversa y estadísticamente significativa.

Hipótesis específica 2: Existirá una correlación positiva y significativa entre estrés y

cada una de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial en la organización (Exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, Compensaciones y Doble presencia)

Existe una correlación entre la dimensión Exigencias psicológicas y la variable de estrés ($r= 0,433$ $p> 0,01$), siendo la relación positiva y estadísticamente significativa. Mientras que la correlación entre variable de Estrés y la dimensión Trabajo activo y posibilidades de desarrollo ($r= 0,275$ $p> 0,01$) a pesar de ser positiva y estadísticamente significativa, muestra una fuerza explicativa bastante débil. Por otro lado, la correlación entre la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y la variable estrés ($r=0,418$ $p> 0,01$), confirma la relación entre ambas variables siendo positiva y estadísticamente significativa. Entre la dimensión Compensación y estrés existe correlación ($r= 0,354$ $p> 0,01$), encontrando una relación positiva y estadísticamente significativa. Finalmente para el factor Doble presencia y estrés se observa una correlación entre estas variables ($r= 0,209$ $p> 0,01$), lo que significa que la asociación entre las dimensiones es inexistente.

Por lo tanto, de acuerdo a los resultados obtenidos anteriormente se confirma la hipótesis específica número 2.

Hipótesis general: Existirá una asociación significativa entre salud, estrés y los factores de riesgo psicosociales en la organización

De acuerdo a la hipótesis general, existirá una asociación significativa entre salud y estrés, y entre estrés y los factores de riesgo psicosocial en la organización, se reporta que, si bien no todas las variables presentan una fuerza explicativa alta, existe una asociación entre la variable salud y estrés y de igual forma, existe una asociación entre el estrés y cada una de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial a excepción de la dimensión doble presencia. Por lo que se confirma parcialmente la hipótesis general.

6. DISCUSIÓN

En base al análisis de la matriz de correlaciones bivariadas, se observó que las relaciones esperadas desde el modelo teórico de los factores de riesgo psicosociales, si bien, se comportan como los autores lo proponen (excepto doble presencia que no presenta correlación), estas relaciones son débiles. Además, a partir de la revisión de las tablas de contingencia se aprecia que el comportamiento de los datos tiende a la homogeneidad en su distribución (ver tablas de contingencia).

Luego de la obtención de estos datos, se comenzó con una búsqueda de posibles explicaciones a las debilidades de las relaciones encontradas. Se comenzó observando la validación del instrumento a la población chilena realizado por Alvarado et al (2012). Se encontraron algunos errores metodológicos que podrían dar cuenta del comportamiento tendiente a la homogeneidad de los datos. El primero de estos posibles errores metodológicos es la validación de contenido, adoleciendo ésta de tres probables carencias en el procedimiento. No se presenta reporte alguno de la cantidad de ítems iniciales del instrumento y si es que se eliminaron ítems luego del juicio de expertos. Tampoco no se hace referencia al tipo de juicio de experto que se utilizó; suponiendo que se haya utilizado la técnica más común de juicio de expertos en investigación, no se hace referencia a los ítems con las calificaciones obtenidas por todos los jueces, ni tampoco se menciona la razón utilizada para la validez de contenido de los ítems, esta razón debería haber sido la propuesta por Lawshe C.H. en 1975, o el recalcu de los valores críticos de la Razón de Validez de Contenido de Lawshe, 2012, no obstante, no se hace referencia a ello. Por último y la más importante de estas carencias, se basa en la participación a través de

teleconferencia de los autores del instrumento CoPsoQ ISTAS 21, (Alvarado R. et al., 2012), la cual cuestionaría la validez del instrumento, dado que en el proceso de validez de contenido no deben participar aquellas personas que elaboraron los ítems que se están analizando, tal como lo indica Crocker L. & Algina J.(2006) en su libro *Introduction to Classical & Modern Test Theory*, pag. 218 “In content validation, a typical procedure is to have a panel of independent experts (other than the item writers) judge whether the items adequately sample the domain of interest”.

Por otro lado la técnica estadística utilizada para realizar la validez de constructo por Alvarado et al. fue: “Se utilizó el método de análisis factorial de componentes principales, con una solución final basada en una rotación Equamax”, sin embargo para llevar a cabo esta tarea se debe efectuar un Análisis Factorial Confirmatorio, como lo mencionan los autores Hair J., Anderson R., Tatham R. y Black W. en su libro *Análisis Multivariante* (2004):

“Las técnicas analíticas de factores pueden lograr sus propósitos desde una perspectiva exploratoria o confirmatoria. Existe una discusión continuada acerca del papel adecuado del análisis factorial. Muchos investigadores lo consideran meramente exploratorio, útil para la búsqueda de una estructura entre una serie de variables o como un método de reducción de datos. Desde esta perspectiva, las técnicas de análisis factorial «extraen lo que proporcionan los datos» y no tienen ninguna restricción a priori sobre la estimación de los componentes o el número de componentes a ser extraído. Para muchas aplicaciones, si no todas, resulta apropiada esta aplicación del análisis factorial. No obstante, en otras situaciones el

investigador tiene unos pensamientos preconcebidos sobre la estructura real de los datos, que se basan en un apoyo teórico o investigaciones previas. Es posible que el investigador quiera probar las hipótesis que implican cuestiones tales como qué variables deberían ser agrupadas en un factor o el número exacto de factores. En estos casos, se requiere un análisis factorial que adopte un enfoque confirmatorio — es decir, valorar hasta qué punto los datos se ajustan a la estructura esperada”.

Es importante destacar que Alvarado et al. (2012) hicieron un trabajo de validación del instrumento con un modelo factorial estructural ya establecido e insertado en una teoría específica, por lo tanto no se ajusta al análisis estadístico que reportan haber realizado. Por último y no menos importante, es preciso mencionar para trabajos posteriores que el análisis de “componentes principales” no entra en la categoría de análisis factorial (Hair J., Anderson R., Tatham R. y Black W., 2004).

7. CONCLUSIONES Y PROYECCIONES

7.1 Conclusiones

A partir de los datos obtenidos en la aplicación SUSESO - ISTAS 21 en una determinada muestra en distintas ciudades de Chile, es posible concluir que las relaciones encontradas, si bien se comportan según el modelo teórico a la base, estas asociaciones son débiles. Cabe destacar que la tendencia de estos resultados no son exclusivos de la presente investigación, sino que es posible observar un comportamiento similar en la validación del instrumento COPSOQ realizada en España (ISTAS- COPSOQ), encontrándose asociaciones similares e incluso más débiles que los resultados del actual trabajo.

Por otro lado, se debe precisar que dada la baja relación existente entre estrés y doble presencia es necesario tener en consideración la revisión de la dimensión e incluso su eliminación. A lo anterior se suma evidencia empírica sobre la eliminación de aquella dimensión (Burgos J. 2011), dado que parece no poder dar cuenta de la realidad de los trabajadores chilenos.

Finalmente, es necesario destacar que los resultados son en base a una población específica, por lo que no es posible realizar generalizaciones en torno al comportamiento del instrumento SUSESO-ISTAS 21.

7.2 Proyecciones del estudio

En cuanto a las percepciones de los trabajadores, en lo relativo a las características de los factores de riesgo psicosociales en relación al estrés y su vez asociado a la salud, es importante seguir estudiando estos constructos, por un lado debido a los nuevos desafíos y exigencias del contexto laboral nacional y por otro, a la necesidad de prevención, promoción y control de estos riesgo psicosociales, promoviendo el bienestar de cada trabajador.

En segundo lugar, sería interesante para futuras investigaciones validar en la población chilena, el instrumento original danés “COPSOQ”, ya que es probable que en el proceso de traducción de los ítems a la versión española se haya perdido información importante, para luego haber vuelto a adecuar esos al lenguaje de Chile, se puede correr el riesgo de alejarse cada vez más del sentido original del reactivo.

Por último, no se puede dejar de destacar que en la exhaustiva revisión bibliográfica realizada, se encontró un trabajo de validación de constructo del cuestionario SUSESO ISTAS 21 que cumple con los requerimientos metodológicos básicos, y vale destacar que es una buena guía de cómo se debe hacer una validación en este tipo de materia, y sobre todo atender a las recomendaciones de eliminar la dimensión de doble presencia dado que tanto el estudio mencionado, como en el presente muestran una ausencia de correlación entre esta dimensión y estrés. Este trabajo llega a realizar un análisis factorial confirmatorio de segundo orden, donde somete a análisis cada ítem con su respectiva sub-dimensión, y luego de cada sub-dimensión con su respectiva dimensión, obteniendo altos valores estas

correlaciones. No obstante no se hizo un análisis factorial confirmatorio del modelo completo, es decir, de los ítems con sub-dimensiones, de estas con sus dimensiones, luego de las dimensiones con estrés y finalmente de estrés con salud. Por lo que se aconseja para futuras investigaciones hacer un análisis factorial confirmatorio del modelo factorial completo en un solo análisis.

8. REFERENCIAS

Ala Mursula L, Vahtera J, Linna A, Pentti J, Kivimaki M. (2005). *Employee worktime control moderates the effect of job strain and effort-reward imbalance on sickness absence: the 10-town study. J Epidemiol Community Health.*

Alvarado, R. et al. (2012) *Validación de cuestionario psicosocial IstAs 21*, Rev Med Chile.

Alvarado R, Marchetti N, Villalón M, Hirmas M, Pas- torino MS. (2009) *Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo en Chile: versión media del COPSQ*. Rev Chil Salud Pública

Ansoleaga E, Toro JP. (2010) *Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera.*

Ariëns GAM, Bongers PM, Hoogendoorn WE, Hout- man ILD, Wal G. van der, Mechelen W. van. (2006) *High quantitative job demands and low co-worker support are risk factors for neck pain: results of a prospective cohort study.*

Bahamondes C, Wilde B, Hinrichs S, Schüpath H. (2009) *Cambios en la Organización del Trabajo. Dirección Orientada a los Resultados y sus Implicaciones para los Empleados*

Cuevas, M. García, T. (2012). *Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo*. N° 19, Santiago del Estero, Argentina.

Belkic K, Landsbergis PA, Schnall PL, Baker D. (2004) *Is job strain a major source of*

cardiovascular risk? Scand J Work Environ Health.

Burgos J. (2011) *Validación de constructo del cuestionario CopSoq (Istas 21): una aplicación del análisis factorial confirmatorio usando modelos de ecuaciones estructurales*. Memoria para obtener la equivalencia a título de Psicóloga. Universidad de Chile. Chile

Cabrera, E. (2009) *El coeficiente de correlacion de los rangos de Spearman caracterizacion*. Revista Habanera de Ciencias Médicas v. 8 n.2

Crocker, L. Algina, J. (2006). *Introduction to Classical & Modern Test theory*. Florida, United state: Thomson Wadsworth.

Dirección del Trabajo (2009). *Informe de Resultados 6ta Encuesta Laboral ENCLA*.

Fuentealba, C. Pérez, J., Saavedra, N. 2009. *SUSESO- ISTAS 21 Manual de Uso, Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Editorial Unidad de Comunicaciones y Extensión, SUSESO.

Guic E, Bilbao MA, Bertin C. (2002). *Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos*. Rev Med Chile

Guic E, Mora P, Rey R, Robles A. (2006). *Estrés organizacional y salud en funcionarios*

de centros de atención primaria de una comuna de Santiago. Rev Med Chile

Hair J., Anderson R., Tatham R., Black W. (2004) *Análisis Multivariante*, 5° ed. Prentice Hall Iberia, Madrid

Instituto de Salud Pública de Chile (2012). *Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Primera versión. Recuperado de: http://www.mutual.cl/Portals/0/prevencion_riesgos/riesgos_sicosociales_pdf/Instrumento_Evaluacion_de_Medidas_para_Prevencion_Riesgos_Psicosociales_Trabajo.pdf

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2012). *Guía Sindical: Mujeres, trabajo y salud*. Recuperado en: http://www.cantabria.ccoo.es/comunes/recursos/5/pub100386_Guia_Sindical_Mujeres_trabajos_y_salud_.pdf.

Johnson, J. V., & Johansson, G. (1991). *The Psychosocial Work Environment: Work Organization, Democratization and Health*. Amityville, Nueva York: Baywood.

Juárez, A. (2007) *Factores Psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio*. Vol. IX • Número 1. pp 58.

Karasek, R.(1979) *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. Adm Sci Q 24: 285-309.

Karasek, R & Theorell, T. (1990) *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Kawakami N, Araki S, Kawashima M. (1990). *Effects of job stress on occurrence of major depression in Japanese industry: a case-control study nested in a cohort study*.

Kivimäki M, Leino-Arjas P, Luukkonen R, Riihimäki H, Vahtera J y Kirjonen J. (2002) *Work stress and risk of coronary mortality: prospective cohort study of industrial employees*. *BMJ*.

Kristensen TS. (2010). *A questionnaire is more than a questionnaire*. Scand J Public Health

Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V. (2005). *The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for assessment and improvement of the psychosocial work environment*. Scand J Work Environ Health.

Kompier M. (2005). *Assessing the psychosocial work environment -“subjective” versus “objective” measurement*. Scand J Work Environ Health

Lazarus R.L. y Folkman, S. (1984) *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.

Lawshe C., (1975) *A quantitative approach to content validity*, *Personnel Psychology*, Vol 28, pag. 563- 575

Leiva H, León F, Medina C. (2004) *Síndrome de Burnout en funcionarios de servicios pediátricos de la Sexta Región*. *Rev Chil Salud Pública*

Luceño, L. Martín, J. Díaz, E. Rubio, S. (2008). *Un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, el cuestionario Decore*. Madrid, España.

Manso-Pinto J. (2006). *Estructura factorial del Maslach Burnout Inventory: version Human Services Survey en Chile*. *Interam J Psychol*

MINSAL, (2013). *Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo*. Gobierno de Chile.

MINSAL, (2011). *Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS) 2009-2010*, Chile.

Moncada S, Llorens C, Font A, Galtés A, Navarro A. (2008). *Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-2005): Valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS 21*. *Rev Esp Salud Pública*

Moncada S, Llorens C, Kristensen TS. (2002). *Manual del Método ISTAS 21 COPSQQ, versión castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhagen. ISTAS.*

Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen TS. (2005) *ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSQQ).* Arch Prev Riesgos Laborales.

Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.* Madrid. España

Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, concesiones, medidas y buenas prácticas.* INSHT, Universidad Autónoma de Madrid

Moreno, B. et. al., (2004). *Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad.* EduPsykhé.

Niedhammer I, Goldberg M, Leclerc A, Bugel I, David S. (1998). *Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort. Scand J Work Environ Health.*

North FM, Leonard S, Feeney A, Shipley M, Marmot M. (1996) *Psychosocial Work Environment and Sickness Absence among British Civil Servants: The Whitehall II Study.*

Oficina Internacional del Trabajo (2006) *Cambios en el mundo del trabajo, Memoria del Director General*, Ginebra. Recuperado en: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo. *Evolución de los salarios en América Latina 1995-2006*. Santiago, (2008). Recuperado en: http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto_ssos/act_regionales/mexico_nov2010/documentos/materiales/ppt_informe_america_95_2006.pdf.

Olivares V, Vera A, Juárez A. (2009). *Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en una muestra de profesionales que trabajan con personas con discapacidades en Chile*. Cienc Trab

Ordenes N. (2004) *Prevalencia de Burnout en trabajadores del Hospital Roberto del Río*. Revista Chilena Pedriátrica

Perez J. 2013 *Distribución del Riesgo Psicosocial Laboral en Chile*. 2° Congreso Latinoamericano y del Caribe sobre salud global. Santiago de Chile.

Quintanilla M. (2004). *Prevalencia del síndrome de Burnout en las enfermeras de la Unidad de Paciente Crítico del Hospital del Trabajador de Santiago y una propuesta de*

intervención. Rev Chil Med Intensiv

Rodríguez Carvajal, R y Rivas Hermosilla, S. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención.*

Rugulies R, Bultmann U, Aust B, Burr H. (2006) *Psychosocial work environment and incidence of severe depressive symptoms: prospective findings from a 5-year follow-up of the Danish work environment cohort study.*

Sandoval C, Sanhueza L, Borjas R, González P, Odgers C, Najafzadeh-Tabrizi S. (2006). *Síndrome de Burnout en el personal profesional del Hospital de Yumbel.* Cuad Méd Soc

Siegrist, J. (1996). *Adverse health effects of high effort- low reward conditions at work.* *Journal of Occupational Health Psychology.*

Superintendencia de Seguridad Social. (2008) *Departamento Actuarial. Aumento del gasto en subsidios por incapacidad laboral. Evolución de las licencias médicas curativas.*

Superintendencia de Seguridad Social. (2013) *Manual de uso del Cuestionario SUSESOSTAS 2. Versión Breve.*

Torns, T. (2001). *El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad.* Ponencia presentada en las Jornadas "Temps, treballs i gènere", organizadas en la Univ.

de Barcelona.

Trucco M, Campusano ME, Larraín S. (1979). *Un cuestionario para detectar desórdenes emocionales: estudio de validación preliminar*. Rev Chil Neuro-Psiquiat

Trucco M, Valenzuela P. (1998). *Una batería de cuestionarios para el estudio de estrés ocupacional*. Rev Chil Neuro- Psiquiat

Vera A, Ravanal I, Cancino L, Carrasco C, Contreras G, Arteaga O. (2007). *Síndrome de Burnout e inteligencia emocional: una análisis con enfoque psicosocial en una agencia estatal chilena*. Cienc Trab.

Vera A, Sepúlveda R, Contreras G. (2006) *Auto-reporte de síntomas físicos y correlatos psicosociales en trabajadores de la minería*. Cienc Trab

Vives A; Jaramillo H. (2010) *Salud Laboral en Chile*. Arch Prev Reigos Laboral Vol. 13 Pag. 150 – 156.

Wilson F., Pan W & Schumsky D. (2012). *Recalculation of the Critical Values for Lawshe's Content Validity Ratio*. Measurement and Evaluation in Counseling and Development. Vol. 45. Pag. 197- 210

9. ANEXOS

9.1 Anexo 1

Consentimiento Informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES

Título del protocolo: TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

Investigadores principales: JUAN PABLO MUÑOZ M., ELIZABETH OSORIO H., PABLO PIZARRO M. Y CATALINA QUINTANA B.

Sede donde se realizará el estudio: _____

Nombre de la persona a la que va dirigida: _____

A usted y a los integrantes de la empresa en la cual usted trabaja se les está invitando a participar en este estudio de investigación psicológica. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados. Este proceso se conoce como consentimiento informado. Siéntase con absoluta libertad para preguntar sobre cualquier aspecto que le ayude a aclarar sus dudas al respecto.

Una vez que haya comprendido el estudio y si usted desea participar, entonces se le pedirá que firme esta forma de consentimiento, de la cual se le entregará una copia firmada y fechada.

1. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

En el marco de las organizaciones, los riesgos psicosociales asociados a la organización del trabajo están siempre presentes, y pueden ser nefastos para la salud física y psicológica de los trabajadores, lo que no solo tienen consecuencias directas en su rendimiento, concentración y conducta, generando mayores posibilidades de accidentes, disminuyendo su productividad, etc. Si no que también en su relación con sus compañeros, afectando de manera negativa al clima general de la organización. Es por estas razones que la aplicación de un instrumento confiable y validado científicamente se hace tremendamente importante, de forma de identificar en qué grado estos riesgos se encuentran presentes en la empresa, y determinar cursos de acción de acuerdo a los resultados obtenidos.

Derechos Reservados, Estudiantes de Psicología, Universidad de Valparaíso, Facultad de Medicina, 2014.

2. OBJETIVO DEL ESTUDIO

A usted se le está invitando a participar en un estudio de investigación que tiene como objetivos:

- Identificar los factores de riesgos psicosociales presentes en la empresa.
- Determinar intervenciones y lineamientos de acuerdo a los resultados encontrados.
- Indagar en la relación entre los factores de riesgo, estrés y la salud y bienestar personal.

3. BENEFICIOS DEL ESTUDIO

La exposición laboral a factores psicosociales se ha identificado como una de las causas más relevantes de absentismo laboral por motivos de salud y se ha relacionado muy especialmente con problemas de salud altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares, los trastornos de la salud mental y músculo-esqueléticos. La combinación de unas altas exigencias con un bajo nivel de control sobre el trabajo o con pocas compensaciones doblan el riesgo de muerte por enfermedad cardiovascular.

También se han relacionado con otros muchos trastornos de salud (como diversas alteraciones de base inmunitaria, gastrointestinales, dermatológicas y endocrinológicas y con algunas conductas relacionadas con la salud como el hábito de fumar, el consumo de alcohol y drogas y el sedentarismo.

Los resultados de la aplicación de SUSESISTAS 21 deben ser considerados como oportunidades para la identificación de aspectos a mejorar de la organización del trabajo. La evaluación de riesgos es un paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva.

4. PROCEDIMIENTOS DEL ESTUDIO

En caso de aceptar participar en el estudio se realizará la aplicación de SUSESISTAS 21 a un grupo importante de los trabajadores de la empresa en la cual usted trabaja.

5. ACLARACIONES


Su decisión de participar en el estudio es completamente voluntaria.

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación.

Si decide participar en el estudio puede retirarse en el momento que lo desee, -aun cuando el investigador responsable no se lo solicite-, pudiendo informar o no, las razones de su decisión, la cual será respetada en su integridad.

No recibirá pago por su participación.

Derechos Reservados, Estudiantes de Psicología, Universidad de Valparaíso, Facultad de Medicina, 2014.



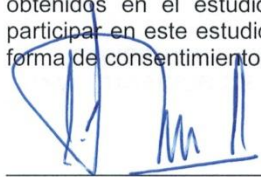
En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, a los investigadores responsables.

La información obtenida en este estudio, utilizada para la identificación de cada trabajador, será mantenida con estricta confidencialidad por el grupo de investigadores.

Si considera que no hay dudas ni preguntas acerca de su participación, puede, si así lo desea, firmar la Carta de Consentimiento Informado que forma parte de este documento.

6. CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser utilizados con fines académicos. Convengo en participar en este estudio de investigación. Recibiré una copia firmada y fechada de esta forma de consentimiento.



Firma

27/09/2014

Fecha

He explicado al _____ la naturaleza y los propósitos de la investigación; le he explicado acerca de los riesgos y beneficios que implica su participación. He contestado a las preguntas en la medida de lo posible y he preguntado si tiene alguna duda. Acepto que he leído y conozco la normatividad correspondiente para realizar investigación con seres humanos y me apegó a ella. Una vez concluida la sesión de preguntas y respuestas, se procedió a firmar el presente documento.



**Firma del investigador
representante**

27/09/2014

Fecha

CATALINA QUINTANA BASTIAS

9.2 Anexo 2

Cuestionario SUSESO- ISTAS 21, versión completa

CUESTIONARIO SUSESO ISTAS 21

Sección general. Datos personales, de salud y laborales.

I. Datos personales

1. Sexo 1. Hombre
 2. Mujer

2. ¿Qué edad tiene?

1. Menos de 26 años
2. Entre 26 y 35 años
3. Entre 36 y 45 años
4. Entre 46 y 55 años
5. Más de 55 años

II. Las siguientes preguntas tratan de su salud y bienestar personal

N°	Pregunta	Excelente	Muy Buena	Buena	Regular	Mala
3	En general diría Ud. que su salud es					

4. Para Ud. ¿qué tan CIERTA O FALSA es cada una de estas afirmaciones respecto a su salud?

Responda a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

N°	Pregunta	Totalmente cierta	Casi siempre cierta	No sé	Casi siempre falsa	Totalmente falsa
a*	Me enfermo con más facilidad que otras personas					
b	Estoy tan saludable como cualquier persona					
c*	Creo que mi salud va a empeorar					
d	Mi salud es excelente					

4	3	2	1	0
Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca

5. Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS.

Por favor, responda a todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

		4	3	2	1	0
a*	¿Estuvo muy nerviosa/o?					
b*	¿Estuvo muy decaída/o que nada lo anima?					
c	¿Se sintió tranquila/o y calmada/o?					
d*	¿Se sintió desanimada/o y triste?					
e	¿Se sintió una persona feliz?					
f	¿Se sintió muy animosa/o?					
g	¿Se sintió con mucha energía?					
h*	¿Se sintió agotada/o?					
i*	¿Se sintió cansada/o?					

6. ¿DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS, con qué frecuencia ha tenido los siguientes problemas?

Por favor, responda a todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

a	No he tenido ánimos para estar con gente					
b	No he podido dormir bien					
c	He estado irritable					
d	Me he sentido agobiado/a					
e	¿Ha sentido opresión o dolor en el pecho?					
f	¿Le ha faltado el aire?					
g	¿Ha sentido tensión en los músculos?					
h	¿Ha tenido dolor de cabeza?					
i	¿Ha tenido problemas para concentrarse?					
j	¿Le ha costado tomar decisiones?					
k	¿Ha tenido dificultades para acordarse de las cosas?					

1	¿Ha tenido dificultades para pensar de forma clara?					
---	---	--	--	--	--	--

III. Las siguientes preguntas tratan de su trabajo actual y sus condiciones

7. ¿En qué sección o departamento trabaja usted?

- 0. Servicios Compartidos
- 1. Línea de Negocios

8. En el último año, ¿ha trabajado en dos o más secciones o departamentos al mismo tiempo?

- 0. No
- 1. Sí

9. En el último año, ¿ha tenido dos o más jefes o supervisores al mismo tiempo?

- 0. No
- 1. Sí

10. ¿El trabajo que realiza se corresponde con la categoría profesional que tiene reconocida en el sueldo?

- 0. Sí
- 1. No, el trabajo que hago está por encima de lo que se me reconoce en el sueldo
- 2. No, el trabajo que hago está por debajo de lo que se me reconoce en el sueldo
- 3. No lo sé

11. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa o institución?

- 0. De 0 hasta 6 meses
- 1. Más de 6 meses y hasta 2 años
- 2. Más de 2 años y hasta 5 años
- 3. Más de 5 años y hasta de 10 años
- 4. Más de 10 años

12. Considerando el tiempo que lleva en esta empresa o institución, ¿ha recibido algún ascenso?

- 0. No
- 1. Sí

13. Su jornada de trabajo es:

- 1. a tiempo parcial
- 2. a tiempo completo
- 3. no sujeto a cumplimiento de horario

14. Su horario de trabajo es de:

- 1. horario diurno (mañana y tarde)
- 2. turno fijo de mañana
- 3. turno fijo de tarde
- 4. turno fijo de noche
- 5. turnos rotatorios

15. Su jornada laboral es:

- 1. de lunes a viernes
- 2. de lunes a sábado
- 3. sólo fines de semana o festivos
- 4. de lunes a viernes y a veces sábado, domingo y festivos
- 5. semana corrida, incluyendo domingo y festivos

16. Si le cambian de horario (turno, hora de entrada o de salida), o de días de la semana en que trabaja, ¿con cuánto tiempo de antelación se lo comunican?

0. no me cambian de horario ni de días de trabajo
1. usualmente me lo comunican con varios días de anticipación y no me produce mayores inconvenientes
2. habitualmente me lo comunican con algunos días de anticipación, pero me ocasiona dificultades en otros aspectos de mi vida
3. habitualmente me lo comunican de un día para otro
4. habitualmente me lo comunican en el mismo día

17. Indique cuántas horas semanales trabajó para la empresa o institución la semana pasada:

_____ horas semanales

18. Si en la pregunta anterior anotó menos de 45 horas, señale cuál fue la razón (si anotó más de 45 horas, marque la alternativa 0).

0. la semana pasada trabajé 45 horas o más
1. trabajo a tiempo parcial para esta empresa o institución
2. tengo una distribución irregular de mi jornada de trabajo (no siempre trabajo las mismas horas)
3. he estado de vacaciones, enfermo o con permiso
4. otros motivos

19. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con la empresa o institución?

1. tengo contrato indefinido o mi cargo es de planta
2. tengo contrato temporal o mi cargo es a contrata
3. trabajo por faenas o proyectos
4. estoy contratado por una empresa externa
5. tengo contrato a honorarios
6. soy estudiante en práctica
7. no tengo contrato

20. Aproximadamente, ¿cuánto es su sueldo líquido mensual?

1. \$200000 o menos
2. entre \$201000 y \$500000
3. entre \$501000 y \$800000
4. entre \$801000 y \$1000000
5. más de \$1000000

21. Su sueldo es

1. fijo
2. sueldo base más comisiones o variable
3. sólo variable

22. En los últimos 12 meses, ¿cuántos días aproximadamente ha estado con licencia médica?

0. No he estado con licencia por enfermedad en el último año
1. Aproximadamente, he estado _____ días de licencia por enfermedad en el último año

23. En los últimos 12 meses, ¿cuántas licencias médicas ha tenido aproximadamente?

0. No he tenido ninguna licencia por enfermedad en el último año

1. Aproximadamente, he tenido _____ licencias por enfermedad en el último año

Sección específica. Dimensiones psicosociales. IV. Preguntas

sobre exigencias laborales y de su vida familiar.

A.3. ¿Qué parte del trabajo familiar y/o doméstico le toca hacer a Ud.? (aseo, compras, cocinar, cuidar niños o abuelos, etc.)

0. No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

1. Sólo hago tareas puntuales

2. Hago más o menos la cuarta parte de las tareas del hogar

3. Hago aproximadamente la mitad de las tareas del hogar

4. Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas del hogar

A.4. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?

0. Nunca

1. Sólo alguna vez

2. Algunas veces

3. Muchas veces

4. Siempre

A.5. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?

0. Nunca

1. Sólo alguna vez

2. Algunas veces

3. Muchas veces

4. Siempre

A.6. ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)

0. Nunca

1. Sólo alguna vez

2. Algunas veces

3. Muchas veces

4. Siempre

V. Preguntas sobre condiciones y exigencias de su actual trabajo

Por favor, elija una sola respuesta para cada pregunta. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que nos interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo. Muchas gracias

4	3	2	1	0
Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca

Las siguientes preguntas tratan sobre la relación entre la cantidad de trabajo que tiene y el tiempo del que dispone para este.

		4	3	2	1	0
B01	¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?					
B02	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?					
B03*	¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?					
B04	¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?					
B05*	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
B06*	¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?					
B07	¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?					

Las siguientes preguntas tratan sobre algunas características de su actual trabajo.

B08	En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?					
B09	En su trabajo, ¿tiene que memorizar muchas cosas?					
B10	¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?					
B11	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones en forma rápida?					
B12	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
B13	¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?					
B14	El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes sobre sus compañeros, clientes, usuarios, maquinas o instalaciones?					
B15	En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?					
B16	¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?					
B17	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
B18	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?					
B19	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					

B20	¿Su trabajo requiere mucha concentración?					
B21	¿Su trabajo requiere mirar con detalle?					
B22	¿Su trabajo requiere atención constante?					
B23	¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?					

Las siguientes preguntas tratan sobre el margen de autonomía que Ud. tiene en su actual trabajo.

		4	3	2	1	0
B24	¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?					
B25*	¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?					
B26*	¿Puede escoger a quién tiene como compañero/a de trabajo?					
B27*	¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
B28*	¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?					
B29*	¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?					
B30*	¿Tiene poder para decidir sobre el orden en el que realiza sus tareas?					
B31*	¿Puede decidir cuándo hace un descanso?					
B32*	¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?					
B33*	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
B34*	Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?					

Las siguientes preguntas se refieren al contenido de su trabajo, las posibilidades de desarrollo y la integración dentro de la empresa o institución.

B35*	¿Su trabajo es variado (tareas diferentes y diversas)?					
B36*	¿Su trabajo requiere un alto nivel de especialización (habilidad y conocimientos específicos, experiencia...)?					
B37	¿Tiene que hacer lo mismo una y otra vez, en forma repetida?					
B38*	¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?					
B39*	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
B40*	¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?					
B41*	¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales?					
B42*	Las tareas que hace ¿tienen sentido para usted?					
B43*	Las tareas que hace ¿le parecen importantes?					
B44*	¿Se siente comprometido con su profesión u oficio?					
B45*	¿Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral, manteniendo las condiciones personales y laborales actuales?					
B46*	¿Habla con entusiasmo de su empresa o institución?					

B47*	¿Siente que los problemas en su empresa o institución son también suyos?					
B48*	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					

Queremos saber hasta qué punto le preocupan posibles cambios en sus actuales condiciones de trabajo.

Estoy muy preocupado (4), Estoy bastante preocupado (3), estoy más o menos preocupado (2), estoy un poco preocupado (1), No estoy preocupado por esto (0).

		4	3	2	1	0
B49	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
B50	¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante?					
B51	¿Está preocupado por si le trasladan contra su voluntad a otro lugar de trabajo, obra, funciones, unidad, departamento o sección?					
B52	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
B53	¿Está preocupado por si le cambian contra su voluntad los horarios (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida)?					
B54	¿Está preocupado por si le varían el sueldo (que no se lo reajusten, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especies)?					
B55	¿Está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?					
B56	¿Está preocupado por si no le ascienden?					

4	3	2	1	0
Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca

B57*	¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal?					
B58*	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?					
B59*	¿Sabe exactamente qué margen de autonomía (Decisión personal) tiene en su trabajo?					
B60*	¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras?					
B61*	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
B62*	¿Sabe exactamente qué se espera de usted en el trabajo?					
B63	¿Debe hacer o se siente presionado a hacer cosas en el trabajo que no son aceptadas por algunas personas?					
B64	¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?					

B65	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
B66	¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?					
B67	¿Tiene que hacer cosas en contra de sus principios y valores en el trabajo?					

Las siguientes preguntas se refieren a situaciones en las que necesita ayuda o apoyo en su actual trabajo.

		4	3	2	1	0
B68*	¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?					
B69*	Su superior directo, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?					
B70*	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior directo?					
B71*	¿Con qué frecuencia habla con sus compañeros o compañeras sobre cómo lleva a cabo su trabajo?					
B72*	¿Con qué frecuencia sus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo?					
B73*	¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeras o compañeros?					

Las siguientes preguntas tratan de la relación con sus compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente.

B74*	¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros y compañeras de trabajo?					
B75*	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
B76*	En su trabajo, ¿siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?					

Las siguientes preguntas tratan de la relación con sus jefes o supervisores directos en su actual trabajo.

B77*	Sus jefes directos, ¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? (perfeccionamiento, educación, capacitación)					
B78*	Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?					
B79*	Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?					
B80*	Sus jefes directos, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?					
B81*	Sus jefes directos, ¿le dan importancia a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?					
B82*	Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?					

Las siguientes preguntas tienen que ver con el reconocimiento a su trabajo.

B83*	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
B84*	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco					
B85*	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
B86	En mi trabajo me tratan injustamente					
B87*	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

9.3 Anexo 3

Prueba de Kolmogorov- Smirnov

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra								
		SALUD	ESTRÉS	EXIGENCI AS_PSI LOGICAS	Trabajo_ac tivo_posibil idades_de sarrollo	Apoyo_soci al_calidad _liderazgo	COMPEN SACIONE S	DOBLE_P RESENCI A
N		739	739	739	739	739	739	739
Parámetros normalesa,b	Media	74,4104	22,2965	49,8362	34,4213	27,4893	40,9299	32,6708
	Desviación típica	14,20951	19,25028	14,58640	14,53824	16,91399	19,87246	20,05641
Diferencias más extremas	Absoluta	,052	,123	,048	,039	,052	,038	,109
	Positiva	,036	,109	,048	,039	,046	,033	,109
	Negativa	-,052	-,123	-,028	-,021	-,052	-,038	-,052
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,420	3,354	1,307	1,048	1,415	1,024	2,956
Sig. asintót. (bilateral)		,035	,000	,066	,222	,036	,245	,000

9.4 Anexo 4

Preguntas por sub- dimensiones

Dimensiones y Sub-dimensiones	Preguntas
Exigencias psicológicas	
Exigencias psicológicas cuantitativas	B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7
Exigencias psicológicas cognitivas	B8, B9, B10, B11, B12, B13, B14, B15
Exigencias psicológicas emocionales	B16, B17
Exigencias Psicológicas de esconder emociones	B18, B19
Exigencias psicológicas sensoriales	B20, B21, B22, B23

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	
Influencia	B24, B25, B26, B27, B28, B29, B30
Control sobre el Tiempo de Trabajo	B31, B32, B33, B34
Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo	B35, B36, B37, B38, B39, B40, B41
Sentido del Trabajo	B42, B43, B44
Integración en la Empresa	B45, B46, B47, B48

Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	
Claridad de Rol	B59, B60, B61, B62
Conflicto de Rol	B63, B64, B65, B66, B67
Calidad de Liderazgo	B77, B78, B79, B80, B81, B82
Calidad de la Relación con Superiores	B57, B58, B68, B69, B70
Calidad de la Relación con Compañeros de trabajo	B71, B72, B73, B74, B75, B76

Compensaciones	
Estima	B83, B84, B85, B86, B87
Inseguridad Respecto al Contrato de Trabajo	B49, B50, B54, B55, B56
Inseguridad Respecto a las características del Trabajo	B51, B52, B53

Doble presencia	
Preocupación por Tareas Domésticas	A5, A6
Carga de tareas domésticas	A3, A4

9.5 Anexo 5

Puntos de corte terciles (mejor, medio, peor)

Puntos de Corte Terciles			
		SALUD	ESTRÉS
N	Válidos	739	739
	Perdidos	0	0
Percentiles	33,333333	70,0000	10,0000
	66,666667	80,0000	27,0000