



Universidad Nacional Autónoma de México

Calidad de vida en el trabajo y estrés laboral

T E S I S

Que para obtener el título de

Licenciado en Psicología

P r e s e n t a:

Sharon Rodríguez Rubio

Director de Tesis: Dra. Juana Patlán Pérez

Revisor: Mtra. Alejandra García Saisó

**Esta investigación es parte de los proyectos PAPIIT
IN304212 e IN305014 DGAPA, UNAM.**



Ciudad Universitaria, México, D.F. 2014.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

A mis padres:

Les agradezco a mis padres Miguel y María Teresa por su apoyo incondicional para la realización de esta tesis. Con su amor, dedicación y ejemplo me prepararon para enfrentar la vida. Les dedico con todo mi amor este logro y ahora sí podemos decir “Lo logramos”.

A mis hermanas:

Le agradezco a la vida por darme las mejores amigas Michelle y Jennifer que con sus consejos, amor y apoyo me dieron fortaleza para culminar esta meta.

A mi sobrina:

Me siento agradecida por tener un angelito en mi vida que me da motivación para ser mejor cada día y ser un ejemplo a seguir, te quiero mucho Carlita.

A Juan Manuel:

Gracias amor por estar conmigo en cada momento y apoyarme para el cumplimiento de una meta más; sin duda eres una gran inspiración para superarme tanto profesionalmente como ser humano. Te amo.

A la Dra. Juana Patlán:

Muchas gracias Dra. Juanita por haber confiado en mí sin conocerme y hacerme participe de este proyecto, por todas sus enseñanzas y paciencia, por ser un gran ejemplo a seguir.

A Papiit:

Les agradezco mucho por darme crédito en este gran proyecto y por permitir titularme por medio de este.

A la Mtra. Alejandra Saisó:

Muchas gracias maestra Alejandra por apoyarme desde un principio para lograr esta meta.

Al Jurado:

Le agradezco a la Dra. María del Carmen, a la Mtra. Isaura y a la Lic. Adriana, por formar parte de mi honorable jurado y darme retroalimentación para culminar este proyecto.

Índice

Contenido	Pág.
Resumen	7
Introducción	8
Capítulo 1.	12
1. Salud Ocupacional	12
1.1 Antecedentes de Salud Ocupacional	12
1.2 Definiciones de Salud Ocupacional	16
1.3 Objetivos de la Salud Ocupacional	17
1.4 Prevalencia de la Salud Ocupacional	18
Capítulo 2.	21
2. Estrés Laboral	21
2.1. Antecedentes de Estrés	21
2.2. Prevalencia del Estrés	22
2.3. Definiciones de Estrés	23
2.4. Tipos de Estrés	24
2.5. Fases del Estrés	25
2.6. Estresores	27
2.7. Modelos del Estrés	28
2.7.1. Modelo de Estrés y Coping (Lazarus y Folkman, 1984)	29
2.7.2. Modelo Vitamínico (Warr, 1987)	30
2.7.3. Modelo de Conservación de los Recursos (Hobfoll, 1989)	32
2.7.4. Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996)	34
2.7.5. Modelo de Demandas-Recursos Laborales (Schaufeli y Bakker, 2001)	35
2.7.6. Modelo de Recursos, Experiencias y Demandas (Salanova, 2007)	36
2.8. Definiciones de Estrés Laboral	38

Contenido	Pág.
2.9. Modelos de Estrés Laboral	39
2.9.1. Modelo de Ambiente Social (French y Kahn, 1962)	40
2.9.2. Modelo Ocupacional (House, 1974)	41
2.9.3. Modelo Proceso de Estrés (McGrath, 1976)	42
2.9.4. Modelo Demanda-Control (Karasek, 1979)	43
2.9.5. Modelo Integrador del Estrés y del Trabajo (Ivancevich y Matteson, 1985)	45
2.9.6. Modelo Integrador del Proceso de Estrés (Peiró y Salvador, 1993)	46
2.9.7. Modelo de Estrés y Apoyos (Ostermann y Gutiérrez, 1999)	48
2.10. Estresores Laborales	49
2.11. Estrategias de Afrontamiento	52
2.12. Medición del Estrés Laboral	55
2.13. Consecuencias del Estrés Laboral	57
2.13.1. Consecuencias a nivel individual	57
2.13.2. Consecuencias a nivel organizacional	60
Capítulo 3.	62
3. Calidad de Vida en el Trabajo	62
3.1. Antecedentes de la Calidad de Vida en el Trabajo	62
3.2. Definiciones de la Calidad de Vida en el Trabajo	65
3.3. Perspectivas teórico-metodológicas de la Calidad de Vida en el Trabajo	68
3.4. Modelos de la Calidad de Vida en el Trabajo	70
3.4.1 Modelo de la Calidad de Vida en el Trabajo (Goodale, 1972)	71
3.4.2 Modelo de la Calidad de Vida en el Trabajo (Walton, 1973)	73
3.4.3 Modelo de la Calidad de Vida en el Trabajo (Turcotte, 1986)	74
3.4.4 Modelo de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (Comisión Europea, 1991)	75
3.4.5 Modelo Calidad de Vida en el Trabajo y Desempeño Laboral (Marinalva Da Silva, 2006)	77

Contenido	Pág.
3.5. Variables antecedentes de la Calidad de Vida en el Trabajo	78
3.6. Medición de la Calidad de Vida en el Trabajo	81
3.7. Consecuencias de la Calidad de Vida en el Trabajo	82
Capítulo 4.	83
4. Método	83
4.1. Justificación de la Investigación	83
4.2. Planteamiento del Problema de Investigación	83
4.3. Preguntas de Investigación	83
4.4. Objetivos de la Investigación	84
4.5. Hipótesis	84
4.6. Tipo y Diseño de la Investigación	85
4.7. Variables:	85
4.7.1. Variable Independiente y Variable Dependiente	85
4.7.2. Definición de Variables	87
4.7.3. Operacionalización de Variables	90
4.8. Instrumentos de Medición	94
4.9. Población y Muestra	105
4.10. Contexto y Escenario	105
4.11. Procedimiento	105
4.12. Análisis de Datos	105
Capítulo 5.	107
5. Resultados y Análisis de Resultados	107
5.1. Estadísticas descriptivas de la muestra	107
5.2. Confiabilidad del instrumento de estrés, apoyo y salud mental	140
5.3. Estadísticas descriptivas de estrés, apoyo y salud mental	141
5.4. Confiabilidad del instrumento de calidad de vida en el trabajo	141
5.5. Estadísticas descriptivas de la calidad de vida en el trabajo	142
5.6. Relación entre estrés, apoyo y salud mental con calidad de vida en el trabajo	143
5.7. Relación entre estrés, apoyo y salud mental con variables	147

Contenido	Pág.
sociodemográficas	
5.7.1. Relación entre estrés, apoyo y salud mental con variables sociodemográficas: resultados del análisis de correlación productomomento de Pearson	147
5.7.2. Relación entre estrés, apoyo y salud mental con variables sociodemográficas: resultados del análisis de la varianza	149
5.7.3. Relación entre estrés, apoyo y salud mental con variables sociodemográficas: resultados del análisis t-student	155
5.8. Relación entre la calidad de vida en el trabajo y variables sociodemográficas	161
5.8.1. Relación entre calidad de vida en el trabajo y variables sociodemográficas: resultados del análisis de correlación productomomento de Pearson	162
5.8.2. Relación entre calidad de vida en el trabajo y variables sociodemográficas: resultados del análisis de la varianza	165
5.8.3. Relación entre calidad de vida en el trabajo y variables sociodemográficas: resultados del análisis t-student	172
Capítulo 6.	185
6. Discusión	185
Capítulo 7.	191
7. Conclusiones y recomendaciones	191
7.1. Conclusiones	191
7.2. Recomendaciones	195
Referencias	196
Anexos	203

Calidad de vida en el trabajo y estrés laboral

Resumen

El objetivo principal de esta investigación es determinar si existe una correlación significativa entre la Calidad de Vida en el Trabajo y el Estrés Laboral. Se seleccionaron a 104 trabajadores de organizaciones mexicanas, a los cuales se les aplicó el instrumento SWS-Survey de Gutiérrez (2002) para medir el estrés laboral y la escala de Calidad de Vida en el Trabajo de Patlán (2013) para medir la calidad de vida en el trabajo, obteniéndose los resultados mediante el programa estadístico SPSS 15. Se identificó que existe una relación estadísticamente significativa entre los ocho factores de estrés, apoyo y salud mental con los diecisiete factores de la calidad de vida en el trabajo, así como la relación entre estrés, apoyo y salud mental con las variables sociodemográficas, encontrándose también correlaciones significativas entre la calidad de vida en el trabajo y las variables sociodemográficas. Se concluye que el estrés es un fenómeno mundial que va en crecimiento, teniendo una gran incidencia en la población trabajadora, encontrándose como una de las principales causas de muerte, por lo que es necesario informar a las organizaciones sobre la importancia que tiene implementar formas de trabajo más saludables con la finalidad de incrementar la calidad de vida en el trabajo y disminuir el estrés laboral, viéndose beneficiadas ambas partes, tanto el trabajador como la organización.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo, calidad de vida laboral, estrés laboral, estrés ocupacional.

Introducción

Debido a la situación socioeconómica que se está viviendo en la actualidad en nuestro país y a nivel mundial, los individuos se encuentran frecuentemente en situaciones que los llevan a experimentar el Estrés. Hecho que es preocupante debido a que tiene grandes repercusiones en todos los ámbitos de su vida como son: el social, el familiar, el laboral, la salud y afectiva.

Este fenómeno ha llegado a causar mucho impacto dentro de las organizaciones, debido a que cada vez se interesan y se comprometen con el recurso más importante de toda la organización, que es el capital humano. Por lo que les surge la interrogante de qué es lo que causa que sus trabajadores padezcan síntomas del Estrés que los llevan a bajar su productividad y calidad en sus labores cotidianas, sobre todo ver un alto índice de inasistencias o impuntualidad, entre otras.

Es por ello que esta investigación tiene como objetivo investigar si existe una correlación entre la Calidad de Vida en el Trabajo y el Estrés Laboral.

La investigación se realizó en empresas mexicanas de sector privado, teniendo una muestra intencional de 104 trabajadores entre un rango de edad de 25 años a 62 años, a los cuales se les aplicó el instrumento SWS-Survey de Gutiérrez (2002) para medir el estrés laboral y la escala de Calidad de Vida en el Trabajo de Patlán (2013) para medir la calidad de vida en el trabajo, llevándose a cabo en las instalaciones de las organizaciones dentro del horario laboral. Para la obtención de resultados se utilizó el programa estadístico SPSS 15, donde se efectuó el análisis de Alpha de Cronbach, las estadísticas descriptivas, el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson, el análisis de la varianza y el análisis t-student para los factores y las variables sociodemográficas de los instrumentos de medición.

En esta investigación se identificó que existe una relación estadísticamente significativa entre los ocho factores de estrés, apoyo y salud mental con los diecisiete factores de la calidad de vida en el trabajo, así como la relación entre

estrés, apoyo y salud mental con las variables sociodemográficas, encontrándose también correlaciones significativas entre la calidad de vida en el trabajo y las variables sociodemográficas.

Se concluye con estos resultados que la calidad de vida en el trabajo tiene una relación significativa con el estrés laboral, existiendo una influencia en la disminución o en el aumento del mismo, es decir, si se tiene una calidad de vida laboral favorable en la organización, el estrés laboral de los trabajadores se verá disminuido o viceversa.

Esta investigación incluye siete capítulos: el Capítulo 1. Salud Ocupacional, contiene los antecedentes de salud ocupacional, las definiciones de salud ocupacional que han surgido en distintos periodos por diversos autores, los objetivos de la salud ocupacional y la prevalencia de la salud ocupacional que ha omitido la OMS.

El Capítulo 2. Estrés laboral, retoma los antecedentes del estrés desde sus inicios hasta la actualidad, la prevalencia del estrés laboral que existe en diversos países, las definiciones del estrés desde la primera vez que surgió hasta la más actual, los tipos de estrés, las tres fases por las que pasa el estrés, los estresores, los modelos del estrés de acuerdo a la clasificación de Salanova (2009), las definiciones de estrés laboral que han dado diversos autores, los modelos del estrés laboral de acuerdo a la clasificación de Gutiérrez (2012), los estresores laborales, las estrategias de afrontamiento, la medición del estrés laboral y las consecuencias del estrés laboral a nivel individual y a nivel organizacional.

El Capítulo 3. Calidad de vida en el trabajo contiene los antecedentes de la calidad de vida en el trabajo, las definiciones de la calidad de vida en el trabajo que han dado diversos autores, las perspectivas teórico-metodológicas de la calidad de vida en el trabajo, los modelos de la calidad de vida en el trabajo de Walton (1973), de Goodale (1972), de Turcotte (1986), de Royuela (2007) y Marinalva Da Silva (2006), las variables antecedentes de la calidad de vida en el

trabajo, la medición de la calidad de vida en el trabajo y las consecuencias de la calidad de vida en el trabajo.

El capítulo 4. Metodología, se encuentra formado por la justificación de la investigación, las preguntas de investigación, los objetivos de la investigación, el planteamiento del problema de investigación, hipótesis, tipo y diseño de la investigación, las variables antecedentes, consecuentes y sociodemográficas, la definición de dichas variables, la operacionalización de las variables, los instrumentos de medición utilizados para esta investigación, la población y muestra, el contexto y el escenario, el procedimiento y el análisis de datos.

El Capítulo 5. Resultados y análisis de resultados, está formado por las estadísticas descriptivas de la muestra, la confiabilidad del instrumento de estrés, apoyo y salud mental, las estadísticas descriptivas de estrés, apoyo y salud mental, las estadísticas descriptivas de la calidad de vida en el trabajo, la relación entre estrés, apoyo y salud mental con calidad de vida en el trabajo, la relación entre estrés, apoyo y salud mental con variables sociodemográficas, la relación entre estrés, apoyo y salud mental con variables sociodemográficas: resultados del análisis de correlación producto-momento de Pearson, la relación entre estrés, apoyo y salud mental con variables sociodemográficas: resultados del análisis de la varianza, la relación entre estrés, apoyo y salud mental con variables sociodemográficas: resultados del análisis t-student, la relación entre la calidad de vida en el trabajo y variables sociodemográficas, formado por la relación entre calidad de vida en el trabajo y variables sociodemográficas: resultados del análisis de correlación producto-momento de Pearson, la relación entre calidad de vida en el trabajo y variables sociodemográficas: resultados del análisis de la varianza y la relación entre calidad de vida en el trabajo y variables sociodemográficas: resultados del análisis t-student.

El Capítulo 6. Discusión, contiene la discusión de los resultados obtenidos en esta investigación, contrastados con los resultados en otras investigaciones y con fundamentos teóricos.

Por último, el Capítulo 7. Conclusiones y recomendaciones, está formado por las conclusiones generadas por los resultados obtenidos, así como las recomendaciones que se hacen para futuras investigaciones.

Capítulo 1. Salud Ocupacional

1.1 Antecedentes de la Salud Ocupacional

En el año 460 a.C en Grecia nace Hipócrates, quien escribió el tratado *Aires, aguas y lugares*, siendo el primero que se produjo sobre la salubridad, climatología y fisioterapia en el que se hallan consignadas las primeras observaciones generales acerca de los factores determinantes de la enfermedad y la importancia del medio ambiente laboral, social y familiar. Escribió un tratado sobre las enfermedades de los mineros entre los que destacan sus trabajos sobre el Saturnismo y la Anquilostomiasis (Álvarez, 2007).

Galeno, continuador de Hipócrates, nació en el año 130 d.C. en Grecia., analiza las enfermedades de los mineros y relaciona visitas al medio laboral en las minas de sulfato de cobre en Chipre, donde reconoce aún sin dar soluciones, los peligros de las neblinas ácidas (Álvarez, 2007).

A mediados del siglo I, Plinio el Viejo enunció normas preventivas a los trabajadores de minas de plomo y mercurio, al recomendar el empleo de vejigas de animales colocadas delante de la nariz y boca para evitar la aspiración de polvos y vapores (Álvarez, 2007).

Con el inicio de la Edad media (476 d.C- 1453), el Estado protege a los ciudadanos, circunstancia que permitió la creación de la salud pública, aunque su desarrollo fue pobre. La religión impuso un paradigma que eliminó la discusión intelectual y permitió la creación de hospitales y centros de beneficencia como la orden de San Juan de Jerusalén que prestaba asistencia a los soldados, peregrinos, viajeros y enfermos. Guy de Montpellier en el siglo XII creó las órdenes hospitalarias y en el siglo XIV se fundó el Consejo de Salud en Venecia que tenía a su cargo la salud pública (Álvarez, 2007).

En 1413 y 1417 se dictaminan las *Ordenanzas de Francia*, donde es posible, encontrar esbozos de una reglamentación para el mejoramiento de la

salud de la clase trabajadora. En 1473 Ulrico Ellenbaf publica un texto en donde señala algunas enfermedades profesionales. En el siglo XVI George Agrícola (1556) publica su tratado *De Re Metallica*, donde menciona la afección en articulaciones, pulmones, ojos y más ampliamente de los accidentes de los trabajadores mineros (Álvarez, 2007).

En 1567 Paracelso, médico y alquimista suizo, escribe la primera monografía “Vonder Birgsucht Und Anderen Bergrank Heiten”, donde relaciona la acción de las sustancias usadas en el trabajo y la enfermedad en el trabajador, así como da una descripción de la toxicidad del mercurio y de sus principales síntomas (DIGESA, 2005).

En 1665 Walter Pope publica *Philosophical Transactions* donde habla de enfermedades de los trabajadores de las minas de mercurio y correlaciona la enfermedad con los obreros que manipulan este mismo metal en la fabricación de espejos (Álvarez, 2007).

En este mismo siglo surge el *Padre de la Medicina del Trabajo*, Bernardino Ramazzini, nacido en Capri en 1633, el cual escribió *De morbis artificum diatriba, enfermedades ocupacionales de los obreros*, donde analiza más de 54 profesiones, basándose en la observación y en respuesta a una pregunta simple que recomienda no olvidar: ¿Cuál es tu ocupación?. También describe la forma de vida de los obreros, sus patologías y carencias y realizó acciones que persisten aún a la vanguardia entre las recomendaciones para la salud laboral, como son (Álvarez, 2007):

- Descansos intercalados en trabajos de larga duración.
- Cambios de postura.
- Evitar posiciones viciosas al trabajador.
- Condenó la falta de ventilación, las temperaturas extremas.
- Exaltó que en ambientes llenos de polvo los trabajadores a falta de un sistema de extracción conocido, deberían trabajar con las espaldas hacia la corriente y en salas espaciosas.

- Por último evocó la necesidad de limpieza adecuada para cada ocupación, el tipo de ropa recomendable y su cuidado pertinente.

En 1802 surgió la Ley sobre la Salud y Moral de los Aprendices en Inglaterra, donde se limita la jornada de trabajo y fija niveles mínimos para la higiene y educación de los trabajadores (Álvarez, 2007).

En los años de 1800 a 1828, Robert Owen al darse cuenta de las necesidades de los trabajadores, puso en marcha un programa para el mejoramiento ambiental, social, educacional y moral, otorgándoles mejores condiciones de trabajo, reducción de la jornada, capacitación laboral e instalación de escuelas para los niños trabajadores a los cuales separó de las labores rudas. En 1859 Lefevre publicó un libro con los resultados obtenidos en sus estudios, en barcos de guerra, enunciando medidas preventivas en la intoxicación plúmbica de los marinos, siendo éstas válidas hasta nuestros días (Álvarez, 2007).

En Inglaterra de 1908, Sir Thomas Oliver escribió: *Ocupaciones Peligrosas*, seguida más tarde por la obra *Enfermedades Propias de los Oficios*, con lo que la Medicina Laboral se difundió por todo el mundo. En 1912 Thomas Morrison Legge junto con el Dr. Goadvy escribieron un libro llamado *Intoxicación por Plomo y su Absorción*, Morrison estudió la catarata en trabajadores del vidrio, cáncer de piel de etiología industrial, ictericia tóxica, e intoxicación por fósforo, arsénico y mercurio (Álvarez, 2007).

En 1911 se dio la primera Ley sobre Accidentes de Trabajo, Ley N° 1378, introduciendo la teoría de responsabilidad por riesgo, donde el creador del puesto de trabajo a su vez crea un riesgo, por lo que no hay necesidad de demostrar la culpa del empresario. Los empresarios para cubrirse de esta responsabilidad aseguraban a sus trabajadores, contratando pólizas con seguros privados; esto duró 60 años (DIGESA, 2005).

En 1936 se crea el Seguro Social Obrero, en el que se establece cobertura por enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte, no considerando los accidentes y enfermedades ocupacionales (DIGESA, 2005).

El 5 de Agosto de 1940 por Decreto Supremo se crea el Departamento de Higiene Industrial dentro del Ministerio de Salud Pública y Previsión Social. Por Ley 10833, en 1947 se crean los fondos para el Departamento de Higiene Industrial, con el aporte del 1,8 % de la planilla de salarios de los trabajadores mineros (DIGESA, 2005).

En 1957 el Departamento de Higiene Industrial se transforma en Instituto de Salud Ocupacional (ISO), durante este periodo se realizaron diversos estudios de investigación: “Diámetro transverso del corazón en los mineros de altura”, “Control de polvos contaminantes en plantas mineras”, “Silicosis”, “Tuberculosis y mal de montaña crónico”, “Intoxicación por insecticidas en valles de Cañete”, “Visita de inspección y control de las condiciones de trabajo”, “Investigación sobre la correlación del factor tiempo, concentración y la silicosis”, “Diagnóstico de silicosis”, “Límites fisiológicos de adaptación a la altura-factores hemáticos y cardiopulmonares”, “Metabolismo basal en el frío”, “Aplicación de la cromatografía de gases a los estudios de ventilación pulmonar” (DIGESA, 2005).

El Instituto de Salud Ocupacional (ISO) en 1985 se eleva a la categoría de Instituto Nacional de Salud Ocupacional (INSO). De 1990 a 1994 sufre cambios, integrándose a la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA), en esta década el campo de la salud ocupacional fue minimizado por la corriente ambientalista. En abril de 2001 mediante R.M. N° 223-2001-SA/DM, la Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional se incorpora en el Reglamento de Organización y funciones (ROF) de la DIGESA (DIGESA, 2005).

En Julio de 2001 el INSO, pasa a ser un órgano desconcentrado de la estructura orgánica del Ministerio de Salud, denominándose Instituto de Salud Ocupacional “Alberto Hurtado Abadía” (DIGESA, 2005).

Mediante la promulgación de la Ley del Ministerio de Salud, Ley N° 27657 publicada en Enero del 2002, se crea el Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS), como integrante del Instituto Nacional de Salud (INS), órgano descentralizado del MINSA (DIGESA, 2005).

En Noviembre de 2002 según el D.S. N° 014-2002-SA Reglamento de Organización y Funciones del MINSA, la Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional (DESO) se ubica en la estructura orgánica de la DIGESA (DIGESA, 2005).

El 23 de Mayo del 2003, se les asigna funciones de salud ocupacional a las Direcciones de Salud y Direcciones de Redes de Salud, según R.M N° 573-2003-SA/DM, Reglamento de Organización y Funciones, habiéndose constituido en el 2004 las Unidades de Salud Ocupacional como componente organizacional de las Direcciones Ejecutivas de Salud Ambiental (en las 34 DESAs) de las Direcciones Regionales de Salud (DIRESAs) y Direcciones de Salud (DISAs), las mismas que vienen realizando acciones de vigilancia de salud ocupacional en las regiones del país (DIGESA, 2005).

1.2 Definiciones de Salud Ocupacional

Para entender qué es la salud ocupacional es necesario conocer la definición de salud en general, por lo que La Organización Mundial de la Salud (OMS) dice que la salud es el completo bienestar físico, mental y social del individuo y no solamente la ausencia de enfermedad (Álvarez, 2007).

La Salud Ocupacional puede entenderse como el esfuerzo organizado por la sociedad para prevenir los problemas de salud y promover la salud de los trabajadores (Ruíz, 2006).

Salanova (2009) define la salud ocupacional al completo estado de bienestar físico, mental y social en relación al contexto de trabajo y no solo la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral y tiene como objetivos

principales la mejora de la calidad de vida laboral así como proteger y promover la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.

De acuerdo a la OIT (2012) define la salud ocupacional como la protección de las vidas y el bienestar físico de los trabajadores mediante la eliminación o control de los riesgos en el ambiente de trabajo o en el sistema de trabajo en el que operan los trabajadores.

El National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) de los Estados Unidos de Norteamérica define a la psicología de la salud ocupacional como la aplicación de la psicología para mejorar la calidad de vida en el trabajo (CVT) y para proteger y promover la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores (citado en Patlán, 2011, p. 2).

1.3 Objetivos de la Salud Ocupacional

La mención de los objetivos de la Salud Ocupacional es importante, ya que, refleja una realidad que es muy importante subrayar: el bienestar del trabajador depende de diversos factores y debe ser promovido y mantenido mediante la aplicación equilibrada de una serie de recursos dirigidos a tales factores determinantes, cuya acción debe de ser sinérgica. Los objetivos son los siguientes (Ruíz, 1987):

- a) Asegurar la protección de los trabajadores contra todo riesgo que perjudique su salud y que pueda resultar de su trabajo o de las condiciones en que éste se efectúa.
- b) Hacer posible la adaptación física y mental de los trabajadores y, en particular, su colocación en puestos de trabajo compatibles con sus aptitudes, vigilando que haya permanente adaptación.
- c) Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

El primer objetivo se refiere a la prevención técnica de los riesgos profesionales y corresponde al campo de la higiene y la seguridad industriales. El segundo y tercer objetivos están referidos especialmente al control de los factores humanos relacionados con la adaptación del trabajador a su ambiente laboral y a su ambiente total, y corresponden al campo de la medicina del trabajo, de la psicología y de la sociología industriales, así como al de la ergonomía y al de la administración (Ruíz, 1987).

1.4 Prevalencia de la Salud Ocupacional

Las condiciones de trabajo, para la mayoría de los tres mil millones de trabajadores en todo el mundo, no reúnen los estándares y guías mínimos de la Organización Mundial de la Salud y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la salud ocupacional, seguridad y protección social (OMS, 2003).

Por lo que las personas trabajan en condiciones poco seguras y/o nocivas para la salud, produciendo las siguientes incidencias de acuerdo a investigaciones llevadas por la OMS (2001):

- En el mundo, cada año, las enfermedades y traumatismos ligados a la actividad laboral provocan 1,1 millones de defunciones, es decir, prácticamente tantas como el paludismo.
- Se registran cada año unos 250 millones de accidentes de trabajo, que causan aproximadamente 300,000 defunciones. Muchos de estos accidentes dan lugar a una incapacidad parcial o total para trabajar y ganarse la vida.
- Se estima que cada año se presentan en el mundo unos 160 millones de casos nuevos de enfermedades relacionadas con el trabajo, en particular enfermedades respiratorias y cardiovasculares, cáncer, pérdidas de audición, afecciones osteoarticulares y musculares, problemas de la reproducción y enfermedades mentales y neurológicas.

- En los países industrializados, un número creciente de trabajadores padecen estrés psicológico y laboral. Se ha constatado que estos factores psicológicos suelen estar asociados a trastornos del sueño y a depresión, así como a un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares, en particular hipertensión.
- Se estima que, de todos los trabajadores, sólo un 5% a un 10% en los países en desarrollo y un 20% a un 50% en los países industrializados (con algunas excepciones) tienen acceso a servicios adecuados de medicina del trabajo. En los Estados Unidos de América, por ejemplo, el 40% de un total de aproximadamente 130 millones de trabajadores activos carecen de acceso a dichos servicios.
- En los países desarrollados aproximadamente un 30% de la población activa y en los países en desarrollo de un 50% a un 70% de la misma está obligada a realizar un trabajo pesado o a trabajar en condiciones ergonómicamente mediocres que pueden provocar traumatismos y afecciones osteoarticulares o musculares. Los más expuestos son los mineros, agricultores, pescadores, obreros forestales, trabajadores del sector de la construcción, estibadores y personal de salud.
- De los 250 millones de niños de 5 a 14 años que trabajan hoy día en los países en desarrollo, casi el 70% lo hacen en condiciones peligrosas. El 61% de los niños que trabajan viven en Asia, el 32% en África y el 7% en América latina. Pero es en África donde la proporción de niños que trabajan es la más elevada, puesto que llega al 41% de los niños de 5 a 14 años, en comparación con un 22% en Asia y un 17% en América latina.

La promoción y la implementación de un programa de salud dentro de las organizaciones será beneficioso tanto para los trabajadores como para los empleadores, así como para el gobierno, debido que a toda la población le afectará laborar en condiciones poco saludables y ergonómicas, ya que nos ocasionará que tengamos una pobre calidad de vida. Por otro lado a los

empresarios les provocará grandes pérdidas económicas, al tener que cubrir gastos médicos ocasionados por accidentes de trabajo y/o enfermedades.

Capítulo 2. Estrés laboral

2.1 Antecedentes de Estrés

Estrés deriva del griego *stringere*, que significa provocar tensión. La palabra se usó por primera vez probablemente alrededor del siglo XIV, y a partir de entonces, durante muchos años, se emplearon en textos en inglés numerosas variantes de la misma, como *stress*, *stresse*, *strest*, e inclusive *straisse* (Ivancevich, 1989).

Hasta mediados del siglo XIX, el fisiólogo francés Claude Bernard sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar al organismo, y que era esencial que éste, a fin de mantener el propio ajuste frente a tales cambios, alcanzara la estabilidad del *milieu intérieur* (medio interno). Este parece ser uno de los primeros reconocimientos de las consecuencias potenciales de disfunción, provocadas por el rompimiento del equilibrio en el organismo, o sea, de someter a éste al estrés (Ivancevich, 1989).

En la década de 1920 el fisiólogo estadounidense Walter Cannon acuñó el término *homeóstasis* para denotar el mantenimiento del medio interno. En su postrer estudio, adoptó el término *stress* (estrés) y se refirió a los “niveles críticos de estrés”, los cuales definió como aquellos que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos (Ivancevich, 1989).

El inicio del empleo actual del término no tiene un antecedente en Cannon, sino en el doctor Hans Selye, endocrinólogo de la Universidad de Montreal, a quien frecuentemente se le llama “padre del concepto estrés”. Sus investigaciones constituyeron las primeras aportaciones significativas al estudio del estrés, y sentaron las bases para llevar a cabo investigaciones, aún en la actualidad (Ivancevich, 1989). Siendo su contribución más significativa la introducción de la terminología estresores, utilizada en la actualidad.

2.2 Prevalencia del Estrés Laboral

El estrés del trabajador es una preocupación creciente a escala mundial; no solo en economías establecidas como las de Europa o América del Norte, sino también en lugares que están pasando por una rápida industrialización, tales como la República Popular China, China (Provincia de Taiwán) o la República de Corea. Es por ello que se mencionarán casos de países que presentan esta problemática (OMS, 2006):

- Reino Unido. Los problemas de salud mental tales como el estrés, depresión y ansiedad son la segunda causa más importante de días perdidos por enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Canadá. En la fuerza laboral de este país, el 31% de los trabajadores reportó que la mayoría de los días en el trabajo son de bastante estrés o de estrés extremo. Los individuos que experimentan estrés relacionado con el trabajo tienen el doble de probabilidades de tener una condición psiquiátrica.
- Japón. El 63% de los trabajadores reportó haber experimentado estrés en el trabajo, lo que refleja un aumento de 10% en los últimos 15 años.
- China (Provincia de Taiwán). El 8% de los hombres y 7% de las mujeres reportan que a menudo o siempre se sienten muy estresados en el trabajo, lo que sugiere que puede haber un menor nivel de estrés laboral en estos trabajadores en comparación con los otros.

En los países asiáticos, la relación entre el estrés laboral con la salud física y mental, la moral del trabajador y la satisfacción laboral es similar a la encontrada en los países occidentales. Sin embargo, las fuentes de estrés en el lugar de trabajo difieren notablemente. Por ejemplo, el reconocimiento laboral y las exigencias de los roles directivos son las principales causas de tensión laboral entre los directores en Taiwán, China en comparación con las relaciones, clima organizacional y responsabilidad personal entre los directores en el Reino Unido.

En la República Popular China, el nivel de identificación y compromiso de los trabajadores con la organización son claves, tal vez porque juegan un importante rol en la determinación de recompensas tanto extrínsecas (tales como salarios o beneficios) como intrínsecas (tales como reconocimiento y satisfacción laboral) (OMS, 2006).

Por otro lado, la Agencia Europea en el 2005 estimó que un 20% de los trabajadores de la Unión Europea de los 15 miembros manifestaban estrés en relación al trabajo y el 30% si se consideraban los 10 nuevos miembros. Los resultados publicados por dicha agencia, con los resultados de las encuestas nacionales realizadas por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo ubican al estrés como segunda causa de enfermedad o queja relacionada con el trabajo después de los dolores de la espalda. Siendo un claro ejemplo de ello España, el cual presentaba un 28% de estrés en el 2000, incrementando en el 2005 al 48% y a un 55% en el 2007 (Salanova, 2009).

En la actualidad, los trabajadores se encuentran preocupados por conservar su empleo, amenazados por los recortes derivados del adelgazamiento burocrático en todos los niveles o por el incremento en los impuestos que ocasiona una baja en su poder adquisitivo, sometidos a la presión al inicio de este año 2014 imprimen los patrones, obligados a absorber un incremento en el costo de los insumos y enfrentar una carga impositiva mayor. Es por ello que de acuerdo con estadísticas, la Ciudad de México posee uno de los más elevados índices de estrés derivado de la actividad laboral que involucra al 75% de la población económicamente activa, según lo plantea la Organización Mundial de la Salud (Carrillo, 2014).

2.3 Definiciones de Estrés

El concepto de Estrés, tiene diversas definiciones desde que Hans Selye lo introduce como término científico en 1950, por lo que es difícil llegar a una definición única en la actualidad. Por lo que se mencionarán algunas de ellas:

Selye (1950) define el Estrés como la reacción no específica del organismo a cualquier exigencia, porque afirmaba que el organismo reacciona siempre de la misma manera, independientemente de si el desencadenante del estímulo es de naturaleza grata o desagradable (citado en Barron, 2004, p. 4).

Para Ivancevich & Matteson (1980), el Estrés es la reacción o respuesta del individuo manifestada a través de cambios fisiológicos y reacciones emocionales, por ejemplo “cambios conductuales” (citado en Saura, 2011, p. 3).

Lazarus y Folkman (1984) definen el Estrés como un proceso dinámico en el que intervienen variables tanto del entorno como individuales, y aparece cuando la persona evalúa una situación como amenaza (citado en López, 2007, p. 81).

Para Gutiérrez (2012), el Estrés es la respuesta integral del organismo que conlleva una activación fisiológica y cognitiva (o cognitiva y fisiológica) previa a una repentina actividad motora y conductual, resultante de una evaluación y ponderación (a fortiori subjetiva) del control potencial y de la disposición de poseer recursos y apoyos propios para enfrentar estresores (demandas físicas, sociales o simbólicas percibidas como retos o amenazas), con el fin de mantener el equilibrio actual o futuro.

2.4 Tipos de Estrés

En este subtema se pretende desarrollar la tipología utilizada por Macías (2012), donde menciona que hay dos tipos de estrés: el distrés y el eustrés.

El estrés cuando es excesivo llega a convertirse en un estímulo que amenaza las capacidades del individuo, siendo capaz de convertir la vida en una situación muy difícil, de arruinar los órganos internos y la existencia entera. Por lo que a esta situación se le conoce como distrés, definiéndose como el estrés desagradable, que va acompañado de un desorden fisiológico, donde las catecolaminas producen una alteración de las funciones y éstas actúan alejadas del punto de equilibrio, produciendo: hiperactividad, acortamiento muscular,

somatizaciones y envejecimiento prematuro, siendo este último efecto secundario del estrés (Macías, 2012).

Existe otro tipo de estrés que pone a prueba las habilidades de afrontamiento, pero no las transforma. El estrés positivo (eustrés) se experimenta como placer, excitación, aprendizaje, como por ejemplo el juego, el ejercicio, el trabajo interesante, la actividad sexual, etc. (Domínguez, 1996). Por lo que el estrés es una respuesta de carácter psicofisiológica, vital para el ser humano pero cuando excede de sus limitaciones es negativa para la salud física e integridad mental del individuo (citado en Macías, 2012, p. 26).

El eustrés es capaz de llenar la vida de energía y vigor, de permitir experimentar la existencia como el mejor de los regalos, vivir de forma más armoniosa para dar como resultado una vida saludable y sublime (Macías, 2012).

Piñuel y Zabala (2001) concuerdan que el eustrés es un estado de conciencia en el cual pensamiento, emoción y sensación, parecen organizarse para proporcionar un efecto general de alegría, satisfacción y energía vital. La creatividad facilita una vida en que los problemas tienden a resolverse, unos demoran su solución y otros se enfrentan a ella. Se comprende que el eustrés facilita la toma de decisiones que permitirán llevar la iniciativa en el desarrollo como ser humano permitiendo un nivel de conciencia capaz de sentir la vida como experiencia única y valiosa (citado en Macías, 2012, p. 27).

2.5 Fases del Estrés

Se señala que una situación de estrés produce en el organismo una reacción en cadena cuyo objetivo es compensar la tensión y volver al equilibrio, en este proceso el organismo pasa por tres fases (López, 2008):

Fase 1. Respuesta de alarma: Donde el organismo reacciona ante un peligro o amenaza y se prepara para la acción inmediata. Es una respuesta de combate o huida, ya que el cuerpo se prepara para hacer frente al problema o

alejarse de él. Durante esta fase, la capacidad física del cuerpo aumenta pues las glándulas suprarrenales segregan adrenalina, manteniendo al organismo en un estado de alerta (López, 2008).

Esta etapa se divide a su vez en dos fases:

- a) La fase de *choque* constituye la reacción inicial e inmediata ante el agente nocivo. En esta fase los síntomas típicos son la taquicardia, la pérdida del tono muscular, la disminución de la temperatura y la presión sanguínea, produciéndose las reacciones fisiológicas primarias de defensa, como son la descarga de adrenalina, corticotropina y corticoides (Gutiérrez, 2012).
- b) La fase de *contrachoque* es una reacción de desenlace (protección contra el choque) y se caracteriza por la movilización de una fase defensiva, durante la cual se produce agrandamiento de la corteza suprarrenal con signos de hiperactividad (incremento de corticosteroides), involución rápida del sistema timolinfático y en general, signos opuestos a los de la fase de choque, esto es, hipertensión, hiperglucemia, diuresis, hipertemia, etc. (Gutiérrez, 2012).

Fase 2. Reacción de resistencia: Si la fase anterior se prolonga, el cuerpo empieza almacenar energía para, mantener en estado de alerta el tiempo que sea necesario. El organismo está preparado para combatir la fase 1 y 2 esporádicamente pero se resentirá cuando ambas fases se presenten con frecuencia o de forma crónica (López, 2008).

Fase 3. Agotamiento: Cuando se produce una situación de estrés constantemente el cuerpo se siente incapaz de afrontarla. La energía que se había acumulado no es la suficiente y la persona empieza a notar una gran sensación de cansancio físico y mental (López, 2008).

2.6 Estresores

Gutiérrez (2012) define los estresores cómo cualquier estímulo o evento que amenaza la integridad o la salud de un organismo. Proponiendo la siguiente clasificación:

- Origen.

Estresores internos. Son estímulos o sucesos como la sensación de malestar provocado por un dolor de cabeza, una mala digestión, o el dolor producido por una caída. De igual forma pueden ser de índole cognitiva.

Estresores externos. Son estímulos que provienen del entorno físico y que al superar el umbral de tolerancia personal, provocan la respuesta de estrés. Pueden involucrar aspectos cognitivos.

- Naturaleza

Estresores físicos. Ruido, calor, vibración, iluminación, polvo, humedad, ventilación, lluvia, etc.

Estresores biológicos. Tienen la capacidad de producir en el organismo cambios bioquímicos o eléctricos.

Estresores psicosociales. Son aquellos estímulos que no causan directamente la respuesta de estrés, sino que se convierten en desencadenantes a través de la interpretación cognitiva y significado que la persona les asigna.

- Especificidad, duración, frecuencia e intensidad.

Estresores agudos. Tienen un tiempo finito y desencadenamiento definido, son de corta duración, poco frecuentes y muy intensos.

Estresores crónicos. Sin inicio definido, repetitivos y se mantienen por prolongados lapsos de tiempo, pueden ser de alta o baja intensidad.

Pequeños estresores de la vida diaria. Son las molestias, fastidios, problemas, dificultades, líos o enfados diarios, los cuales tienen un comienzo definido, son de corta duración, de baja intensidad y frecuentes. Cuando se suman, representan una buena parte del estrés experimentado por las personas.

Desastres. Ya sean naturales o provocados, tienen un comienzo específico, son poco frecuentes, de corta o larga duración y de gran intensidad.

Otra taxonomía de estresores es la propuesta por Elliot y Eisdorfer (1982), quienes han distinguido, de acuerdo a la *pauta temporal implicada*, cuatro categorías generales de eventos considerados como estresantes (citado en Otero, 2011, p. 310):

- 1) Estresores agudos y limitados en el tiempo (ej., la visita al dentista).
- 2) Secuencias estresantes (ej., el divorcio o la pérdida del empleo).
- 3) Estresores intermitentes crónicos (ej., las reuniones de negocios con un colega que no es de nuestro agrado o los exámenes que realizan los estudiantes).
- 4) Estresores crónicos continuos (ej., una enfermedad debilitante o las peleas conyugales continuas).

2.7 Modelos del Estrés

A continuación se hace referencia a los modelos del estrés de acuerdo a la clasificación de Salanova (2009), ordenados cronológicamente con la finalidad de tener una mejor comprensión de ellos, siendo los siguientes: Modelo de Estrés y Coping (Lazarus y Folkman, 1984), Modelo Vitamínico (Warr, 1987), Modelo de Conservación de recursos (Hobfoll, 1989), Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996) y Modelo de Recursos, Experiencias y Demandas (Salanova, 2007).

2.7.1 Modelo de Estrés y Coping (Lazarus y Folkman, 1984)

El modelo de estrés y *coping* fue elaborado por Richard Lazarus y Susan Folkman en el año de 1984. El modelo considera al estrés como un fenómeno psicológico que se produce debido a la interacción que se establece entre la persona y su entorno, explicándolo por medio de las “estrategias de *coping* o afrontamiento”; las cuales se conceptualizan como “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para controlar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como que exceden o desbordan los recursos del individuo” (Salanova, 2009, p. 65).

Considera el modelo dos estrategias de afrontamiento: estrategias centradas en el problema, donde la persona intenta actuar directamente sobre la situación estresante, ya sea modificando su entorno por medio de la realización de conductas como buscar activamente información, o generando cambios motivacionales y/o cognitivos. Y las estrategias orientadas a la emoción, la persona intenta regular la respuesta emocional generada ante la amenaza (Salanova, 2009).

Esta teoría le da peso a la “evaluación” o valoraciones que las personas realizan sobre las características de una demanda situacional y sobre los recursos que disponen para afrontarla de forma adecuada, por lo que distinguen tres tipos de evaluación (Salanova, 2009):

1. **Primaria:** Consiste en la primera valoración que la persona realiza de la situación o evento, por lo que permite categorizarla como dañina, retadora o amenazante, en función del riesgo que conlleva y el grado en que compromete su bienestar.
2. **Secundaria:** Hace referencia a la valoración que hace la persona de los recursos o estrategias de *coping* que posee para afrontar las demandas del ambiente de trabajo.

3. Terciaria: Es la valoración que realiza la persona después de haber intentado afrontar la demanda, por lo que en función del éxito o no obtenido, ocupará la estrategia en futuras situaciones.

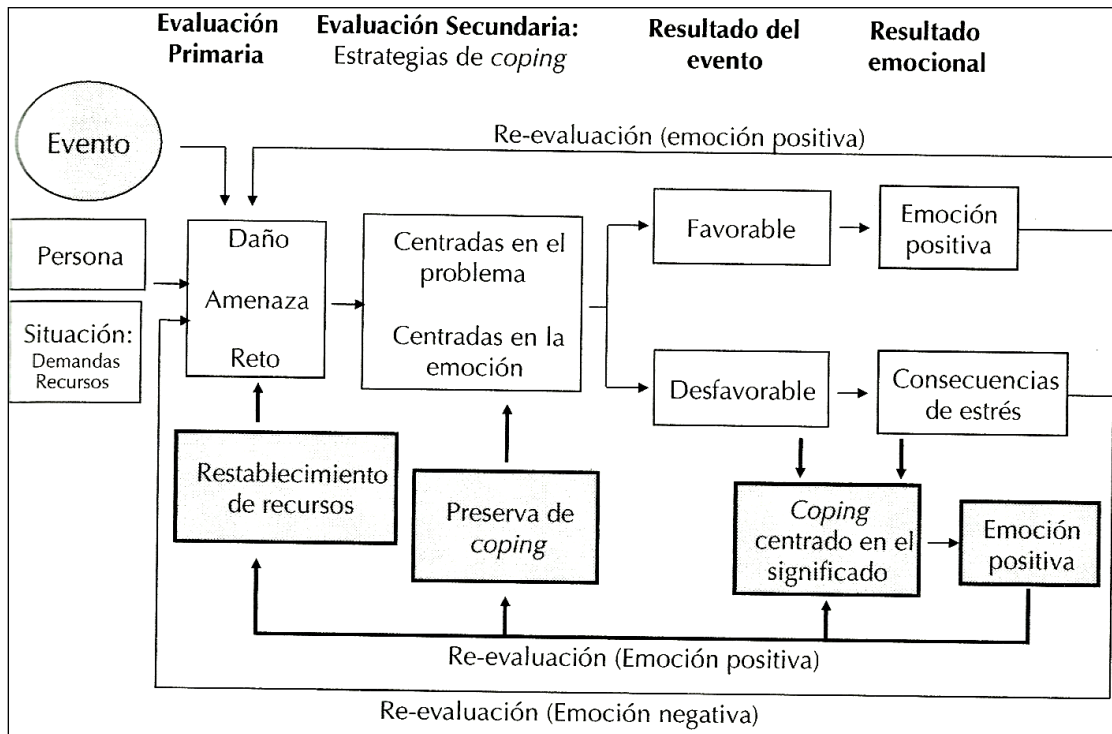


Figura 2.1. Modelo de estrés y coping (Lazarus y Folkman, 1984 en Salanova, 2009, p. 67).

2.7.2 Modelo Vitamínico (Warr, 1987)

El modelo vitamínico de Peter Warr se generó en 1987, el cual se centra en los efectos que la sobre o baja estimulación tiene sobre la salud psicosocial. Una de las características de este modelo es que se basa en el estudio de la salud psicosocial en función de dos dimensiones ortogonales independientes denominadas placer y activación. Por una parte, la persona experimenta situaciones más o menos placenteras, y por otra, experimenta un cierto nivel de activación. La segunda característica del modelo es que permite estudiar el efecto que tiene en la salud psicosocial la presencia o ausencia de una serie de

características del puesto que Warr denomina “vitaminas”, las cuales son doce (Salanova, 2009):

Tabla 2.1: Vitaminas laborales y sus efectos en la salud psicosocial (Salanova, 2009, p. 77)

Vitaminas		Efecto
1. Oportunidad para el control personal.	(DA)	Decremento Adicional
2. Oportunidad para el uso de habilidades.	(DA)	Decremento Adicional
3. Metas generadas externamente.	(DA)	Decremento Adicional
4. Variedad de las tareas.	(DA)	Decremento Adicional
5. Claridad ambiental.	(DA)	Decremento Adicional
6. Oportunidad para el contacto con otros.	(DA)	Decremento Adicional
7. Salario justo	(EC)	Efecto Constante
8. Seguridad física	(EC)	Efecto Constante
9. Posición social valorada	(EC)	Efecto Constante
10. Supervisión adecuada	(EC)	Efecto Constante
11. Perspectiva de carrera	(EC)	Efecto Constante
12. Equidad	(EC)	Efecto Constante

Warr propone tres ejes para evaluar la salud psicosocial de los trabajadores: el eje 1 de placer-displacer (describe las emociones que experimenta una persona desde las positivas a las negativas, sin considerar su grado de activación psicológica), el eje 2 de entusiasmo-depresión (explica un conjunto de emociones que se extienden desde la ansiedad hasta la relajación) y el eje 3 de ansiedad-depresión (explica un continuo que oscila de la depresión al entusiasmo) (Salanova, 2009).

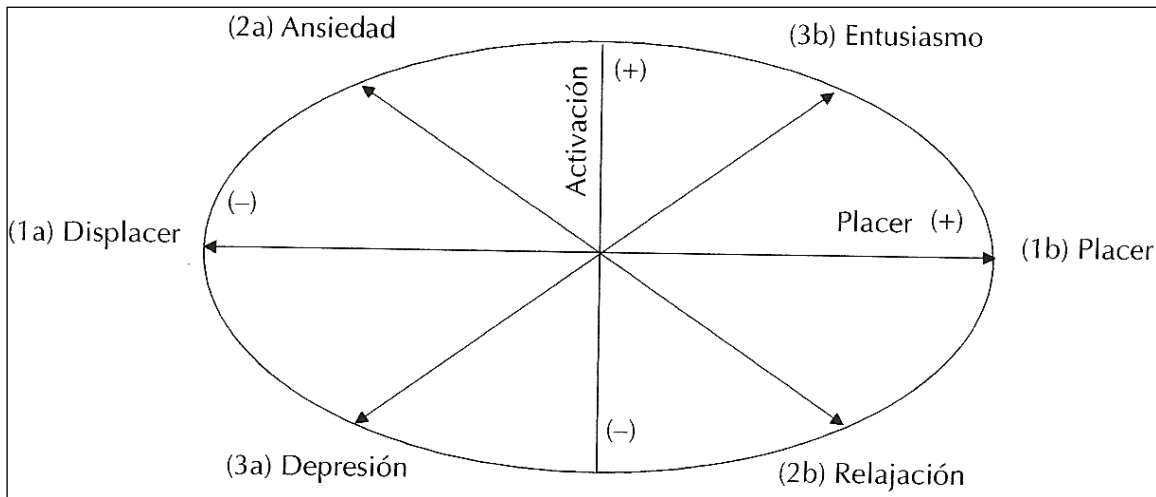


Figura 2.2. Modelo vitamínico (Warr, 1987 en Salanova 2009, p. 76).

2.7.3 Modelo de Conservación de los Recursos (Hobfoll, 1989)

El modelo de conservación de los recursos (COR) es desarrollado por Stevan Hobfoll en 1989, la cual considera que el estrés se produce por una combinación de procesos internos y ambientales. Por lo que una de las particularidades de este modelo, es la consideración del papel que desempeña la interacción de múltiples “recursos generales” en el desarrollo de la salud ocupacional. Los recursos se definen como aquellos objetos que son importantes no sólo a nivel individual sino también a nivel social y cultural; su importancia radica en el valor que tienen por sí mismos y por servir para obtener otros recursos valorados también por las personas (Salanova, 2009).

Establece que el estrés se producirá: 1) cuando exista una amenaza de pérdida de recursos, 2) cuando los recursos se pierden realmente, o 3) cuando las personas inviertan en recursos pero no reciban el nivel de beneficios que esperaban a cambio de esa inversión (Salanova, 2009).

De igual manera señala cuáles son los mecanismos que utilizan las personas para invertir en recursos y evitar el estrés: 1) restablecer los niveles de recursos o 2) sustituirlos por otros. En el primer caso se trata de recuperar los recursos perdidos y en el segundo caso, el recurso perdido podría sustituirse por

un segundo recurso que tiene un valor equivalente para la persona pero que pertenece a otro dominio de recursos (Salanova, 2009).

Para estas respuestas de inversión es necesario que la persona adopte un estilo de afrontamiento proactivo, ya que le permitirán: 1) esforzarse por adquirir y mantener sus reservas de recursos, 2) actuar pronto ante las primeras señales de peligro, 3) posicionarse mediante la elección de aquellas estrategias que permitan el ajuste de sus recursos, que les posicionen a ellos, a su familia o a su grupo social en una situación de ventaja que les permita reducir el riesgo y maximizar los recursos. Además, el modelo establece que ante condiciones de falta de recursos, la persona responde mediante una “respuesta de defensa”, la cual implica que las personas no invierten en recursos ni en estrategias de afrontamiento con el objetivo de conservar su reserva de recursos y no perder más (Salanova, 2009).

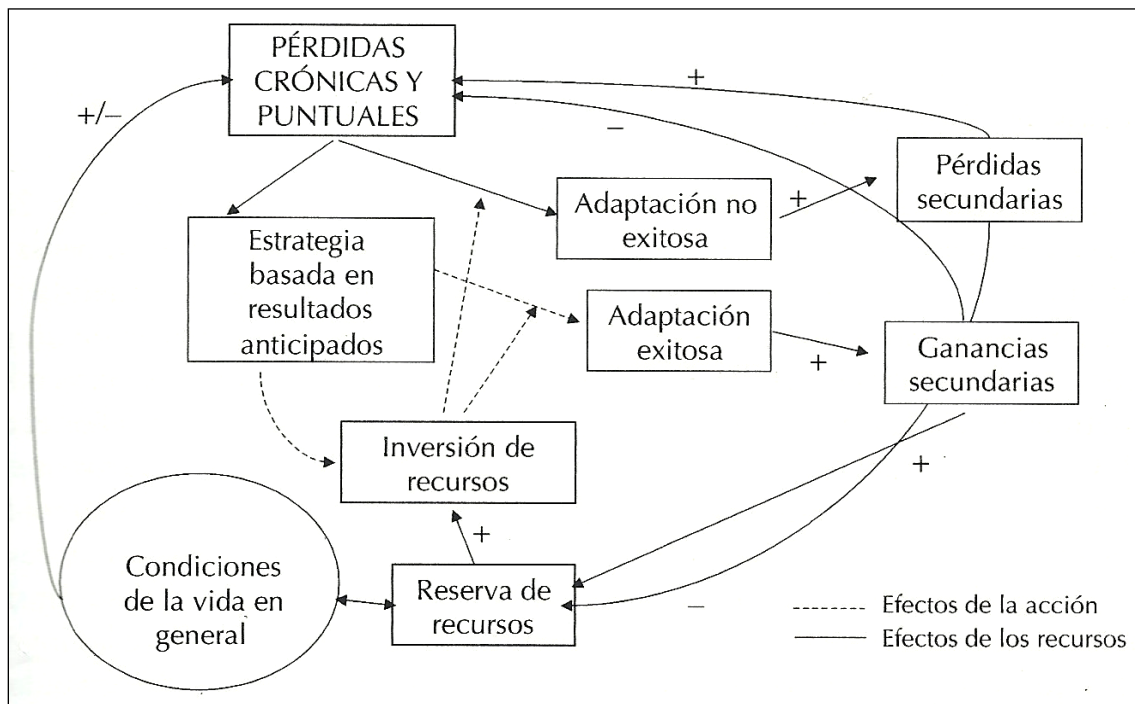


Figura 2.3. Modelo de Conservación de los Recursos (Hobfoll, 1989 en Salanova 2009, p. 71).

2.7.4 Modelo de Desequilibrio- Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996)

El modelo de Desequilibrio-Esfuerzo-Recompensa (DER) fue desarrollado por Siegrist en 1996, el cual analiza los efectos beneficiosos y nocivos que tienen las conductas, cogniciones y emociones que las personas experimentan a lo largo del desempeño de diferentes roles. Para ello utiliza una aproximación teórica centrada en el concepto de “reciprocidad social” entendida como la justicia percibida entre las inversiones y resultados que se ponen en juego en una interacción social; caracterizada por inversiones cooperativas mutuas, que se basan en una norma que implica que a unos esfuerzos determinados les corresponden unas recompensas que sean acordes con los mismos (salario, estima y oportunidad de carrera) (Salanova, 2009).

De acuerdo con el modelo, cuando la reciprocidad no se produce pese a los esfuerzos de la persona, es probable que se manifiesten emociones negativas y tengan respuestas de estrés. Por otro lado, cuando existe un equilibrio entre esfuerzo-recompensa las personas experimentan emociones positivas que promueven el bienestar y la salud psicosocial (Salanova, 2009).

Este determina tres hipótesis principales. La primera hipótesis presupone que aquellas situaciones laborales en las que se produzca un desajuste caracterizado por un alto esfuerzo y una baja recompensa, generarán una ausencia de reciprocidad. La segunda hipótesis señala que los trabajadores sobrecomprometidos manifestarán mayores probabilidades de experimentar esa falta de reciprocidad y problemas de salud, precisamente por ese exceso de compromiso que pocas veces se percibe como justamente recompensado por parte del trabajador. Finalmente, la tercera hipótesis señala que la probabilidad de que aparezcan problemas de salud será aún mayor si la norma de reciprocidad se ha violado y el trabajador está sobrecomprometido con el trabajo (Salanova, 2009).

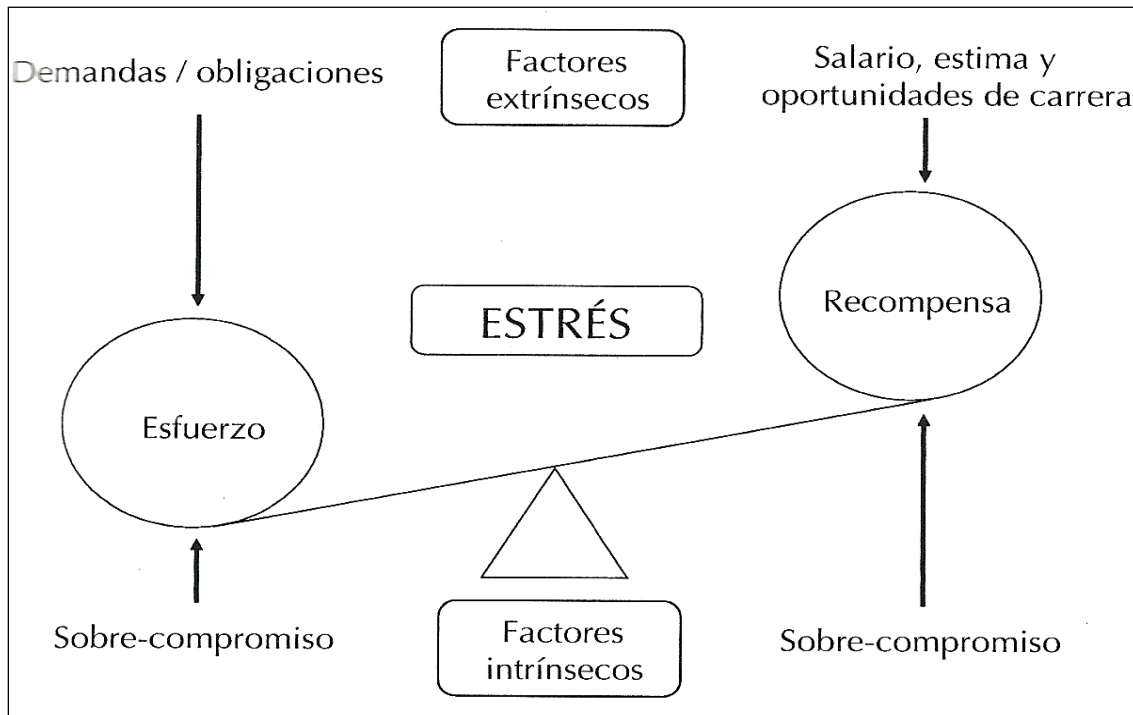


Figura 2.4. Modelo Desequilibrio-Esfuerzo-Recompensa (DER) (Siegrist, 1996 en Salanova 2009, p. 73).

2.7.5 Modelo de Demandas-Recursos Laborales (Schaufeli y Bakker, 2001)

El modelo de Demandas-Recursos-Laborales (DRL) fue desarrollado por el equipo de investigación PAGO-GROUP que dirige el profesor Wilmar Schaufeli de la Universidad de Utrecht (Holanda) y por el equipo del profesor Arnold Bakker de la Universidad de Rotterdam (Holanda) en 2001 (Salanova, 2009).

La principal proposición del modelo es que, independientemente del tipo de ocupación, las características del ambiente de trabajo pueden tener consecuencias sobre la salud psicosocial y pueden dividirse en dos categorías denominadas demandas y recursos. Por un lado, las demandas laborales tienen un carácter negativo y se definen como aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales y/u organizacionales que requieren del trabajador un esfuerzo físico y/o psicológico y que se asocian con costes físicos y/o psicológicos. Por otra parte, los recursos laborales se refieren a aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que son funcionales en el logro de metas laborales,

reducen las demandas laborales y estimulan el crecimiento y el desarrollo personal (Salanova, 2009).

La segunda proposición es que las demandas y los recursos laborales evocan dos procesos psicológicos diferenciados: 1) el proceso de deterioro de la salud y 2) el proceso de motivación. Mejor conocidos como proceso dual de la salud psicosocial (Salanova, 2009).

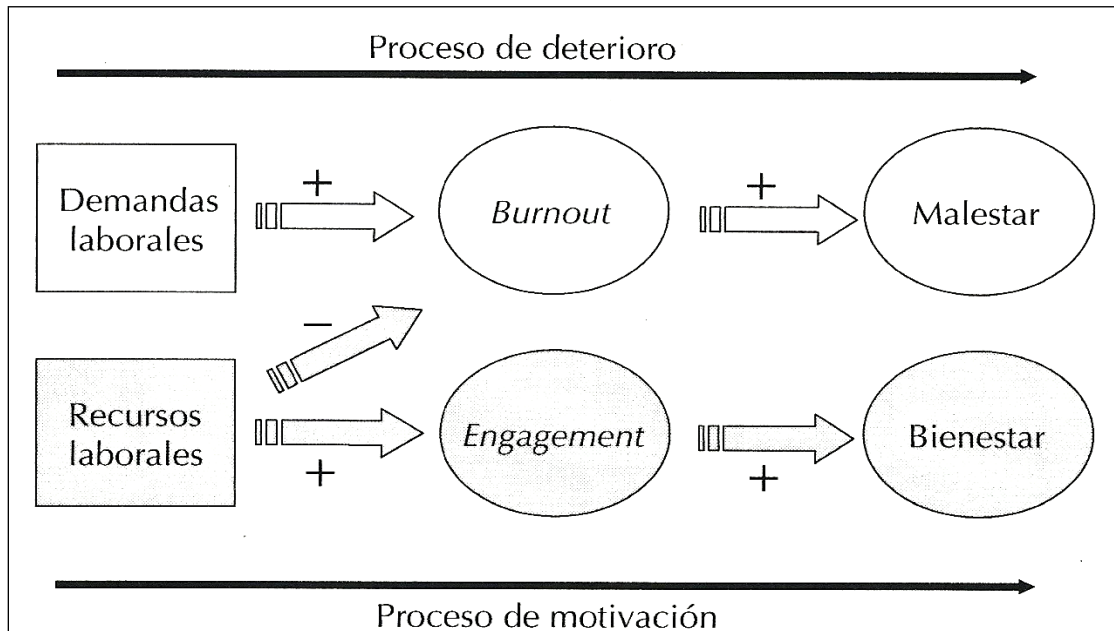


Figura 2.5. Modelo Demandas-Recursos Laborales (Schaufeli y Bakker, 2001 en Salanova 2009, p. 83).

2.7.6 Modelo de Recursos, Experiencias y Demandas (Salanova, 2007).

El modelo de Recursos, Experiencias y Demandas (RED) ha sido desarrollado por el equipo de investigación WONT (Work & Organizacional NeTwork) que dirige la profesora Marisa Salanova de la Universidad Jaime I de Castellón en el 2007. El cual estudia la salud psicosocial desde una aproximación más integral, ya que engloba en un mismo modelo la evaluación del malestar psicosocial combinado con el estudio de factores de salud más positivos y consecuencias organizacionales. Además, incluye como variable estrella el poder de los “recursos personales” como las creencias de eficacia, las competencias mentales y

emocionales. Finalmente, otra característica distinta del modelo es la asunción de espirales de deterioro y de motivación de la salud ocupacional (Salanova, 2009).

El modelo presupone que los recursos personales, en especial las creencias de eficacia, desempeñan un papel predictor tanto en las espirales de deterioro de la salud como en las de motivación positiva, afectando tanto a la percepción del ambiente como a las emociones de los trabajadores y a las consecuencias organizacionales. Es decir, que son los recursos personales los que iniciarían las espirales de deterioro de la salud y de motivación a lo largo del tiempo. Señala que la salud psicosocial y las consecuencias organizacionales pueden explicarse en función de dos características del puesto: 1) recursos personales y laborales/extralaborales, así como 2) demandas retadoras y demandas amenazantes tanto laborales como extralaborales (Salanova, 2009).

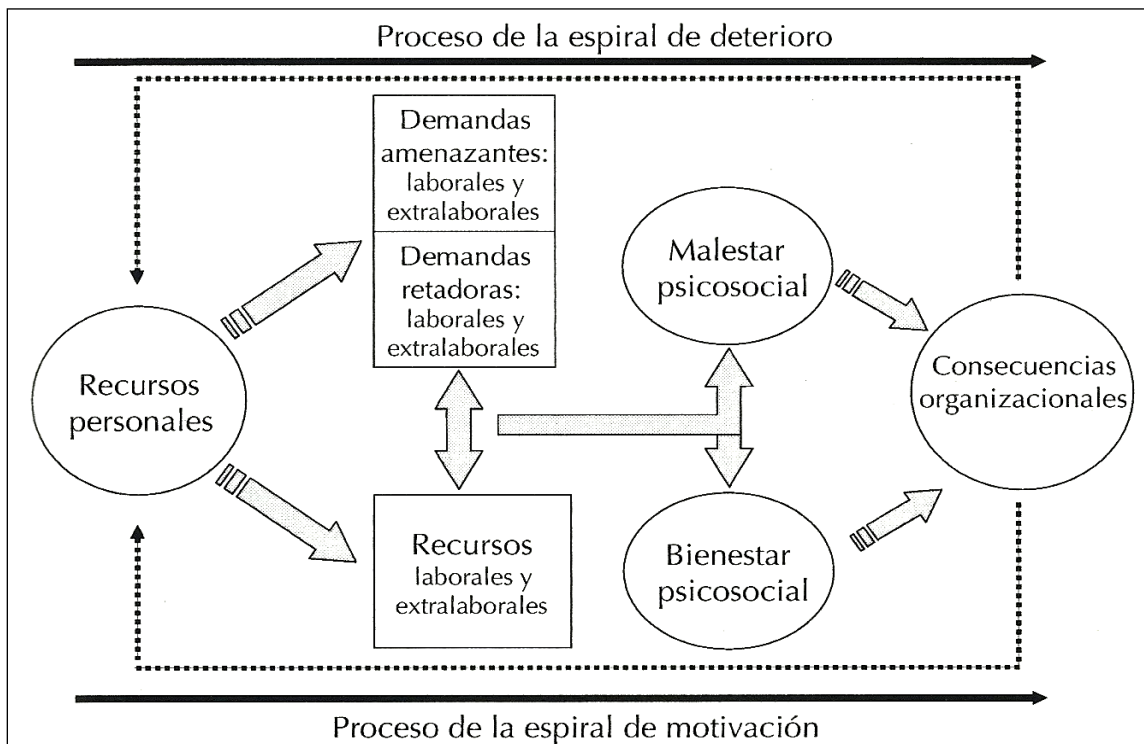


Figura 2.6. Modelo de Recursos, Experiencias y Demandas (Salanova, 2009, p. 87).

2.8 Definiciones de Estrés Laboral

El estrés laboral es un fenómeno cada vez más importante en la sociedad moderna tanto a nivel individual como organizacional. Por lo que se mencionarán las siguientes definiciones:

Leka (2004) define el estrés laboral como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Para Martínez (2004), el estrés laboral es una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o en conjunto como agentes estresantes.

Peiró (2008), concibe el estrés laboral como una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella.

Gutiérrez (2012) define el estrés laboral como la vivencia de ansiedad, temor e insatisfacción relacionada con las exigencias de los factores implícitos debidos a la naturaleza de la ocupación misma, como son los estilos de liderazgo, la carga de trabajo, la ambigüedad del rol, las fechas límite, los recursos limitados y, en general, las necesidades de logro no colmadas, que conllevan comportamientos disfuncionales dentro de la organización.

Cabe mencionar que el estrés laboral tiene otras denominaciones en la literatura, por lo que se puede encontrar como estrés ocupacional o estrés organizacional.

Siendo las definiciones más utilizadas del Estrés ocupacional las siguientes (citado en Gutiérrez, 2012, p. 65):

- Activación mente-cuerpo, resultado de las demandas físicas y/o psicológicas asociadas con el trabajo (Quick *et al.*, 1997).
- Demandas en el trabajo que exceden las habilidades de afrontamiento del trabajador (Rice, 1999).
- Proceso que involucra aspectos (laborales) que causan o precipitan en los individuos el pensar que no son capaces de afrontar la situación que los amenaza, experimentando con ello sentimientos de ansiedad, tensión, frustración y enojo como consecuencia de reconocer que tal situación está fuera de su control (Firth-Cozens y Payne, 1999).
- Conjunto de reacciones físicas y emocionales nocivas que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador (Sauter *et al.*, 1999).

Por último el estrés organizacional lo define Gutiérrez (2012) de la siguiente manera: El estrés en las organizaciones implica al conjunto de respuestas del empleado frente a situaciones de trabajo que van en detrimento de su salud, en los ámbitos fisiológico, psicológico, emocional y conductual; pero que también conlleva consecuencias en la marcha de las organizaciones. Esto como resultado de una valoración real (despidos o accidentes) o imaginaria (mi jefe me tiene mala voluntad), en donde se percibe que las exigencias de la situación exceden las capacidades, habilidades, recursos y tiempo; lo que provoca una sensación de pérdida de control personal y la aparición de comportamientos disfuncionales.

2.9 Modelos de Estrés Laboral

En este tema se pretende desarrollar los modelos de estrés laboral, de acuerdo a la clasificación de Gutiérrez (2012), con la diferencia que se presentan ordenados de manera cronológica, siendo los siguientes: Modelo de Ambiente Social (French y Kahn, 1962), Modelo Ocupacional (House, 1974), Modelo Proceso de Estrés

(McGrath, 1976), Modelo Demanda-Control (Karasek, 1979), Modelo Integrador del Estrés y del Trabajo (Ivancevich y Matteson, 1985), Modelo Integrador del Proceso de Estrés (Peiró y Salvador, 1993) y Modelo de Estrés y Apoyos (Ostermann y Gutiérrez, 1999).

2.9.1 Modelo de Ambiente Social (French y Kahn, 1962)

El modelo de Ambiente Social es creado por French y Kahn en 1962, donde desarrollan una teoría integral del estrés y la salud mental que abarca desde los esfuerzos por comprender el ambiente objetivo del trabajo hasta los estudios sobre salud y enfermedad (Gutiérrez, 2012).

El modelo está compuesto de las siguientes tres categorías (Gutiérrez, 2012):

- La categoría A-B guarda relación con los efectos que ejerce el ambiente objetivo en el ambiente psicológico (tal como el individuo lo experimenta).
- La categoría B-C relaciona hechos del ambiente psicológico y respuestas inmediatas de la persona.
- La categoría C-D relaciona el efecto de las respuestas referentes al puesto, con los criterios de salud y enfermedad.

Estas tres categorías deben calificarse mediante variables modeladoras (flechas verticales), que son las características individuales y las relaciones interpersonales. Las variables moderadoras del estrés cambian el impacto que tiene un estresor sobre un tipo de reacción de estrés dada, pues filtran o modifican los efectos habituales de los estresores sobre las reacciones del individuo (Gutiérrez, 2012).

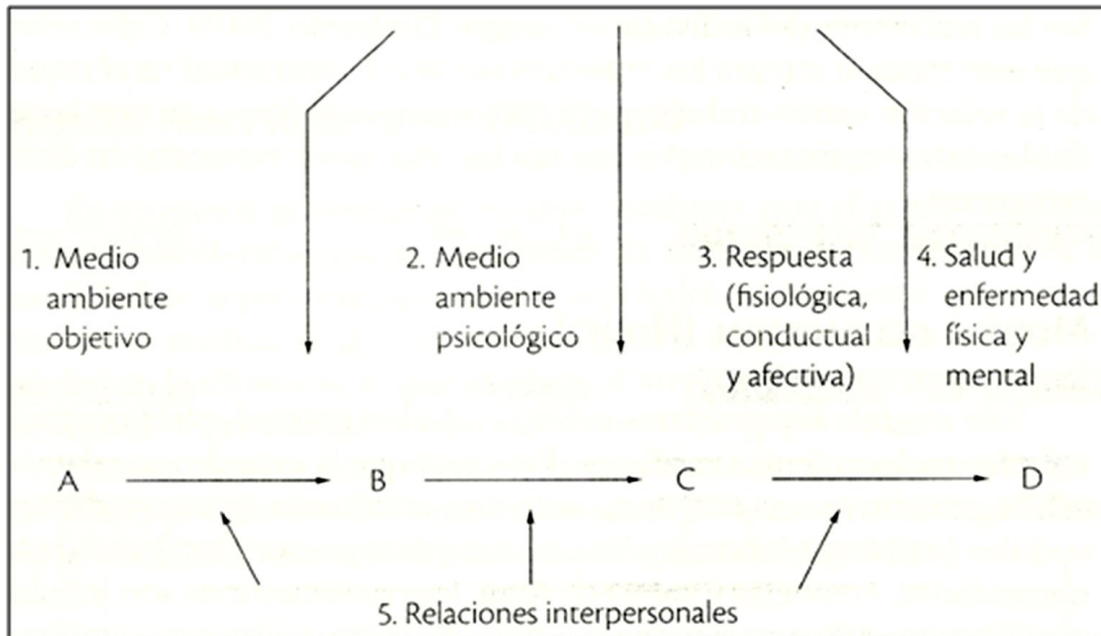


Figura 2.7. Modelo de ambiente social (French y Kahn, 1962 en Gutiérrez 2012, p. 67).

2.9.2 Modelo Ocupacional (House, 1974)

Es un modelo que pretende integrar los datos existentes sobre la relación entre el estrés ocupacional y los padecimientos cardiacos, y fue propuesto por House en 1974. El cual indica que la experiencia relativa al estrés constituye una respuesta subjetiva, resultante de la interacción de las condiciones sociales y las características personales (Ivancevich, 1989).

El modelo sugiere que la relación entre condiciones sociales y consecuencias, como padecimientos cardiacos, es influida por la forma en que percibe la situación el individuo; y también, que el significado percibido de las condiciones objetivas depende, tanto de la naturaleza de la persona, como de la naturaleza de la situación social (Ivancevich, 1989).

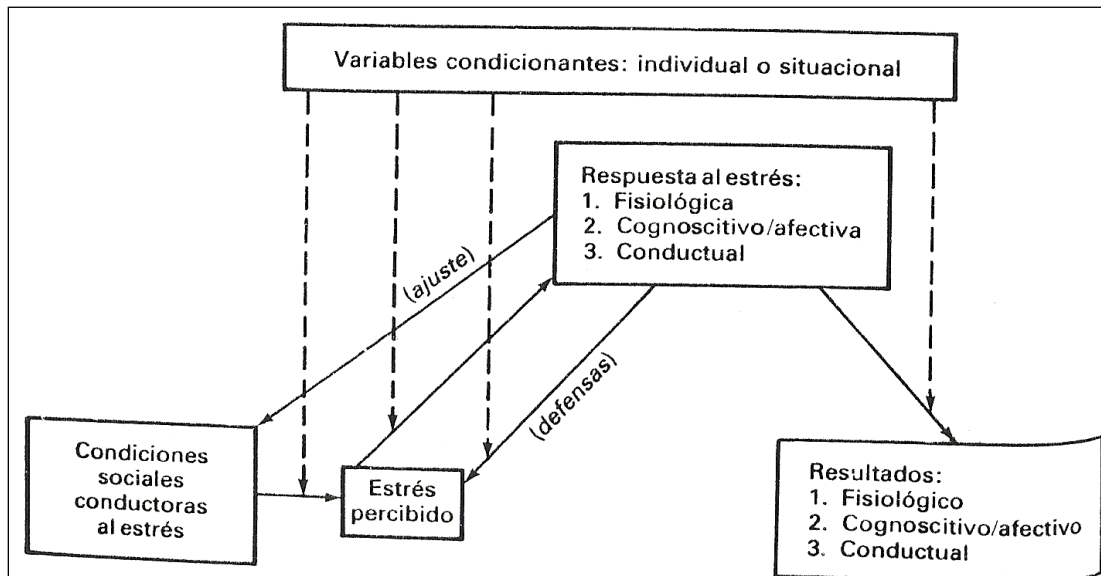


Figura 2.8. Modelo ocupacional (House, 1974 en Ivancevich 1989, p. 50).

2.9.3 Modelo Proceso de Estrés (McGrath, 1976)

El modelo Proceso de Estrés desarrollado por McGrath en 1976, establece que el grado en que la respuesta elegida produce una conducta deseada, depende tanto de la habilidad de la persona para llevar a la práctica tal respuesta, como también de la medida en que la conducta genere cambios deseados o indeseados en la situación, lo que obedece al nivel de desempeño personal y de aquellos que trabajan con y en contra de la persona (Gutiérrez, 2012).

Este modelo se encuentra orientado hacia el proceso de trabajo y considera la situación de estrés como un ciclo de cuatro etapas, que se relacionan mediante procesos de conexión (Gutiérrez, 2012):

- La relación entre A y B se denomina proceso de evaluación cognoscitiva, en que la persona evalúa una situación, en forma exacta o inexacta.
- La relación entre B y C involucra la toma de decisiones; establece un vínculo entre la situación percibida, las opciones posibles y la elección de una respuesta o de un conjunto de ellas para afrontar los rasgos indeseables de la situación.

- La relación entre C y D implica al proceso de desempeño, que da por resultado un conjunto de conductas que pueden evaluarse cuantitativa y cualitativamente.
- La relación entre D y A, que es el proceso resultante, es la relación que se establece entre la conducta y la situación.

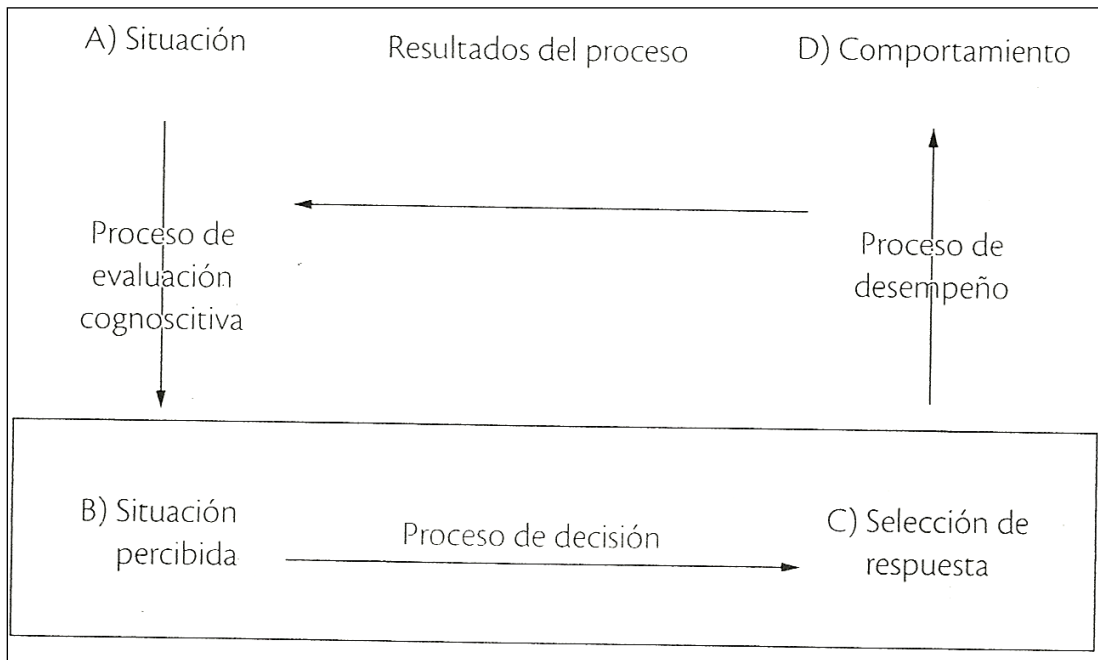


Figura 2.9. Modelo Proceso de Estrés (McGrath, 1976 en Gutiérrez 2012, p. 70).

2.9.4 Modelo Demanda-Control (Karasek, 1979)

El modelo de Demanda-Control (DC) desarrollado por Robert Karasek en 1979, constituye una de las más influyentes en la actualidad. Se trata de un modelo simple y parsimonioso que implica que la salud psicosocial puede explicarse mediante la simple combinación de las “demandas laborales” y el “control” que el trabajador tiene del puesto de trabajo (Salanova, 2009).

Los conceptos clave del modelo son principalmente dos: las demandas y el control del puesto. El concepto de “demandas se define como las exigencias o la carga psicológica que el trabajo implica para la persona. El segundo elemento

implicado en las predicciones del modelo, y posiblemente el más importante, es el control. Se concibe como “el grado potencial que tienen los empleados para controlar sus tareas y llevar a cabo conductas a lo largo de un día de trabajo” (Salanova, 2009, p. 79).

Este modelo propone la explicación tanto del estrés como del aprendizaje, debido a la interacción que surge entre demanda y control, generando cuatro hipótesis (Salanova, 2009, p. 80):

- De acuerdo con Karasek, la primera predicción del modelo hace referencia al eje del estrés. Los “puestos estresantes” se producen por una combinación de altas demandas y bajo control. Las altas demandas laborales producen un incremento en los niveles de activación que normalmente se acompaña de síntomas de malestar, como taquicardias y secreción de adrenalina.
- La segunda predicción del modelo es la situación opuesta a la anterior. De manera que aquellos “puestos con bajo estrés” se caracterizan por situaciones donde los trabajadores tienen altos niveles de control pero las demandas son bajas.
- La tercera hipótesis del modelo señala que la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal ocurren cuando los trabajadores están sometidos a demandas altas, pero cuentan con el control adecuado para afrontarlas. En este caso se habla de “puestos activos”.
- La cuarta hipótesis hace referencia a los “puestos pasivos”, en donde los trabajadores no tienen que hacer frente a elevadas demandas en el trabajo pero tampoco cuentan con el control suficiente para influir sobre ellas.

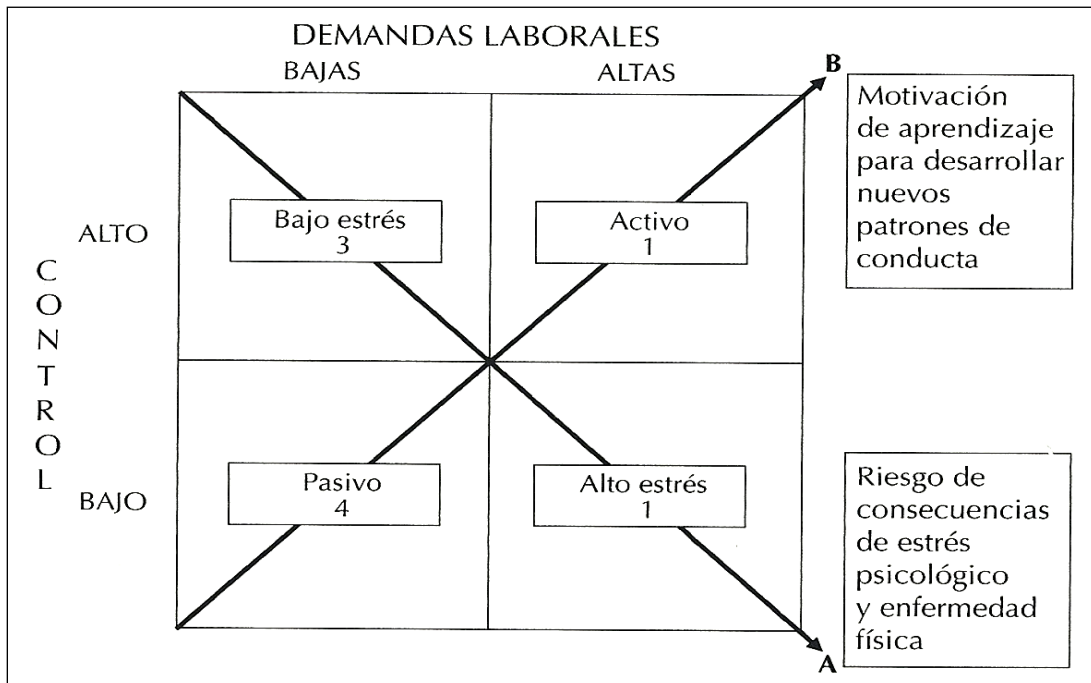


Figura 2.10. Modelo demanda-control (Karasek, 1979 en Salanova 2009, p. 80).

2.9.5 Modelo Integrador del Estrés y del Trabajo (Ivancevich y Matteson, 1985)

El modelo integrador del estrés y del trabajo es desarrollado por John Ivancevich y Michael Matteson en 1985. Es un modelo integral puesto que incluyen las siguientes unidades (partes): los antecedentes de la situación de estrés, denotados como estresores (donde cada uno está relacionado con los empleados en general, tanto de nivel gerencial como de nivel no gerencial); una interpretación o valoración del grado en que la existencia de condiciones previas originan estrés en los individuos (estrés percibido); los efectos, es decir, las respuestas a la acción de los estresores (resultados); y finalmente, el producto de tales resultados (consecuencias). El modelo incorpora también variables modeladoras que afectan las relaciones entre estresores, percepciones, resultados y consecuencias (Ivancevich, 1989).

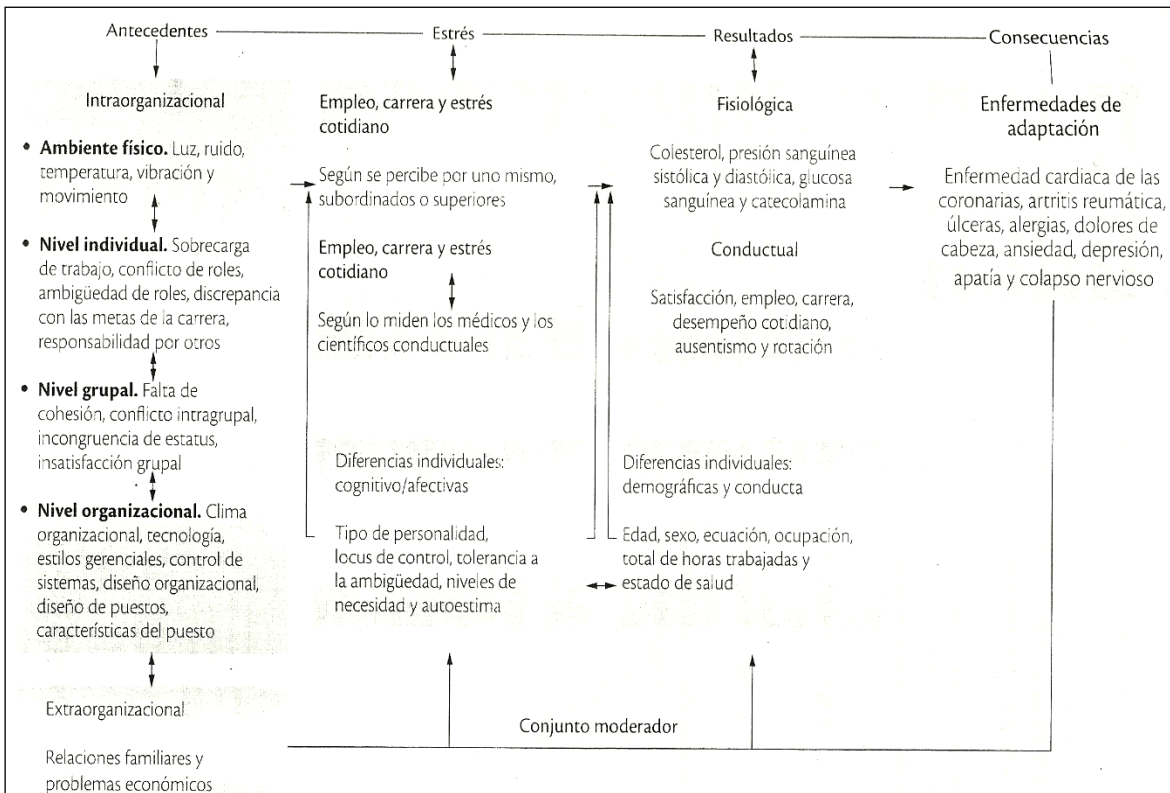


Figura 2.11. Modelo Integrador del Estrés y del Trabajo (Ivancevich y Matteson, 1985 en Gutiérrez 2012, p. 71).

2.9.6 Modelo Integrador del Proceso de Estrés (Peiró y Salvador, 1993)

El modelo integrador del proceso de estrés fue desarrollado por Peiró y Salvador en 1993, el cual contiene elementos considerados por otros modelos y desde un punto de vista moderador, establece que el proceso del estrés se desarrolla en seis etapas (Gutiérrez, 2012):

- En la primera etapa se encuentran las variables ambientales, las cuales consisten tanto en las demandas que el ambiente de trabajo hace recaer sobre el individuo como en los recursos disponibles para hacerles frente. Es a partir de la percepción del individuo si se considera una situación estresante.
- En la segunda etapa se presenta la evaluación cognitiva de las demandas situacionales y de los recursos disponibles. Este proceso permite valorar

dichas demandas y recursos, lo cual determinará la presencia o ausencia de la respuesta de estrés.

- La tercera etapa se vincula estrechamente con la anterior y se presenta una vez que se realiza la reevaluación de la situación. La constituyen las estrategias de afrontamiento, por lo que implica la evaluación de las mismas.
- La cuarta etapa considera a las variables que ejercen una influencia moduladora sobre los procesos y relaciones: ambiente-proceso de apreciación, apreciación-afrontamiento, afrontamiento-resultados y consecuencias, que son variables moduladoras que afectan positiva o negativamente la percepción del estrés.
- En la quinta etapa se encuentran las respuestas a corto plazo, ante un estrés reiterativo, las cuales se presentan a nivel fisiológico, psicológico y motor.
- En la sexta etapa se detectan las consecuencias que se producen cuando el estrés se prolonga y manifiestan a nivel individual y organizacional.

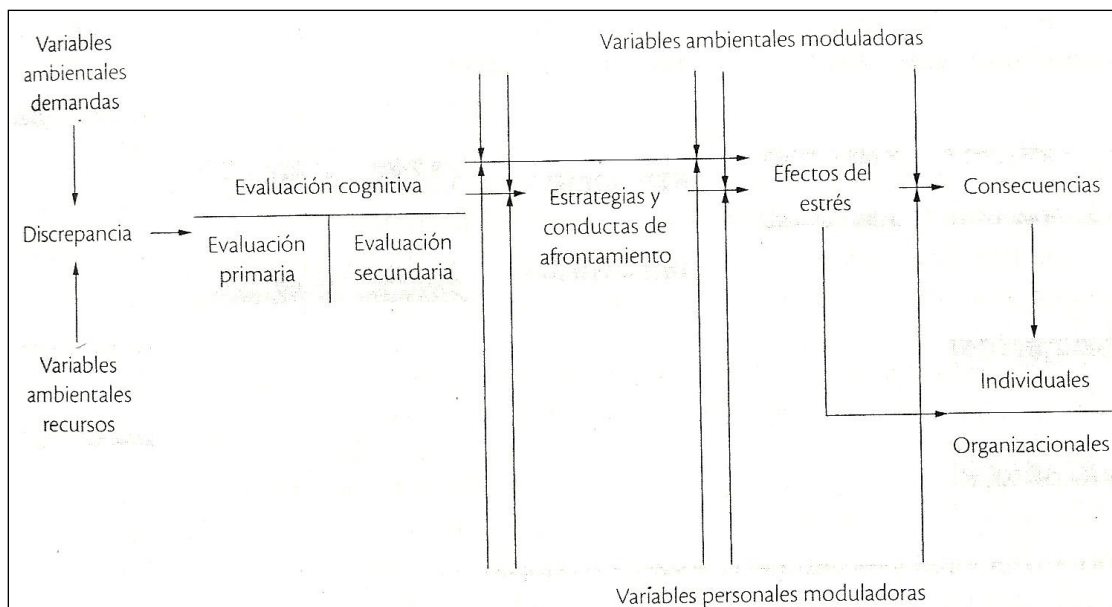


Figura 2.12. Modelo Integrador del Proceso de Estrés (Peiró y Salvador, 1993 en Gutiérrez 2012, p. 77).

2.9.7 Modelo de Estrés y Apoyos (Ostermann y Gutiérrez, 1999)

El modelo teórico SWS (*Self, Work, Social*) sobre salud mental, estrés, apoyos y trabajo fue desarrollado por Ostermann y Gutiérrez en 1999, el cual considera variables negativas de estrés (*distrés*) y positivas (*de apoyo*) que contribuyen a la salud mental. Postula que el estrés consiste en el interjuego de factores en las áreas personal, laboral-organizacional y social-situacional, que pueden contribuir de manera negativa como estresores a las condiciones generales de vida, o de manera positiva como apoyos. De esta forma (Gutiérrez, 2012):

- El área personal (*self*), se refiere a la constitución personal-familiar y disposición propia.
- El área laboral-organizacional (*trabajo*), involucra la situación proveedora de ingreso.
- El área social-situacional tiene relación con la situación de interacción ajena al trabajo (*situación de no trabajo*).

El modelo se basa en la premisa de que en cualquier punto de la vida de un individuo, el nivel de tolerancia al estrés en el trabajo o el nivel de estrés incapacitante *distrés*, no sólo se ve determinado por los estresores que ocurren en el trabajo mismo, sino también por la intensificación de estresores experimentados en las áreas personal y social. Estos estresores se pueden minimizar o neutralizar por medio de los apoyos que se encuentran en las mismas tres áreas y que se manifiestan actitudinalmente (Gutiérrez, 2012).



Figura 2.13. Modelo de Estrés y Apoyos (Ostermann y Gutiérrez, 1999 en Gutiérrez 2012, p. 73).

2.10 Estresores Laborales

Brief y George (1991) definen los estresores laborales como aquellas condiciones laborales que probablemente ejercen un efecto perjudicial en la mayoría de los trabajadores expuestos a ellas (citado en Otero, 2011, p. 311).

De acuerdo a Otero (2011), los principales estresores del ambiente laboral son los siguientes:

- *Estresores del ambiente físico.* Se encuentra el ruido, la vibración, la iluminación, la temperatura, las condiciones higiénicas, la toxicidad, las condiciones climatológicas, la disponibilidad y disposición de espacio físico para el trabajo.
- *Características estresantes del propio puesto de trabajo.* Las demandas laborales estresantes más frecuentes son la sobrecarga de trabajo (tanto a nivel cuantitativo—exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo—, como cualitativo—excesivas demandas en relación con las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador—); el trabajo

por turnos y trabajo nocturno; los avances tecnológicos y el uso de nuevas tecnologías; la exposición a riesgos y peligros.

Con lo que respecta al contenido del trabajo, se ha encontrado que hay ciertas características que generan fuentes de estrés, siendo las principales: oportunidad para el control (grado en que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar), oportunidad para el uso de habilidades (oportunidad que ofrece el trabajo para utilizar y desarrollar las propias habilidades), variedad de tareas, feedback de la propia tarea (la información retroalimentada sobre las propias acciones es, dentro de unos límites, un aspecto valorado por las personas), y complejidad del trabajo.

- *Desempeño del rol laboral.* Con respecto a este punto, han sido dos tipos de estrés de rol identificados: 1) el conflicto de rol, surge cuando los miembros del conjunto de rol plantean demandas y/o exigencias contradictorias o establecen requerimientos incompatibles con lo que el trabajador (persona focal) hace o quiere hacer. 2) la ambigüedad de rol, aparece cuando el sujeto no tiene claro cuáles son sus objetivos, las expectativas que sus compañeros tienen acerca de su labor profesional e incluso cuál es su campo de actuación y sus responsabilidades.
- *Relaciones sociales en el trabajo.* La falta de cohesión, las presiones del grupo de trabajo, un clima grupal adverso o el propio conflicto, son características que resultan muy estresantes para las personas.
- *Desarrollo de la carrera en la organización.* Las personas pueden sentir estrés cuando: no encuentran seguridad y estabilidad en su puesto, choque de expectativas iniciales y la realidad laboral en la fase inicial del desarrollo de su carrera, cambios imprevistos o no deseados y exceso o escaso progreso.

- *Estructura y clima organizacional.* Siendo focos de estrés, la participación en la toma de decisiones, la jerarquía laboral, así como la supervisión que haya en la organización.

En la siguiente tabla, se presentan 8 propuestas de distintas taxonomías de estresores ocupacionales, en orden cronológico de acuerdo a autores como: Cooper y Marshall (1978), Ivancevich y Matteson (1980), Udris (1980), Schuler (1982), Quick y Quick (1984), Burke (1988), Del Hoyo (1997) y De la Gándara, de Dios, García y Fuentes (1998).

Tabla 2.2. Taxonomías de estresores ocupacionales (Otero, 2011, p. 313).

Autores de la Propuesta	Categorías de estresores
Cooper y Marshall (1978).	<ul style="list-style-type: none"> • Factores intrínsecos al puesto de trabajo. • Factores relativos a los roles. • Desarrollo de la carrera profesional. • Relaciones sociales en el trabajo. • Estructura y clima organizacional. • Fuentes extra-organizacionales.
Ivancevich y Matteson (1980).	<ul style="list-style-type: none"> • Estresores organizacionales: clima, estructura, diseño, y características del puesto. • Estresores grupales: relaciones interpersonales. • Estresores individuales: variables de roles y desarrollo de la carrera profesional. • Estresores del ambiente físico.
Udris (1980).	<ul style="list-style-type: none"> • Demandas relativas a la tarea. • Cualificaciones: nivel laboral, estatus y reconocimiento. • Demandas relativas al rol. • Demandas relativas a las interacciones: con los superiores, compañeros y otros grupos. • Demandas relativas a la organización: clima organizacional, política organizacional, comunicación y participación.
Schuler (1982).	<ul style="list-style-type: none"> • Cualidades del trabajo. • Roles. • Desarrollo de la carrera. • Relaciones personales. • Estructura organizacional. • Cambio organizacional. • Cualidades físicas.
Quick y Quick (1984).	<ul style="list-style-type: none"> • Demandas de la tarea. • Demandas de los roles. • Demandas físicas. • Demandas interpersonales.

Autores de la Propuesta	Categorías de estresores
Burke (1988).	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente físico. • Estresores de rol. • Estructura organizacional y características del puesto. • Relaciones con otras personas. • Conflicto trabajo-familia.
Del Hoyo (1997).	<ul style="list-style-type: none"> • Estresores del ambiente físico. • Estresores relativos al contenido de la tarea: carga mental, control de la tarea. • Estresores relativos a la organización: conflicto y ambigüedad de rol, jornada de trabajo, relaciones personales, promoción y desarrollo de la carrera.
De la Gándara, de Dios, García y Fuentes (1998).	<ul style="list-style-type: none"> • Extra-organizacionales. • Intra-organizacionales: del ambiente físico, individuales (conflicto y ambigüedad de rol, sobrecarga de trabajo, desarrollo de la carrera...), grupales (falta de cohesión del grupo, escaso apoyo social, conflicto intra e intergrupales) y organizacionales (características de la tarea, tecnología, liderazgo).

2.11 Estrategias de Afrontamiento

Lazarus y Folkman (1984) definen el afrontamiento como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo (citado en Otero, 2011, p. 393). Por lo que plantean dos tipos de afrontamiento:

- *Focalizada en el problema:* Consiste en cambiar la relación ambiente-persona actuando sobre el entorno o sobre sí mismo; se trata de manejar, manipular o alterar el problema, la fuente generadora de estrés (Otero, 2011).
- *Focalizada en la emoción:* Implica la regulación de la respuesta emocional que aparece como consecuencia del problema. Siendo su propósito conservar la esperanza y el optimismo, negar tanto la situación como lo que está puede suponer para no tener que aceptar lo peor, o actuar como si no importasen las circunstancias (Otero, 2011).

Cabe mencionar que el tipo de afrontamiento que realice el individuo así como la efectividad que tenga, dependerá mucho de la personalidad, de los recursos con los que cuente y de las habilidades que adquirió a lo largo de su vida (comunicación asertiva, inteligencia emocional, etc.).

Monte y Peiró (1997) proponen tres tipos de estrategias de afrontamiento, las cuales pueden ser individuales, grupales y organizacionales (citado en López, 2008, p. 55):

- ✓ *Estrategias individuales.* Se encuentra el entrenamiento en solución de problemas, entrenamiento en asertividad, programas de entrenamiento para manejar el tiempo eficazmente, aumentar su competencia profesional, rediseño de elaboración de tareas por iniciativa propia, distanciamiento mental del trabajo fuera del horario laboral, descansos durante el trabajo, y fijarse objetivos reales y factibles de conseguir.
- ✓ *Estrategias grupales.* Este tipo de estrategias recomiendan fomentar el apoyo social por parte de los compañeros de trabajo y los supervisores. Esto es debido a que a través del apoyo social en el trabajo, los individuos reciben nueva información y adquieren o mejoran sus habilidades, obtienen refuerzo social y retroalimentación con respecto a la ejecución de sus tareas. También reciben apoyo emocional y consejos.
- ✓ *Estrategias organizacionales.* Pueden aplicar las organizaciones programas de socialización anticipatorio, evaluación y retroalimentación, y desarrollo organizacional.

La OMS en el 2004 menciona las estrategias de afrontamiento que las propias organizaciones pueden implementar para solucionar los problemas de estrés laboral, siendo las siguientes (Leka, 2004):

- ✓ *Redefinición de trabajo.* Las estrategias de redefinición de trabajo se centran en las exigencias, los conocimientos y capacidades, el apoyo y el control, e incluyen los siguientes elementos:

- Modificación de las exigencias laborales (cambiando la forma en que se realiza el trabajo, modificando el entorno laboral o repartiendo de manera diferente la carga de trabajo).
 - Asegurarse de que los empleados tengan o puedan adquirir los conocimientos y capacidades necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficaz (seleccionando y formando al personal de forma adecuada y examinando periódicamente los progresos realizados).
 - Aumento del control que ejerce el empleado sobre la forma en que realiza su trabajo (introducción de horarios flexibles, puestos de trabajo compartidos y más consultas sobre las prácticas laborales).
 - Aumento de la calidad y cantidad de apoyo que recibe el empleado (mediante la introducción de programas de capacitación en gestión de recurso humanos destinados a supervisores, permitiendo la interacción entre empleados y fomentando la cooperación y el trabajo en equipo).
- ✓ *Capacitación en gestión del estrés.* Consiste en pedir a los empleados que asistan a cursos de relajación, gestión del tiempo o reafirmación personal, así como que realicen ejercicio.
 - ✓ *Ergonomía y diseño industrial.* Mejorar el equipamiento que se utiliza en el trabajo y las condiciones físicas de trabajo.
 - ✓ *Perfeccionamiento de la gestión.* Mejorar la actitud del personal directivo con respecto al estrés laboral, sus conocimientos y comprensión del mismo, y su capacidad para afrontar la cuestión de la forma más eficaz posible.
 - ✓ *Perfeccionamiento institucional.* Poner en marcha mejores sistemas de trabajo y de gestión. Crear una cultura más cordial, basada en el apoyo.

2.12 Medición del estrés laboral

Los instrumentos para medir el estrés laboral serán mencionados en la siguiente tabla en orden cronológico, siendo los siguientes:

Tabla 2.3. Instrumentos de medición del estrés laboral (elaboración propia, 2013).

Instrumento de Medición	Autor	Descripción
El Job Stress Questionnaire (JSQ).	Caplan (1975).	Esta escala se compone de cuatro factores los cuales son: carga de trabajo, conflicto de papel, ambigüedad de papel y presión en el funcionamiento, los cuáles se miden mediante la escala Likert de cinco puntos, en la cual el 1 es igual a totalmente en desacuerdo y 5 es igual a totalmente de acuerdo (citado en Imran, 2011, p. 82).
El Nursing Stress Scale (NSS).	Gray-Toft y Anderson (1981)	La escala mide las posibles fuentes de estrés procedentes del ambiente físico (carga de trabajo), psicológico (falta de apoyo y preparación en cuánto a la muerte de los pacientes, así como la incertidumbre si el tratamiento que tienen es el adecuado para ellos) y social (conflictos con los médicos y con otras enfermeras). Se compone de 34 preguntas tipo Likert de cuatro puntos, con las opciones de: nunca, a veces, frecuentemente o muy frecuentemente (citado en McCarthy, 2010, p. 605).
El Teacher Stress Inventory (TSI).	Fimian (1984).	La escala consta de 63 preguntas, compuesta de 6 factores relacionados para medir el estrés en los docentes de educación especial, los cuales son: estresores personales y profesionales, ayuda profesional, disciplina y motivación, manifestaciones emocionales, manifestaciones de fatiga y psicológicas. Cada factor se mide de dos maneras, la fuerza con la que se percibe los acontecimientos estresantes y la frecuencia con la que se producen (Fimian, 1984).
El Job Content Questionnaire (JCQ).	Karasek (1985).	Karasek propuso el Cuestionario del puesto de trabajo como un instrumento estandarizado para evaluar el estrés laboral sobre la base de los modelos teóricos. El cual está compuesto de 45 preguntas, siendo algunos de sus factores a medir: libertad de decisión (control de trabajo) con dos sub-escalas (habilidad de discreción y autoridad en la toma de decisiones), apoyo del supervisor, apoyo de los compañeros del trabajo, entre otras (citado en Kawakami, 1995, p. 361).
El Occupational Stress Indicator (OSI).	Cooper (1988).	La escala se basa en el modelo transaccional, por lo que se ha utilizado ampliamente como una herramienta de investigación, así como para la detección y manejo de estrés laboral. Se compone de 7 cuestionarios con un total de 25 sub-escalas, pretendiendo medir la salud física,

Instrumento de Medición	Autor	Descripción
		mental, etc., de los trabajadores (citado en Lyne, 2000).
El Job Stress Scale (JSS).	Theorell (1988).	La escala es una versión reducida del Job Content Questionnaire (JCQ) de Karasek, por lo que está basado en el modelo Demanda-Control. Está compuesto de 17 preguntas, donde 5 de ellas permite evaluar la demanda de trabajo, las siguientes 6 preguntas para evaluar el control de la actividad y las últimas 6 preguntas para evaluar el apoyo social (citado en Negeliskii, 2011).
El SWS-Survey de Salud Mental, Estrés y Trabajo.	Gutiérrez y Ostermann (1995).	La escala está conformada de 200 reactivos que comprenden 3 dimensiones: social, trabajo y personal, en sus aspectos de apoyos y estresores. Adicionalmente, incluye 2 escalas de salud mental. Las escalas que comprende son: estrés social, apoyo social, estrés en el trabajo, apoyo en el trabajo, estrés personal, apoyo personal, salud mental deficitaria y buena salud mental (Gutiérrez, 2005).
El Work Stress Inventory (WSI).	Bruin (2005).	Esta escala consta de dos secciones: 1) la escala general del estrés laboral, formada de 15 ítems que tratan sobre el estrés general que les causa el trabajo, la cual se responde mediante la escala Likert de 5 puntos con las opciones de nunca, rara vez, a veces, a menudo y siempre, donde nunca se puntúa con 1 y siempre se puntúa con 5 (Bruin, 2005). 2) Las 9 fuentes de escalas de estrés, las cuales son: clase, ambigüedad de rol, relaciones, medio ambiente de trabajo, herramientas y equipos de trabajo, casa de interfaz, carga de trabajo, burocracia, autonomía y desarrollo de carrera. Esta parte conste de 79 ítems (Bruin, 2005).
El Work Stress Scale for Correctional Officers (WSSCO).	Durak (2006).	La escala está diseñada especialmente para los funcionarios de prisiones, la cual es un instrumento auto-administrable que se compone de 35 ítems, que se refieren a los efectos de las condiciones dadas a los trabajadores. Se califica mediante la escala Likert de 5 puntos que va de 0 (no tiene ningún efecto en absoluto) a 4 (tiene un efecto muy fuerte) (Durak, 2006).
El Work Stress Inventory for Dental Assistants (WSI-DA).	Khader (2009).	Este instrumento fue hecho para medir las posibles fuentes de estrés que presentan los asistentes dentales de distintos grados académicos. Se compone de 35 preguntas con 9 categorías: carga de trabajo, riesgos laborales, relación odontólogo-asistente, tipo de pacientes, horas de trabajo, ingresos, medio ambiente de trabajo, sufrimiento de los pacientes y tareas no médicas. Es un cuestionario auto-administrable que se contesta en 12 minutos (Khader, 2009).

2.13 Consecuencias del Estrés Laboral

En este apartado se pretende explicar las consecuencias del estrés a nivel individual de acuerdo con dos taxonomías, la de Cox (1978) y la de Nieto (2006), la cual será desarrollada a mayor profundidad.

De igual manera se explicarán las consecuencias a nivel organizacional de acuerdo a la OMS.

2.13.1 Consecuencias a nivel individual

Cox (1978) ofrece una taxonomía de las consecuencias del estrés, que abarca (citado en Ivancevich, 1989, p. 27):

- a) *Efectos subjetivos*: Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad y vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, poca autoestima, amenaza y tensión, nerviosismo y soledad.
- b) *Efectos conductuales*: Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito, consumo excesivo de bebida o de cigarrillos, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud y temblor.
- c) *Efectos cognoscitivos*: Incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.
- d) *Efectos fisiológicos*: Aumento de catecolaminas y corticoesteroides de la sangre y la orina, elevación de niveles de glucosa sanguíneos, incremento del ritmo cardiaco y de la presión sanguínea, sequedad de la boca, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, nudo en la garganta, entumecimiento y escozor en las extremidades.

- e) *Efectos organizacionales*: Ausentismo, relaciones laborales pobres, baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación de personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

De acuerdo a Nieto (2006), dice que el estrés intermitente, mejor conocido como crónico, puede ocasionar las siguientes consecuencias:

- 1) *Síndrome de ansiedad*. La ansiedad es un estado psicofisiológico de carácter displacentero por el que el individuo vive un miedo difuso, una zozobra ante lo que percibe como una amenaza probable, real o imaginaria. Supone vivir una sensación de espera, de alerta continua, de inquietud, de preocupación, de impaciencia, de irritabilidad. La ansiedad puede transformarse en angustia y pánico.
- 2) *La depresión*. La depresión es un trastorno psíquico que afecta a los pensamientos, a los sentimientos, a la conducta y a la salud física.

El profesor Fernández (1999) define la depresión de origen laboral, donde dice que la *Depresión Anérgica* es un tipo de depresión incompleta, pues en ella solamente se dan síntomas anérgicos (falta de energía), tales como: dificultad para pensar, para atender, para tomar decisiones; quejas de falta de memoria; una gran fatiga corporal (astenia); alteraciones sexuales. Pero no presenta los otros síntomas de la depresión típica: tristeza, desesperanza, ni la falta de sintonización social (citado en Nieto, 2006, p.74).

- 3) *El síndrome del quemado (Burn out)*. En 1974, Freudenberger emplea el término "Burn out" con el significado de agotado, que ha quemado toda la energía que poseía. Su causa es una entrega excesiva a su trabajo, con la creencia que posee reservas energéticas mayores de las que realmente están disponibles. La sintomatología del quemado se agrupa en tres categorías:
 - Síntomas psicósomáticos: Falta de atención y limitación cognitiva, fatiga crónica, dolor de cabeza, úlcera gastroduodenal, trastornos intestinales, dolor de espalda o de cuello, hipertensión y pérdida de la menstruación.

- Síntomas conductuales: Absentismo, violencia, incapacidad de relajación, consumo de tabaco, alcohol y otras drogas, expresiones sarcásticas.
 - Síntomas emocionales: Impaciencia, irritabilidad, ansiedad, dificultad de concentración, descenso de la autoestima y de las expectativas personales y profesionales, aislamiento, desgana y escapismo.
- 4) *Las neurosis activadas por el estrés.* El neurótico es una persona que se comporta sin sobrepasar las normas legales, no está loco, tiene un buen juicio sobre la realidad, pero sus preocupaciones son más exageradas que las de la mayoría, más intensas y desproporcionadas sobre el futuro (trabajo, familia, cónyuge, dinero, etc.), de igual manera es más nervioso. Los principales síndromes neuróticos son los siguientes:
- Trastornos histéricos: de disociación; de conversión y de somatización.
 - Fobias: agorafobia, claustrofobia, zoofobia, fobia social, fobia inespecífica.
 - Trastorno obsesivo compulsivo: la persona soporta ideas molestas y/o realiza actos inútiles si quiere que se aminore la ansiedad.
 - Síndrome hipocondríaco: temores infundados sobre enfermedades imaginarias, con síntomas que se exageran y que son de tipo funcional, no orgánico.
- 5) *Adicciones.* Para equilibrar el estado psíquico distorsionado por las experiencias crónicas del estrés, los individuos buscan ciertas compensaciones de tipo adictivo. Estas adicciones pueden ser con o sin drogas. En el primer grupo se encuentran las siguientes adicciones a drogas: blandas: (tabaco, alcohol, café, té), automedicación de psicofármacos (hipnóticos, sedantes) y abuso de estupefacientes: naturales (opio, morfina, cocaína y cannabis) y sintéticos (extasis, crack, LSD).

En el segundo grupo, se encuentran las adicciones sin droga, siendo las siguientes: al trabajo, al alimento (bulimia, anorexia nerviosa), a los juegos de azar y al sexo.

- 6) *Las enfermedades psicosomáticas.* Puede sufrir cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, y trastornos músculo-esqueléticos (como lumbalgias y trastornos de los miembros superiores) (Leka, 2004).

Cabe recalcar que principalmente el estrés afectará la calidad de vida del trabajador, ya que causará grandes efectos negativos con lo que respecta a su salud: física, mental y emocional, interfiriendo en las diversas actividades que realiza en su vida cotidiana, así como en los ámbitos en los que se desarrolla: familiar, laboral, social y emocional. Situación que pone no solamente en riesgo su vida personal, sino también la de la propia organización, ya que si el trabajador no se encuentra en óptimas condiciones, la calidad y productividad con la que realiza sus quehaceres laborales, se verá gravemente afectado.

2.13. 2 Consecuencias a nivel organizacional

Si afecta a un gran número de trabajadores o a miembros clave del personal, el estrés laboral puede amenazar el buen funcionamiento y los resultados de la entidad.

Una entidad que no goce de buena salud no puede obtener lo mejor de sus empleados, y esto, en un mercado cada vez más competitivo, puede afectar no sólo a los resultados, sino, en última instancia, a la supervivencia de la propia identidad (Leka, 2004).

El estrés laboral puede afectar a las entidades del siguiente modo: aumento del absentismo, menor dedicación al trabajo, aumento de la rotación del personal, deterioro del rendimiento y la productividad, aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes, aumento de las quejas de usuarios y

clientes, efectos negativos en el reclutamiento de personal, aumento de los problemas legales ante las demandas presentadas y las acciones legales emprendidas por trabajadores que sufren estrés y deterioro de la imagen institucional tanto entre sus empleados como de cara al exterior (Leka, 2004).

En la siguiente tabla se mostrarán las evidencias empíricas donde se han demostrado las consecuencias del estrés laboral en distintas investigaciones científicas, con la finalidad de corroborar lo anteriormente descrito.

Tabla 2.4. Evidencias empíricas donde se han demostrado las consecuencias del estrés laboral (elaboración propia, 2013).

Nombre de la investigación	Evidencias empíricas
Estrés y burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención (Román, 2003).	Los síntomas de estrés más frecuentemente referidos por los sujetos en esta investigación fueron: trastornos del sueño, cefaleas, ansiedad, irritabilidad, depresión, fatiga o debilidad y acidez o ardor estomacal (Román, 2003).
Características organizacionales, estrés y consumo de alcohol en trabajadores de una empresa textil mexicana (García, 2006).	Se han encontrado relaciones significativas entre los niveles de estrés en el trabajo con el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas, especialmente en hombres. Así como a mayores niveles de estrés laboral, social y personal, se da una disminución de la calidad de trabajo (García, 2006).
Estrés laboral y personal en los recursos humanos de Enfermería de una Unidad de Psiquiatría en México, D. F (Basset, 2011).	En esta investigación se concluyó que el estrés, cuando no se atiende a tiempo, se puede convertir en un síndrome postraumático que por su gravedad llega a incapacitar a la persona en su vida productiva, social y afectiva; el caso de una depresión aguda no atendida, igualmente puede terminar en intentos de suicidio y desconexión de la realidad (Basset, 2011).

Capítulo 3. Calidad de vida en el trabajo

3.1 Antecedentes de la Calidad de Vida en el Trabajo

Desde el principio de la era industrial hasta la publicación de los estudios Hawthorne, llevados a cabo en las fábricas de la Western Electric Company, terminados en 1933. Maximizar el rendimiento del capital parecía ser la preocupación principal de los dirigentes de empresas, los cuales relegaban al olvido la realización del hombre en su trabajo (Turcotte, 1986).

En este tiempo se consideraba como la manera ideal de obtener un rendimiento óptimo de los recursos, tanto físicos como humanos, la división del trabajo, la cual consistía en una serie de tareas fragmentadas y rutinarias (Turcotte, 1986).

Por lo que han sido necesarios muchos años, después de los estudios de Hawthorne para que mejoraran las condiciones del hombre en el trabajo. Principalmente las condiciones mejoraron en el nivel de contexto de la tarea pero no en el contenido de la misma. El advenimiento de la teoría de los dos factores de Herzberg permitió preocuparse más al respecto. Según este autor, los factores de motivación estarían relacionados sobre todo con el contenido de la tarea (Turcotte, 1986).

Se puede resaltar que hubo tres principales factores que contribuyeron con el mejoramiento de las condiciones de trabajo: el incremento de la productividad que permitía cierta disminución de los recursos que pueden emplearse para fines de rendimiento menos inmediatos, las presiones constantes de los movimientos obreros y, finalmente, las distintas investigaciones llevadas a cabo por los miembros del movimiento humanista, que pueden aplicarse al medio organizacional (Turcotte, 1986).

Este periodo de reconciliación entre el hombre y el capital coincidió con una renovación del interés por parte del gobierno respecto a las personas desvalidas, que se concretó en el lanzamiento de diversos programas de carácter social.

Donde la educación y la salud le concernía al Estado, lo que presencié un nuevo fenómeno en la historia: el hombre ya no tenía que trabajar para sobrevivir sino debía de trabajar para vivir mejor (Turcotte, 1986).

En el final de la década de los sesenta entró al mercado un nuevo grupo de jóvenes mejor educados, que rechazaban los valores relacionados al trabajo de la generación precedente, por lo que exigían decisiones racionales a los dirigentes sindicales. Un nivel de educación más elevado, también produjo el cuestionamiento acerca de los valores de la sociedad, creando un mayor deseo de autonomía, conduciendo a tener como objetivo suavizar el tipo de gestión autoritaria (Turcotte, 1986).

Con esto, las teorías clásicas estaban a punto de desaparecer, pues ya no proporcionaban soluciones concretas a esos problemas. El aumento de los beneficios sociales, la supervivencia del individuo, que ya no estaba en juego, la presencia de una mano de obra más adecuada y la desvalorización del trabajo, se convirtieron en nuevos elementos que obligaban a reconsiderar la gestión de los recursos humanos. Algunos indicios tales como las numerosas huelgas, los sabotajes, la disminución de la producción, el ausentismo, la elevada proporción de rotación de empleados, se volvieron elementos reveladores de una insatisfacción cada vez mayor por parte de los trabajadores, tanto entre los oficinistas como entre los obreros, e incluso entre los dirigentes. En efecto, se observó entre estos últimos un nuevo fenómeno denominado *executive dropout* (deserción de los ejecutivos) (Turcotte, 1986).

Lo que llevó a la creación del término “calidad de vida en el trabajo”, surgiendo en una serie de conferencias patrocinadas por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Fundación FORD. Estimuladas por el fenómeno de la “*alienación del trabajador*” simbolizado por las huelgas entre la población activa mayoritariamente joven de la nueva planta de monta de la General Motors, de Ohio. Donde los asistentes consideraron que el término iba más allá de la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía unas nociones, como: la participación de la toma de decisiones, aumento de la autonomía en el trabajo

diario, el rediseño de puestos de trabajo, sistemas y estructuras de la organización; con el objetivo de estimular el aprendizaje y generar satisfacción (Granados, 2011).

Durante la década de los setenta, en Europa y particularmente en Alemania Occidental, se pusieron en marcha programas que llevaban frecuentemente a la toma de decisiones conjuntas entre empleado y patrón: los trabajadores reivindicaban el derecho de participar en las decisiones que les afectaban directamente. Dicho fenómeno de democracia industrial tenía un carácter político, donde el Estado debía legislarlo (Turcotte, 1986).

Al mismo tiempo en Estados Unidos, hubo un fenómeno similar sin la intervención del Estado. Donde las primeras experiencias relacionadas con la calidad de vida en el trabajo se dieron en las plantas de ensamblado de la General Motors, en Tarrytown, hacia finales de 1971. Contando con el apoyo de la dirección del *United Automobile Workers Union* (Sindicato Unido de Trabajadores de la Industria Automotriz), siendo un éxito y ejemplo de otras organizaciones (Turcotte, 1986).

En septiembre de 1972, se celebró la *International Conference on the Quality of Working Life* (Conferencia internacional sobre la calidad de vida en el trabajo), donde se reunieron numerosos investigadores y dirigentes de empresas con objeto de analizar la situación de las perspectivas futuras de la CVT (Turcotte, 1986).

Un poco antes, surgió en Japón un movimiento muy similar al de la calidad de vida en el trabajo de los Estados Unidos, al que se calificó con el nombre de círculos de calidad. Los cuales nacieron de la preocupación de las empresas por la calidad del producto terminado (producción) y, posteriormente, se enfocaron hacia un mejor aprovechamiento del potencial humano (proceso). Teniendo como fundamento los siguientes principios (Turcotte, 1986):

1. Mejoramiento y desarrollo de la empresa.

2. Respeto del hombre y creación de un medio de trabajo que provoque deseos de trabajar en él y proporcione sentido al trabajo.
3. Favorecer la plena expresión de las capacidades humanas.

Hacia 1979, existían en Japón más de 100,000 círculos de calidad oficialmente declarados y, más de un millón no declarados. Posteriormente, este movimiento se extendió a Taiwán, Corea del Sur, Europa y Estados Unidos, donde fue implantado por Lockheed en 1974 (Turcotte, 1986).

3.2 Definiciones de la Calidad de Vida en el Trabajo

La Calidad de Vida en el Trabajo la define Turcotte (1986), como la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre, con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total.

Guízar (2003) dice que la calidad de vida en el trabajo se basa en el principio de que los trabajadores constituyen capital humano que debe ser desarrollado y no sólo utilizado. El trabajo no debe contribuir ni perjudicar o degradar el aspecto humano del trabajador y debe contribuir a que éste se desempeñe en otras actividades vitales, como las de ciudadano, cónyuge o padre.

Para Chiavenato (2011) la calidad de vida en el trabajo es el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización.

Por otro lado, Alvarado (2012) define la calidad de vida en el trabajo como una asociación de componentes objetivos, como las condiciones de vida y subjetivos como la satisfacción de personal, los cuales son ponderados según su escala de valores, aspiraciones y expectativas.

De acuerdo a Segurado y Agulló (2002), las definiciones de CVT identificadas en la literatura se integran en tres grupos (citado en Patlán, 2011, pág. 7).

- *Definiciones clásicas.* Se basan en la valoración del trabajador con respecto a su medio de trabajo, predominantemente en la satisfacción laboral, experiencias en la organización, motivación por el trabajo, proceso de humanización, necesidades personales o vida privada.
- *Definiciones enfocadas en la organización.* Se refieren a un conjunto de factores relacionados con los procesos y cambios en la dinámica organizacional que afecta al trabajador y que dan origen a la eficacia organizacional, la participación en la solución de problemas y toma de decisiones, el bienestar de los trabajadores, las estrategias para incrementar los niveles de productividad y la satisfacción laboral, los aspectos operativos y las relaciones del trabajo.
- *Definiciones recientes.* Estas definiciones se caracterizan por la identificación de la CVT con la satisfacción que el trabajo genera al trabajador y que, derivado de las nuevas formas de gestionar el recurso humano, otorgan un papel importante a las organizaciones para determinar la CVT.

Estos autores hicieron una recopilación de las diversas definiciones que se encuentran en la literatura, las cuales se mencionarán en la siguiente tabla:

Tabla 3.1. Definiciones de Calidad de vida en el Trabajo (Segurado y Agulló, 2002, p. 830).

Autor	Definición
Walton (1973).	La Calidad de Vida en el Trabajo es un proceso para humanizar el lugar de trabajo.
Katzell, Yankelovich, Fein Ornatí y Nash (1975).	Un trabajador disfruta de alta Calidad de Vida en el Trabajo cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, (b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales.

Autor	Definición
Suttle (1977).	La Calidad de Vida en el Trabajo se define como el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización.
Nadler y Lawler (1983).	La Calidad de Vida en el Trabajo es una forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con: (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional.
Delamotte y Takezawa (1984).	La Calidad de Vida en el Trabajo es un conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico.
Sun (1988).	La Calidad de Vida en el Trabajo se define como un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción.
Fernández Giménez (1988).	La Calidad de Vida en el Trabajo es el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano.
Robbins (1989).	La Calidad de Vida en el Trabajo es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales.
Munduate (1993).	La Calidad de Vida en el Trabajo considerada como meta, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción.
Heskett et al. (1994).	La calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que también se conoce como Calidad de Vida en el Trabajo.
De la Poza (1998).	La Calidad de Vida en el Trabajo hace referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores.
Fernández Ríos (1999).	La Calidad de Vida en el Trabajo se define como el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo.
Lau (2000).	La Calidad de Vida en el Trabajo se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral

Autor	Definición
	y oportunidades de desarrollo personal.

En conclusión, todas estas definiciones se basan en que la calidad de vida en el trabajo consiste en brindarle al trabajador las condiciones necesarias para que realice sus actividades en un ambiente que le proporcione bienestar tanto físico, psicológico y/o emocional, lo que traerá como consecuencia que tenga un mejor desenvolvimiento dentro de la organización y se sienta más productivo, satisfecho y motivado con su participación.

3.3 Perspectivas teórico-metodológicas de la Calidad de Vida en el Trabajo

En este apartado se pretende explicar las perspectivas teórico-metodológicas de la calidad de vida en el trabajo de acuerdo a dos autores Segurado (2002) y Granados (2011), los cuáles serán mencionados de acuerdo a su aparición en la historia.

Para Segurado, el estudio de la calidad de vida laboral se ha venido abordando básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica. (Davis y Cherns, 1975; Taylor, 1978; Elizur y Shye, 1990; González et al., 1996). Ambas perspectivas presentan diferencias en cuanto a los objetivos que persiguen en su propósito por mejorar la calidad de la vida en el trabajo, en los aspectos del entorno de trabajo que constituyen su objeto de estudio, en el foco de análisis en el que centran su interés y en el nivel de generalidad de sus análisis de la vida laboral (citado en Segurado, 2002, p. 828). En la siguiente tabla se representará lo anteriormente descrito.

Tabla 3.2. Principales perspectivas teóricas de la calidad de vida laboral (Segurado, 2002, p. 829).

Perspectiva de la CVL	Nivel de análisis	Foco de interés	Aspectos relevantes	Objetivo general
Psicológica	Micro	Trabajador	Subjetividad individual	Bienestar y salud del trabajador
Entorno de trabajo	Macro	Organización	Organización	Productividad y eficacia de la organización

La perspectiva de la calidad del entorno de trabajo tiene como meta conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. El centro de sus análisis será el conjunto de la organización entendida como un sistema, llevando a cabo un nivel de análisis macro, es decir, de los diferentes subsistemas que la integran (Segurado, 2002).

En cambio, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica muestra mayor interés por el trabajador, desarrollando un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo. Mientras esta segunda corriente teórica señala la importancia de los aspectos subjetivos de la vida laboral y, por tanto, concede al trabajador un papel destacado, la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo subordina tales aspectos a las condiciones de trabajo y a los elementos estructurales de la organización (Segurado, 2002).

En definitiva, ambos enfoques pese a compartir la meta común de mejorar la calidad de la vida laboral discrepan en cuanto a los objetivos perseguidos. La perspectiva denominada CVT psicológica persigue fundamentalmente la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización. Sin embargo, la perspectiva de la calidad de vida del entorno de trabajo mantiene la postura contraria: alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacionales como paso previo sin el cual no sería posible satisfacer las necesidades y demandas de cada trabajador (Segurado, 2002).

De acuerdo a Granados (2011), si se atiende la distinta naturaleza de la calidad de vida en el trabajo, comprendiendo tanto los factores involucrados (objetivos, subjetivos), como su disposición temporal relativa (antecedentes, consecuentes), puede estudiarse desde cuatro perspectivas complementarias, lo que vendría a constituir el objeto formal de la disciplina:

- *Factores antecedentes objetivos.* La calidad de vida en el trabajo como realidad de la situación laboral del trabajador: conjunto de estructuras y prácticas organizacionales que resultan relevantes para el bienestar laboral del trabajador.
- *Factores antecedentes subjetivos.* La calidad de vida en el trabajo como adaptación subjetiva a la situación laboral por parte del trabajador: recogería todos aquellos procesos de interpretación y/o actuación que realiza el trabajador sobre su situación laboral, y que afectan asimismo a su bienestar laboral.
- *Factores consecuentes objetivos.* La calidad de vida en el trabajo como ajuste persona-puesto de trabajo: alude al grado de ajuste, correspondencia o concordancia que tiene lugar entre el trabajador y el trabajo que tiene que realizar.
- *Factores consecuentes subjetivos.* La calidad de vida en el trabajo como experiencia subjetiva: se refiere a los distintos elementos componentes y estructura interna del bienestar laboral que experimenta el trabajador en su trabajo.

3.4 Modelos de la Calidad de Vida en el Trabajo

En este tema se pretende desarrollar los modelos más relevantes de la calidad de vida en el trabajo en orden cronológico, siendo los siguientes: Modelo de la calidad de vida en el trabajo de Walton (1973), Modelo de la calidad de vida en el trabajo de Goodale (1972), Modelo de la calidad de vida en el trabajo de Turcotte (1986),

Modelo del enfoque institucional europeo de la calidad de vida en el trabajo (Royuela, 2007) y Modelo calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de Marinalva Da Silva (2006).

3.4.1 Modelo de la Calidad de Vida en el Trabajo (Goodale, 1972)

El Modelo de la Calidad de Vida en el Trabajo, pretende relacionar los componentes que contiene la calidad de vida en el trabajo con otros componentes de la calidad de vida. Compartiendo la creciente preocupación general por el desarrollo de métodos para monitorear el cambio social y diagnosticar el bienestar de la sociedad, los dos factores son enfatizados de la siguiente manera: la percepción individual de su calidad de vida y el individuo en sus diversos contextos, por ejemplo, trabajo, familia, comunidad, y recreación (Davis, 1975).

Con respecto a los componentes de calidad de vida, son diecisiete variables que fueron elegidas para este modelo, siendo los siguientes (Davis, 1975):

Tabla 3.3. Componentes de la calidad de vida (Davis, 1975).

Autocontrol.
Autoestima.
Identidad.
Tarea.
Actividad social y participación.
Desarrollo de actividades.
Éxito en las tareas a realizar.
Salud física.
Seguridad física y económica.
Participación en las tareas a realizar.
Satisfacción en las tareas a realizar.
Participación social y relaciones interpersonales.
Salud reportada.
Percepción de seguridad, miedos y ansiedades.
Percepción de crecimiento y dominio.
Evaluación general de los sentimientos.
Valor del cumplimiento en el contexto.

Un propósito de este modelo es estimar el impacto de los componentes mencionados en la Tabla 3.3., en los cuatro contextos específicos de: trabajo,

hogar, comunidad y recreación. El modelo presentado en la Figura 3.1 muestra la serie causal guiada por el ambiente a resultados objetivos, con el propósito de producir la relativamente pasajera percepción de resultados, que a su vez, afecta las características de personalidad más estables. Los últimos son vistos para actuar como moderadores en las relaciones entre los otros tres componentes (Davis, 1975).

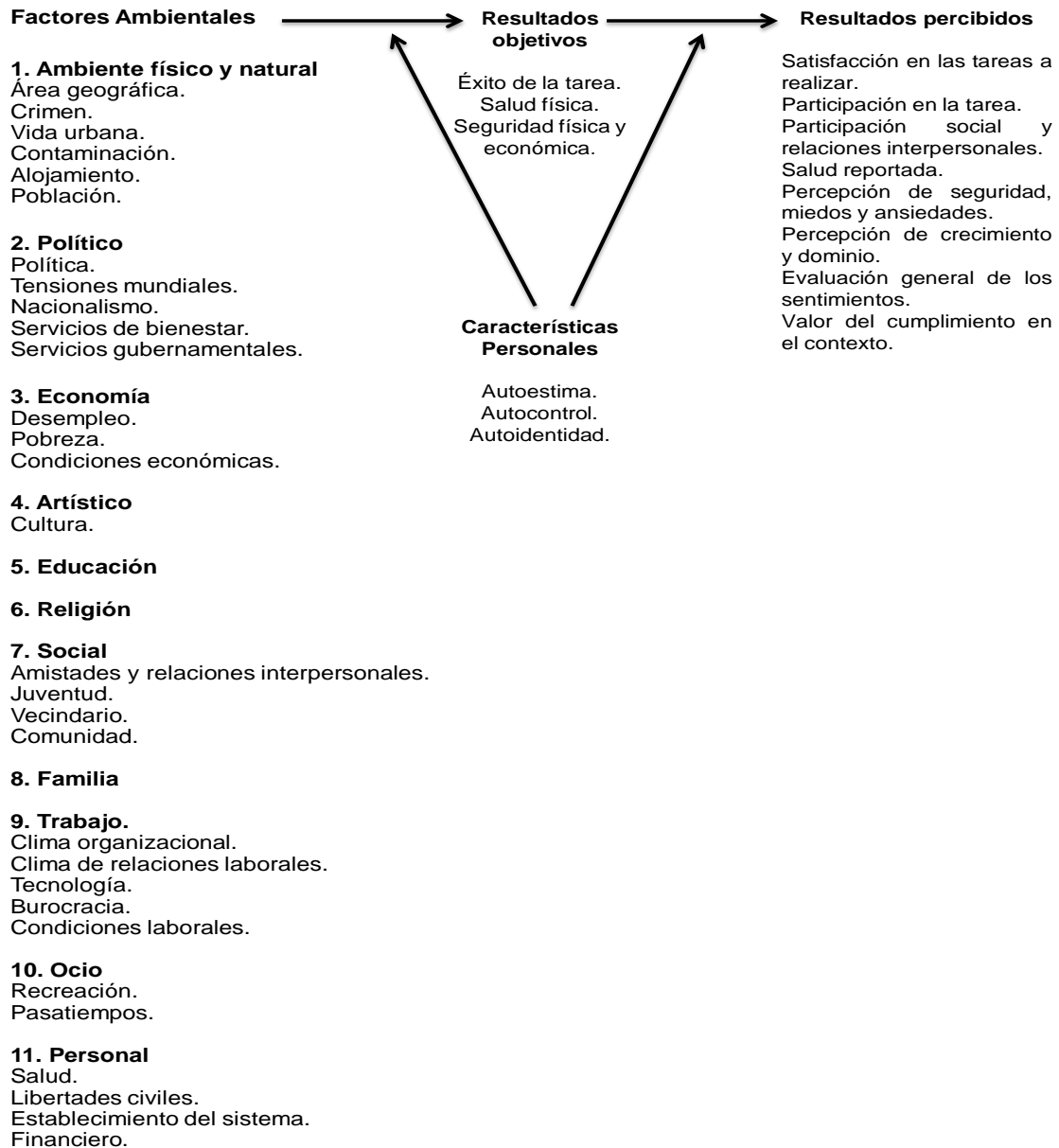


Figura 3.1. Modelo de la Calidad de Vida en el Trabajo (Goodale, 1972).

3.4.2 Modelo de la Calidad de Vida en el Trabajo (Walton, 1973)

El Modelo de la Calidad de Vida en el Trabajo propuesto por Walton (1973), está compuesto por ocho factores que en su interacción afectan la calidad de vida en las empresas. Por lo que serán mencionados en la siguiente tabla con su respectiva definición:

Tabla 3.4. Factores de la calidad de vida en el trabajo propuestos por Walton (1973).

Factores de la calidad de vida en el trabajo	Definición
1) Compensación justa y adecuada.	La justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna y de la equidad externa.
2) Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	Incluye las dimensiones como: jornada de trabajo y ambiente físico, adecuados a la salud y bienestar de la persona.
3) Empleo y desarrollo de la capacidad.	Proporcionar las oportunidades que le permitan al trabajador satisfacer la necesidad de: empleo, desarrollo de habilidades y conocimientos, desarrollar su autonomía y autocontrol, así como la obtención de información.
4) Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad.	Proporcionar posibilidades de carrera en la organización, crecimiento y desarrollo personal y seguridad en el empleo.
5) Integración social en la organización.	Eliminación de barreras jerárquicas notorias, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de ideas preconcebidas.
6) Reglamentación.	Se refiere al establecimiento de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático.
7) Trabajo y espacio total de vida.	El trabajo no debe absorber todo el tiempo y toda la energía del trabajador, es detrimento de su vida familiar y particular.
8) Importancia social de la vida en el trabajo.	El trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona.

3.4.3 Modelo de la Calidad de Vida en el Trabajo (Turcotte, 1986)

Para Turcotte (1986), el entorno extraorganizacional es el elemento principal que condiciona la naturaleza del entorno intraorganizacional al crear presiones y peticiones a las que debe responder la organización. Las estrategias que elige la organización para responder a las peticiones y a las obligaciones del entorno externo determinan, a su vez, lo que va a ser el entorno intraorganizacional; este último debe establecer la planificación de la tarea.

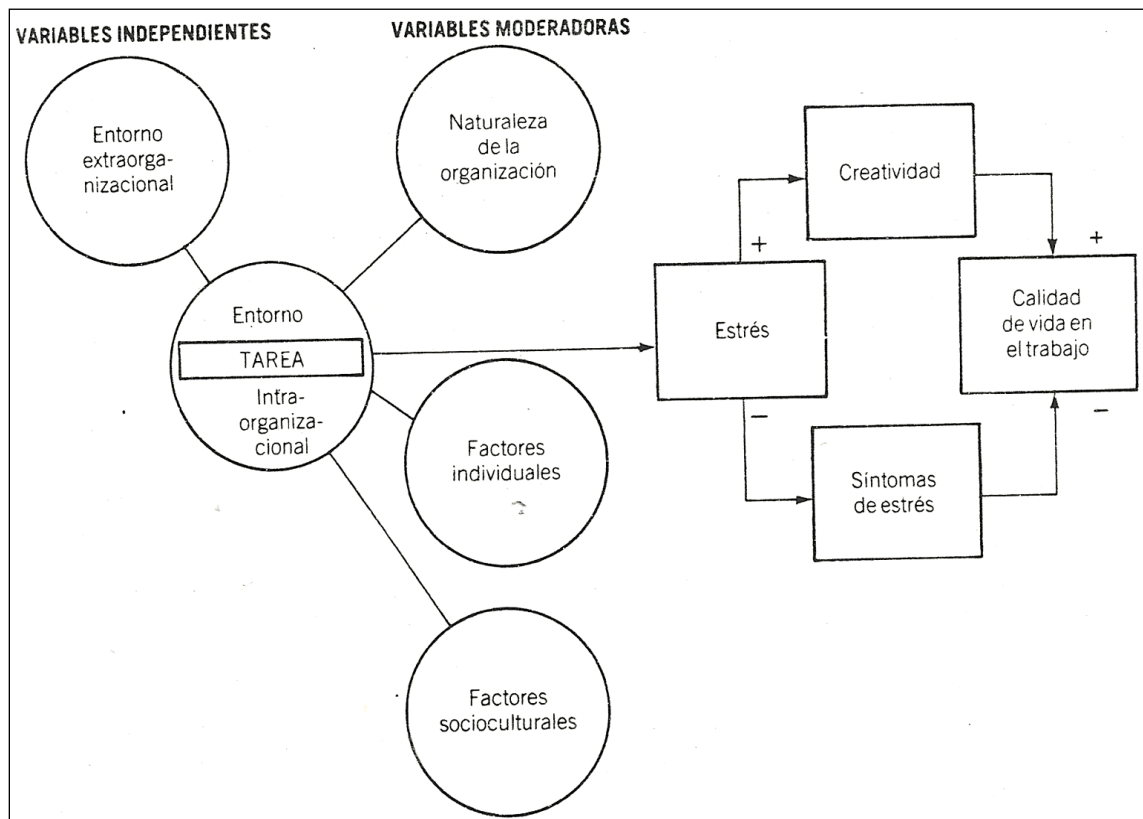


Figura 3.2. Modelo de la Calidad de Vida en el Trabajo (Turcotte, 1986, p. 110).

La naturaleza de la organización, los factores individuales como la personalidad y la experiencia del individuo, así como los factores socioculturales, contribuyen a moderar la relación que existe entre las variables independientes y las consecuencias de una disposición organizacional dada. La naturaleza y la disposición de todas las interrelaciones del modelo van a determinar lo que será la calidad de vida en el trabajo para los individuos que se encuentran en un medio organizacional (Turcotte, 1986).

De acuerdo a dicho autor, la calidad de vida en el trabajo mejora si el estrés se transforma en energía positiva mediante la realización de actividades donde desarrolle su creatividad, lo que le permitirá responder a las obligaciones, a las oportunidades y a las demandas del entorno. En el caso contrario donde el estrés sea excesivo, donde se perciba de manera negativa, además de aparecer los síntomas que conlleva, llevará a la disminución de la calidad de vida en el trabajo.

3.4.4 Modelo del Enfoque Institucional Europeo de la Calidad de Vida en el Trabajo (Royuela, 2007).

El presente modelo proporciona un marco de análisis para estudiar los principales aspectos de la calidad de vida en el trabajo, agrupándolos en dos grandes ejes (Royuela, 2007):

- 1) El micro: Incluye las características del trabajo.
- 2) El macro: Incluye el contexto del trabajo y del mercado laboral en general.

Sin embargo, para hacer frente al estudio de la CVT de una manera más completa, coherente y estructurada, la Comisión Europea propone una serie de indicadores que cubren las 10 dimensiones principales de la calidad dentro de los dos ejes dichos con anterioridad.

Por lo que en la siguiente tabla, se mencionarán las dimensiones e indicadores de la calidad de vida en el trabajo propuestas por la Comisión Europea.

Tabla 3.5. Dimensiones e indicadores de la calidad de vida en el trabajo de la Comisión Europea (Royuela, 2007).

Dimensiones de la CVT	Indicadores de la CVT
1. Calidad del trabajo intrínseca.	- La satisfacción laboral entre los trabajadores, teniendo en cuenta las características del trabajo, tipo de contrato y horas trabajadas, y el nivel de cualificación que requiere el trabajo. - Proporción de trabajadores avancen hacia un empleo mejor remunerado con el tiempo.

Dimensiones de la CVT	Indicadores de la CVT
2. Habilidades, aprendizaje permanente y desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none"> - Personas de bajos salarios, trabajadores pobres y la distribución del ingreso. - Proporción de trabajadores con nivel medio y alto de educación. - El porcentaje de trabajadores que reciben formación u otras formas de aprendizaje permanente. - Proporción de trabajadores con nivel básico o superior en conocimiento sobre informática.
3. Igualdad de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Brecha salarial de género, teniendo en cuenta factores como el sector, la ocupación y la edad. - La segregación de género, es decir, el grado en que las mujeres y los hombres están representadas (sobre o sub) en las diferentes profesiones y sectores. - Proporción de mujeres y hombres con diferentes niveles de responsabilidad dentro de las profesiones y sectores, teniendo en cuenta factores como: la edad y la educación.
4. Seguridad y salud en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Los indicadores compuestos de los accidentes en el trabajo - fatal y seria - incluyendo los costos. - Índices de enfermedades profesionales, incluyendo nuevos riesgos; por ejemplo por esfuerzo repetitivo. - Niveles de estrés y otras dificultades relacionadas con las relaciones de trabajo.
5. Flexibilidad y seguridad.	<ul style="list-style-type: none"> - La cobertura efectiva de los sistemas de protección social, en términos de posibilidades de elección y nivel de apoyo para las personas que trabajan o buscan trabajo. - El porcentaje de trabajadores con arreglos de trabajo flexibles - como se ve por los empleadores y los trabajadores. - Las pérdidas de empleo; porcentaje de los trabajadores que pierden su puesto de trabajo a través de despidos, y el porcentaje de los mismos que encuentra otro empleo en un período determinado. - El porcentaje de trabajadores que cambian la ubicación geográfica de su trabajo.
6. Inclusión y acceso al mercado del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Transición real de los jóvenes a la vida activa. - Tasas de empleo y desempleo de larga duración por edad, nivel educativo y región. - Constricciones del mercado laboral y la movilidad entre sectores y ocupaciones
7. Organización del trabajo y equilibrio trabajo-vida.	<ul style="list-style-type: none"> - Proporción de trabajadores con empleos flexibles mediante arreglos. - Oportunidades para la maternidad y permiso parental, así como las tasas de asimilación. - Variedad en instalaciones de guardería para niños de edad preescolar y primaria.
8. Diálogo social y participación de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> - La cobertura de los convenios colectivos. - El porcentaje de trabajadores con un interés financiero/participación en las empresas donde están empleados. - Días de trabajo perdidos en los conflictos laborales.

Dimensiones de la CVT	Indicadores de la CVT
9. Diversidad y no discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> - Las tasas de empleo y las diferencias salariales de los trabajadores de más edad en comparación con el promedio. - Las tasas de empleo y las diferencias salariales de las personas con discapacidad y las personas pertenecientes a minorías étnicas en comparación con el promedio.
10. Rendimiento general del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Información sobre la existencia de procedimientos de reclamación del mercado de trabajo y de los resultados exitosos. - La productividad promedio por hora por trabajador. - Producción anual media por trabajador. - Niveles de vida anuales per cápita de la población., teniendo en cuenta la tasa de empleo y la tasa de dependencia.

3.4.5 Modelo Calidad de Vida en el Trabajo y Desempeño Laboral (Marinalva Da Silva, 2006)

Este modelo es propuesto por Marinalva Da Silva (2006), mediante la investigación que realizó sobre la Calidad de Vida en el Trabajo y la Eficacia Organizacional en una sucursal, el cual indica que el sistema de gestión, el bienestar y la relación con compañeros de trabajo son las dimensiones de la CVT que más influyen sobre el desempeño en general. Por otra parte, la relación con compañeros de trabajo, el sistema de gestión, la relación con jefes y el bienestar, son las dimensiones que más influyen en el desempeño individual (Da Silva, 2006).

En la siguiente figura, se muestra el modelo que representa las dimensiones de la Calidad de Vida en el Trabajo que influyen en el desempeño tanto grupal como individual (Da Silva, 2006)

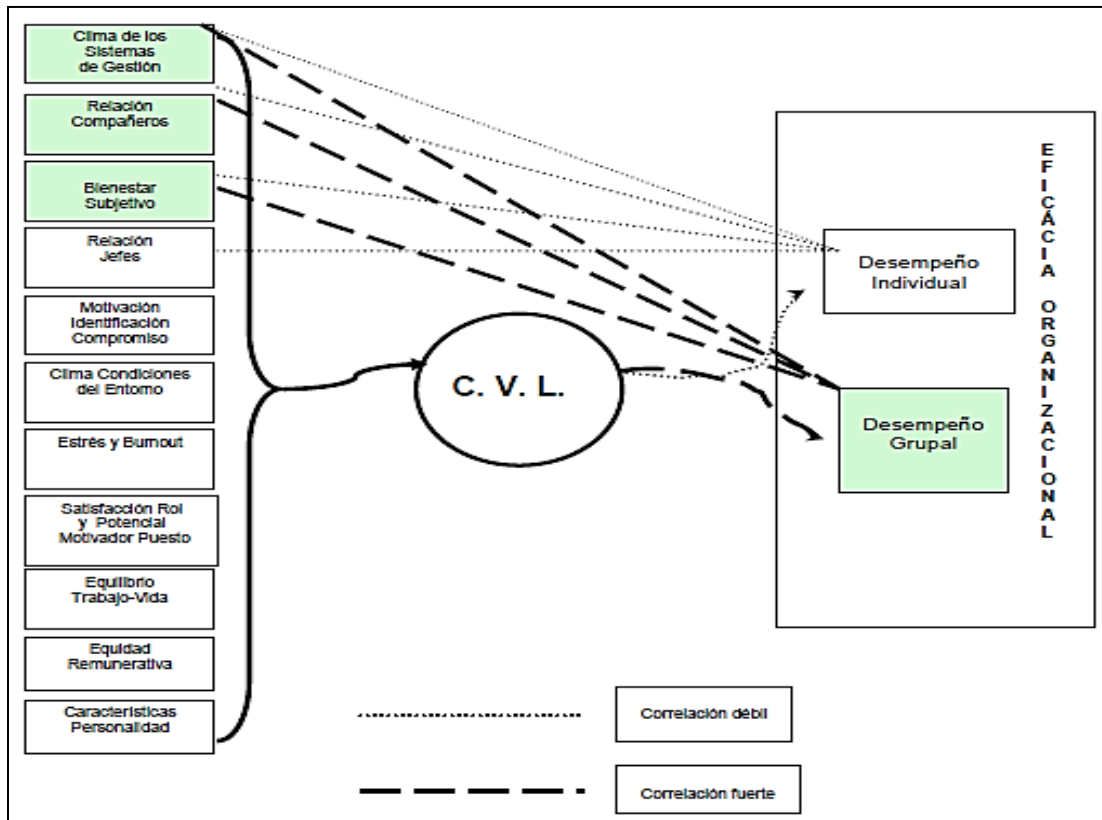


Figura 3.4. Modelo Calidad de Vida en el Trabajo y Desempeño Laboral (Marinalva Da Silva, 2006, p. 153).

3.5 Variables antecedentes de la Calidad de Vida en el Trabajo

Se mencionarán las variables de la calidad de vida en el trabajo en orden cronológico, de acuerdo a distintos autores como: Kohl y Shooler (1982), Turcotte (1986), Martel y Dupuis (2006) y Comisión Europea (2007).

Tabla 3.6 Variables antecedentes de la Calidad de Vida en el Trabajo (Turcotte, 1986) y (Royuela, 2007).

Autor	Variables Antecedentes de la CVT Grupo A	Variables Antecedentes de la CVT Grupo B	Variables Antecedentes de la CVT Grupo C	Variables Antecedentes de la CVT Grupo D
Kohl y Shooler (1982).	A. Naturaleza de la tarea: <ul style="list-style-type: none"> • Complejidad de la tarea. • Rutina. • Presión de tiempo. 	B. Contexto físico: <ul style="list-style-type: none"> • Limpieza en el entorno. • Seguridad laboral. 	C. Contexto psicosocial: <ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de pertenencia. • Nivel de fortalecimiento. 	D. Contexto organizacional: <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de supervisión. • Burocracia. • Jerarquía. • Seguridad en el trabajo. • Estabilidad en el

Autor	Variables Antecedentes de la CVT Grupo A	Variables Antecedentes de la CVT Grupo B	Variables Antecedentes de la CVT Grupo C	Variables Antecedentes de la CVT Grupo D
Turcotte (1986).	<p>A. Variables extra-organizacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hostilidad-benevolencia. • Turbulencia-estabilidad. • Complejidad tecnológica-simplicidad tecnológica. • Normativo-liberal. • Homogénea-heterogénea. • Condiciones: <ul style="list-style-type: none"> - Económicas (inflación, desempleo). - Políticas. - Sociales. - Legales. • Características de la clientela. • Características de los proveedores. • Situación geográfica. • Clima. • Desarrollo científico. • Movimiento sindical regional. • Distancia de la residencia al trabajo. 	<p>B. Variables que se refieren a la naturaleza de la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad de la empresa. • Tipo de industria a la que pertenece. • Tamaño de la empresa. • Diversificación. • Objetivos que se persiguen. • Grado de complejidad de la tarea. 	<p>C. Variables intra-organizacionales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Naturaleza de la tarea: <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de mecanización. • Uso de la informática. • Nivel de automatización. • Ritmo de Trabajo. • Sobrecarga y Subcarga de trabajo. • Frecuencia de los traslados. • Complejidad de la tarea vs. Competencia. • Autonomía. • Responsabilidad. • Retroalimentación. • Horarios (trabajo diurno o nocturno). • Naturaleza de la materia prima. • Ritmo de la tarea. • Rol: <ul style="list-style-type: none"> - Conflicto de rol. - Sobrecarga y subcarga de rol. - Ambigüedad de rol. - Relaciones formales que se derivan del rol. • Falta de participación. 2. Entorno de la Tarea <ul style="list-style-type: none"> • Grado de integración. • Tipo de industria a la que pertenece. • Estructura organizacional. • Grado de diferenciación. • Dimensión de la tarea. • Clima interno social y político. • Estilo de dirección. • Red de comunicaciones. • Sistema de control. • Variables de carrera: <ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos de selección. - Programas de formación. - Posibilidades de promoción. - Sistemas de recompensas. - Seguridad de empleo. • Frecuencias de cambios. 	<p>trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compensación. • Horario de trabajo. <p>D. Variables moderadoras:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Factores individuales: <ul style="list-style-type: none"> • Estrés de la vida privada. • Autonomía vs. Dependencia. • Delimitación de la vida profesional y de la vida privada. • Flexibilidad y rigidez. • Extroversión e introversión. • Ambición. • Predisposición a la ansiedad. • Temor al fracaso. • Tipo "A" y tipo "B". • Valores y necesidades. • Habilidad, experiencia y conocimientos • Inteligencia. • Tolerancia a la ambigüedad. • Autoestima. • Tendencia a la impaciencia. • Salud y condición física. • Hábitos de vida: <ul style="list-style-type: none"> - Alimentación. - Sueño. - Tabaco y alcohol. • Características socio-demográficas: <ul style="list-style-type: none"> - Edad. - Sexo. • Nivel de educación. • Ocupación. • Salario. • Estatus marital. 2. Factores socioculturales: <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo social. • Cultura del entorno de trabajo. • Liderazgo. • Participación. • Dimensión de los grupos. • Homogeneidad de los grupos.

Autor	Variables Antecedentes de la CVT Grupo A	Variables Antecedentes de la CVT Grupo B	Variables Antecedentes de la CVT Grupo C	Variables Antecedentes de la CVT Grupo D
Martel y Dupuis (2006).	<p>A. Naturaleza de la tarea:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo para realizar la tarea. • Participación en la toma de decisiones que concierne la tarea. • Habilidades aptas para el tipo de trabajo. • Autonomía en el funcionamiento de las tareas. • Diversidad de tareas. • Eficacia en el trabajo. • Exigencias físicas que se requieren para realizar la tarea. 	<p>B. Contexto físico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entorno de trabajo (ruido, iluminación, iluminación). • Equipo y herramientas necesarias para realizar el trabajo. • Instalaciones (guardería, acceso a restaurantes, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión de los equipos de trabajo. <p>C. Contexto psicosocial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de pertenencia. • Motivación. • Competitividad. • Relaciones con sus compañeros de trabajo. • Relaciones con el superior. • Relaciones con el jefe o la dirección. 	<p>D. Contexto organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las políticas de la compañía permiten que el trabajador se retire por un problema familiar. • Funcionamiento del trabajo ante la ausencia del trabajador. • Asignación de trabajo durante la ausencia de otros empleados. • Posibilidades de promoción. • Transferencias. • Educación y desarrollo profesional. • Retroalimentación. • Horario de trabajo flexible. • Claridad de los rol dentro de la organización. • Conflicto de rol. • Red de comunicaciones e información. • Salario. • Beneficios. • Seguridad de salario. • Cohesión. • Apoyo social.
Comisión Europea (2007).	<p>A. Contexto psicosocial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización en el trabajo y equilibrio en la vida (laboral y familiar). 	<p>B. Contexto organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad y seguridad. • Participación del trabajador en el diálogo social. • Social agenda (Orden del día social). • Igualdad de género. • Inclusión y acceso al mercado de trabajo. • Diversidad y no discriminación. • Funcionamiento de trabajo general. 		

3.6 Medición de la Calidad de Vida en el Trabajo

En la siguiente tabla se mencionarán algunos instrumentos que se utilizan para medir la calidad de vida en el trabajo en orden cronológico.

Tabla 3.7 Instrumentos de medición de la calidad de vida en el trabajo (elaboración propia, 2013).

Instrumento de medición	Autor	Descripción
El Índice de CVT.	Royuela, López-Tamayo y Suriñach (2009).	Está construido de acuerdo con la estructura de la Comisión Europea y validada en población de varias regiones de España. Este índice se integra de diez dimensiones: calidad del trabajo intrínseco: aprendizaje a lo largo de toda la vida y desarrollo profesional; equidad de género; salud y seguridad en el trabajo; flexibilidad y seguridad; inclusión y acceso al mercado de trabajo; organización del trabajo y balance trabajo-vida personal; dialogo social e involucramiento del trabajador; diversidad y no discriminación; y rendimiento en el trabajo (citado en Patlán, 2011).
El Work-Related Quality of Life Scale (WRQoL).	Edwards, J. (2009).	La escala tiene una estructura de 6 factores con 23 ítems, medidos con una escala Likert de 5 puntos, donde 1 equivale a muy en desacuerdo y 5 a muy de acuerdo. Los factores son: carrera y satisfacción laboral, condiciones de trabajo, bienestar en general, estrés en el trabajo, interface casa-trabajo y control en el trabajo (citado en Easton, 2013).
La Escala CVT-GOHISALO.	González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010).	Esta escala es la única que se ha identificado para ser utilizada en población mexicana, la cual incluye 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre (citado en Patlán, 2011).

Instrumento de medición	Autor	Descripción
El Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo.	Ministerio de Trabajo e Inmigración (2010).	El cuestionario tiene como objetivo medir la calidad de vida en el trabajo, mediante 101 reactivos, los cuáles están divididos por los siguientes factores: datos sociodemográficos, ocupación, satisfacción general en el trabajo, organización del trabajo, entorno laboral, relaciones laborales, tiempo de trabajo, seguridad en el trabajo, formación académica y profesional, compensación por el trabajo, conciliación de la vida laboral y la vida familiar, actitudes y opiniones, negociación colectiva, asociacionismo y movilidad laboral y geográfica. Donde utiliza la escala de 0 al 10 para responderlas, adecuando su valor dependiendo del tipo de pregunta (INSHT, 2010).

3.7 Consecuencias de la Calidad de Vida en el Trabajo

La Calidad de Vida en el Trabajo tiene como consecuencias en lo que respecta a la motivación y a la satisfacción de los trabajadores. A nivel de la organización, afecta a la productividad, a la calidad del producto y, finalmente, al beneficio y a la proporción de rendimiento por acción (Turcotte, 1986).

Los principales indicadores de la Calidad de Vida en el Trabajo se refieren al ausentismo y a la proporción de rotación de la mano de obra, al de número quejas y de huelgas, a los conflictos, al despilfarro, a los accidentes y, por último, al estrés o a la pérdida de creatividad. El resultado final de la CVT se refleja en la salud física y psicológica del trabajador en relación con accidentes, depresiones y crisis cardiacas (Turcotte, 1986).

Capítulo 4. Método

4.1 Justificación de la Investigación

El motivo para realizar dicha investigación es que existe una gran inquietud e interés para estudiar la Calidad De Vida en el Trabajo y el Estrés Laboral, ya que son temas que nos afectan a todos aquellos que vamos a introducirnos en el mundo laboral y sobre todo que hemos experimentado lo que es el Estrés a lo largo de nuestras vidas, ocasionándonos angustia, temor, ansiedad y enfermedad, situación que nos lleva a que nuestra Calidad de vida se vea afectada y disminuida.

4.2 Planteamiento del Problema de Investigación

El estrés laboral es un problema a nivel mundial, debido a que tiene grandes repercusiones en la salud de los individuos, llegándoles a causar incluso la muerte, situación que ha causado que las organizaciones se cuestionen y pregunten qué factores ocasionan este fenómeno; ya que no solamente se ve afectada su salud, sino repercute en la vida afectiva, laboral, social y familiar del trabajador.

Es por ello que esta investigación quiere encontrar si existe una correlación entre la Calidad de Vida en el Trabajo y el Estrés laboral.

4.3 Preguntas de Investigación

- ¿Cuál es la relación entre la Calidad de Vida en el Trabajo y el Estrés Laboral?
- ¿Cuál es la relación entre la Calidad de Vida en el Trabajo y las Variables sociodemográficas?

- ¿La Calidad de vida en el Trabajo si es favorable influye en la disminución del Estrés Laboral?
- ¿La Calidad de vida en el Trabajo si no es favorable influye en el aumento del Estrés Laboral?

4.4 Objetivos de la Investigación

- Investigar si existe una correlación significativa entre la Calidad de Vida en el Trabajo y el Estrés Laboral.
- Identificar si existe una relación entre la Calidad de Vida en el Trabajo y las Variables sociodemográficas.
- Determinar si la Calidad de Vida en el Trabajo favorable, tiene una influencia en la disminución del Estrés Laboral.
- Determinar si la Calidad de Vida en el Trabajo desfavorable, tiene una influencia en el aumento del Estrés Laboral.

4.5 Hipótesis

- ✓ H_{a1} : La Calidad de Vida en el Trabajo se correlaciona significativamente con el Estrés laboral.
- ✓ H_{o1} : La Calidad de Vida en el Trabajo no se correlaciona significativamente con el Estrés laboral.
- ✓ H_{a2} : La Calidad de Vida en el Trabajo se correlaciona con las Variables sociodemográficas.
- ✓ H_{o2} : La Calidad de Vida en el Trabajo no se correlaciona con las Variables sociodemográficas.
- ✓ H_{a3} : La Calidad de Vida en el trabajo favorable influye en la disminución del estrés laboral.
- ✓ H_{o3} : La Calidad de Vida en el trabajo favorable no influye en la disminución del estrés laboral.

- ✓ Ha₄: La Calidad de Vida en el trabajo desfavorable influye en el aumento del estrés laboral.
- ✓ Ho₄: La Calidad de Vida en el trabajo desfavorable no influye en la disminución del estrés laboral.

4.6 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación:

- Transversal: Es un estudio observacional y descriptivo, que mide la prevalencia de la exposición y del efecto en una muestra poblacional e un momento dado.
- Correlacional: Tiene el propósito de medir el grado de relación que existe entre dos o más variables.
- Ex post facto: Se necesita que ocurra el fenómeno para poder estudiar sus repercusiones.

Diseño de investigación:

- No experimental: Se observa el fenómeno como se presenta, sin necesidad de manipularlo para que ocurra.

4.7. Variables:

4.7.1. Variable Independiente y Variable Dependiente

- Variable antecedente: Calidad de Vida en el Trabajo.
- Variable consecuente: Estrés laboral.
- Variables sociodemográficas: Se integran de variables sociodemográficas, variables del trabajo, variables de actividades personales y variables de la empresa, tal como se muestra en la tabla 4.1.

Tabla 4.1. Lista de variables sociodemográficas de calidad de vida en el trabajo y estrés laboral (elaboración propia, 2014).

Tipo de Variables	Variables
Variables sociodemográficas	1. Edad
	2. Sexo
	3. Escolaridad
	4. Estado civil
	5. Tiene hijos
	6. Número de hijos
	7. Hijos en edad escolar
	8. Tiempo de traslado
	9. Profesión
	10. Número de dependientes económicos
	11. Personas con quien vive
Variables del trabajo	12. Turno
	13. Personal a cargo
	14. Número de personal a cargo
	15. Puesto
	16. Área de trabajo
	17. Número de horas trabajadas al día
	18. Número de horas extras trabajadas al día
	19. Tipo de trabajador
	20. Nivel de puesto
	21. Monto de salario o sueldo
	22. Tipo de ingreso
	23. Antigüedad en el puesto actual
	24. Antigüedad en la empresa actual
	25. Tiempo de trabajar
	26. Tipo de jornada de trabajo (completa o parcial)
	27. Tipo de contrato
	28. Número de trabajos
	29. Jornada de trabajo (continuada o partida)
	30. Días de descanso
	31. Número de horas dedicadas al trabajo principal
	32. Disposición de tiempo de descanso
	33. Tiempo de descanso durante la jornada laboral
	34. Curso de capacitación
	35. Número de cursos de capacitación
Variables de actividades personales	36. Actividad física
	37. Tipo de actividad física
	38. Práctica de deporte
	39. Tipo de deporte
Variables de la empresa	40. Horas de diversión o esparcimiento
	41. Tipo de organización
	42. Actividad económica de la empresa u organización
	43. Sector de la empresa
	44. Tamaño de la empresa

4.7.2. Definición de Variables

Variable antecedente

- Calidad de Vida en el Trabajo: La CVT se basa en el principio de que los trabajadores constituyen capital humano que debe ser desarrollado y no sólo utilizado. El trabajo no debe contribuir ni perjudicar o degradar el aspecto humano del trabajador y debe contribuir a que éste se desempeñe en otras actividades vitales, como los de ciudadano, cónyuge o padre (Guízar, 2003).

Variable consecuente

- Estrés Laboral: Es la vivencia de ansiedad, temor e insatisfacción relacionada con las exigencias de los factores implícitos debidos a la naturaleza de la ocupación misma, como son los estilos de liderazgo, la carga de trabajo, la ambigüedad del rol, las fechas límite, los recursos limitados y, en general, las necesidades de logro no colmadas, que conllevan comportamientos disfuncionales dentro de la organización (Gutiérrez, 2012).

Variables sociodemográficas

- Edad: Tiempo que ha vivido una persona.
- Sexo: Condición orgánica que distingue a los hombres de las mujeres.
- Escolaridad: Grado de estudios con el que cuenta una persona.
- Estado civil: Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto.
- Tiene hijos: Situación en donde la persona decidió tener hijos o no.
- Número de hijos: Cantidad de hijos que tiene una persona.
- Hijos en edad escolar: Cantidad de hijos que se encuentran estudiando en la actualidad.
- Tiempo de traslado: Número de horas que hace una persona de su casa al trabajo.

- Profesión: Actividad habitual de una persona, generalmente para la que se ha preparado, que al ejercerla, tiene derecho a recibir una remuneración o salario.
- Número de dependientes económicos: Cantidad de sujetos que dependen económicamente del trabajador, independientemente de su parentesco.
- Personas con quien vive: Tipo de parentesco de las personas con quien habita en el mismo hogar.
- Turno: Orden según el cual se alternan varias personas en la realización de una actividad o un servicio.
- Personal a cargo: Situación donde el trabajador tiene al mando, ya sea uno o varios sujetos.
- Número de personal a cargo: Cantidad de sujetos del que está a cargo el trabajador.
- Puesto: Es el trabajo realizado en virtud de un contrato formal o de hecho, individual o colectivo, por el que se recibe una remuneración o salario.
- Área de trabajo: Parte de la empresa que realiza una función específica dentro de la misma.
- Número de horas trabajadas al día: Período de tiempo dedicado a realizar actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios.
- Número de horas extras trabajadas al día: Período de tiempo que excede de la jornada ordinaria, para realizar actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios.
- Tipo de trabajador: Condición en la que se encuentra contratado el trabajador.
- Nivel de puesto: Rango en el que se encuentra el trabajador, de acuerdo al organigrama de la organización.
- Monto de salario o sueldo: Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja, en concepto de paga.
- Tipo de ingreso: Es la entrada económica bajo la que está inscrita el trabajador.

- Antigüedad en el puesto actual: Número de años que lleva trabajando en el puesto que desempeña actualmente.
- Antigüedad en la empresa actual: Número de años que lleva trabajando en la empresa u organización, donde labora actualmente.
- Tiempo de trabajar: Número de años que ha laborado, desde su primer trabajo al actual.
- Tipo de jornada de trabajo (completa o parcial): Se refiere al número de horas que el trabajador debe de laborar en un día, que puede ser de tiempo completo o de medio tiempo.
- Tipo de contrato: Tipo de acuerdo, generalmente escrito, por el que dos o más partes se comprometen recíprocamente a respetar y cumplir una serie de condiciones.
- Número de trabajos: Cantidad de trabajos por los que recibe una contribución económica.
- Jornada de trabajo (continuada o partida): Está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente.
- Días de descanso: Días de la semana donde no realiza actividades laborales.
- Número de horas dedicadas al trabajo principal: Período de tiempo dedicado a realizar actividades laborales, dentro de la primera organización bajo la cual se encuentra contratado.
- Disposición de tiempo de descanso: Período de tiempo en los que puede realizar actividades de esparcimiento.
- Tiempo de descanso durante la jornada laboral: Número de minutos en los que puede realizar actividades de esparcimiento.
- Curso de capacitación: Se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas dentro de la empresa las habilidades que necesitan para realizar su trabajo.
- Número de cursos de capacitación: Cantidad de cursos que le ha proporcionado la empresa, para desarrollar sus habilidades que necesita para realizar su trabajo.

- Actividad física: Se considera actividad física cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos que exija gasto de energía.
- Tipo de actividad física: Es la actividad física que ha decidido realizar el trabajador.
- Práctica de deporte: Actividad o ejercicio físico, sujeto a determinadas normas, en que se hace prueba, con o sin competición, de habilidad, destreza o fuerza física
- Tipo de deporte: Es el ejercicio físico que ha decidido realizar el trabajador, de acuerdo a sus habilidades y destrezas.
- Horas de diversión o esparcimiento: Periodo de tiempo que dedica el trabajador, para realizar actividades de diversión o esparcimiento.
- Tipo de organización: Régimen bajo el cual se establece el funcionamiento de la empresa, así como el fin de las actividades que desarrolla.
- Actividad económica de la empresa u organización: Son todos los procesos que tienen lugar para la obtención de productos, bienes y/o servicios destinados a cubrir necesidades y deseos en una sociedad en particular.
- Sector de la empresa: Clasificación de acuerdo a la actividad económica que realiza la empresa.
- Tamaño de la empresa: Número de empleados por las que está constituida la empresa.

4.7.3. Operacionalización de Variables

Variable antecedente:

- Calidad de vida en el Trabajo.- Puntaje obtenido a la respuesta de los reactivos de la Escala de calidad de Vida en el Trabajo desarrollada por la Dra. Juana Patlán.

Variable consecuente:

- Estrés laboral.- Puntaje obtenido a la respuesta de los reactivos de la Escala Estrés SWS-Survey desarrollada por el Dr. Rodolfo E. Gutiérrez

Martínez. Incluye los siguientes factores: Estrés social, apoyo social, estrés en el trabajo, apoyo en el trabajo, estrés personal, apoyo personal, salud mental deficitaria y buena salud mental.

Variables sociodemográficas:

- Edad.- La edad se clasifico en 3 rangos: 1= 22-30 años, 2= 31 a 40 años y 3= 41 a más años.
- Sexo.- Fue clasificado de la siguiente manera: 1= Femenino y 2= Masculino.
- Escolaridad.- La escolaridad se clasifico en 6 rangos, 1= Primaria, 2= Secundaria, 3= Bachillerato o carrera técnica, 4= Licenciatura, 5= Posgrado y 6= Otro.
- Estado civil.- Tiene dos tipos de respuesta: 1= Con pareja y 2= Sin pareja.
- Tiene hijos.- Se dio dos tipos de respuesta, siendo 1= Si y 2= No.
- Número de hijos.- El número de hijos se clasifico en 4 rangos: 0 hijos, 1 hijo, 2 hijos y de 3 a más hijos.
- Hijos en edad escolar.- Esta variable tuvo 4 tipos de respuesta: 0 hijos, 1 hijo, 2 hijos y 3 hijos.
- Tiempo de traslado.- El tiempo de traslado se clasifico en 3 rangos expresados en minutos, donde 1= 4 a 35 minutos, 2= 40 a 80 minutos y 3= 90 a más minutos.
- Profesión.- La siguiente variable tuvo 5 tipos de profesiones, siendo las siguientes: Coordinador de área, Administrativo, Ingeniero, Profesor y Empleado.
- Número de dependientes económicos.- El número de dependientes económicos se agrupo en 4 rangos: 0 personas, 1 persona, 2 personas y de 3 a más personas.
- Personas con quien vive.- La siguiente variable tiene 6 tipos de respuesta donde 1= Sólo, 2= Con pareja, 3= Con pareja y con hijos, 4= Con hijos, 5= Con padres y 6= Otros.

- Turno.- El turno se clasifica en seis tipos de respuesta, siendo los siguientes: 1= Matutino, 2= Vespertino, 3= Nocturno, 4= Mixto (mañana y tarde), 5= Especial (fin de semana) y 6= Otro.
- Personal a cargo.- Se clasifica en dos, 1= Si y 2= No.
- Número de personal a cargo.- Para número de personal a cargo se clasificó en 2 rangos, de 0 a 3 personas y de 4 a más personas.
- Puesto.- Esta variable tuvo 6 puestos, los cuales fueron: Coordinación, Administrativo, Profesor, Obrero, Finanzas y Ventas.
- Área de trabajo.- Se tuvieron 7 áreas de trabajo para esta variable, siendo las siguientes: Administrativa, Educativa, Recursos humanos, Mantenimiento, Proyectos, Ventas y Coordinación.
- Número de horas trabajadas al día.- La siguiente variable de clasifíco en 3 rangos, de 3 a 6 horas, de 6.5 a 9 horas y de 9.5 a más horas trabajadas al día.
- Número de horas extras trabajadas al día.- El número de horas extras trabajadas al día se clasifíco en 2 rangos, de 0 a 3 horas y de 4 a más horas.
- Tipo de trabajador.- El tipo de trabajador se clasifica en cinco respuestas, 1= Asalariado, 2= Empresario, 3= Profesionista independiente, 4= Trabajador independiente y 5= Otro.
- Nivel de puesto.- El nivel de puesto se clasifica en tres tipos de respuesta, donde 1= Directivo, 2= Mandos medios y 3= Operativo.
- Monto de salario o sueldo: La siguiente variable se clasifica en 3 rangos, de \$3,000 a \$6,000, de \$6,600 a \$9,500 y de \$10,000 a más.
- Tipo de ingreso.- Esta variable tiene cuatro tipos de respuestas, siendo 1= Sueldo, 2= Comisión, 3= Sueldo y comisión y 4= Honorarios.
- Antigüedad en el puesto actual.- La antigüedad en el puesto actual se clasifíco en 3 rangos, de .08 a 3 años, de 3.16 a 6.58 años y de 7 a más años.
- Antigüedad en la empresa actual.- La antigüedad en la empresa actual se clasifíco en 3 rangos, de .08 a 4 años, de 4.08 a 9 años y de 10.41 a más años.

- Tiempo de trabajar.- El tiempo de trabajar se clasifico en tres rangos, de .08 a 6 años, de 6.08 a 15.08 años y de 16 a más años.
- Tipo de jornada de trabajo (completa o parcial).- La siguiente variable tiene dos tipos de respuesta, donde 1= Tiempo completo y 2= Tiempo parcial.
- Tipo de contrato.- Esta variable tiene cuatro tipos de respuesta, donde 1= Por obra determinada, 2= Por tiempo determinado, 3= Por temporada y 4= Por tiempo indeterminado.
- Número de trabajos.- El número de trabajos se clasifico en tres rangos: 1 trabajos, 2 trabajos y de 3 a más trabajos.
- Jornada de trabajo (continuada o partida).- La jornada de trabajo tiene dos tipos de respuesta, donde 1= Continuada y 2= Partida (mañana y tarde).
- Días de descanso.- Los días de trabajo se clasificaron en tres rangos, de Sábado a Domingo, de Lunes a Viernes y Domingo.
- Número de horas dedicadas al trabajo principal.- La siguiente variable se clásico en tres rangos, de 3 a 9 horas, de 9.5 a 24 horas y de 25 a más horas.
- Disposición de tiempo de descanso.- Esta variable tiene dos tipos de respuesta, 1= Si y 2= No.
- Tiempo de descanso durante la jornada laboral.- Se clasifico en tres rangos, de 0 a 5 minutos, de 10 a 30 minutos y de 60 a más minutos.
- Curso de capacitación.- Esta variable tiene dos tipos de respuesta, 1= Si y 2= No.
- Número de cursos de capacitación.- Se clasifico en tres rangos de respuesta: 0 cursos, 1 curso y de 2 a más cursos de capacitación.
- Actividad física.- La siguiente variable tiene dos tipos de respuesta, 1= Si y 2= No.
- Tipo de actividad física.- Se clasifico en 6 tipos de actividades físicas, siendo las siguientes: Atletismo, Ejercicio, Gimnasio, Zumba, Futbol y Varios.
- Práctica de deporte.- Esta variable tiene dos tipos de respuesta, donde 1= Si y 2= No.

- Tipo de deporte.- Se clasifico en 6 tipos de deportes, siendo los siguientes: Futbol, Ejercicio, Atletismo, Basquetbol, Diversos y Ninguno.
- Horas de diversión o esparcimiento.- La siguiente variable tiene tres rangos de respuesta, de 0 a 4 horas, de 5 a 10 horas y de 12 a más horas.
- Tipo de organización.- Tiene tres tipos de respuesta, 1= Empresa privada, 2= Gubernamental y 3= Otro.
- Actividad económica de la empresa u organización.- Se clasifica en cuatro tipos de respuesta, 1= Fabricación y comercialización de productos, 2= Comercialización, 3= Servicios y 4= Otra.
- Sector de la empresa: Esta variable tiene once tipos de respuesta, 1= Sector primario (agricultura, ganadería, minería, silvicultura y pesca), 2= Sector energético, 3= Sector industrial (industria manufacturera), 4= Comunicaciones y transportes, 5= Comercial, 6= Turístico, 7= Salud, 8= Educativo, 9= Financiero, bursátil y aseguradoras, 10= Construcción y 11= Otro.
- Tamaño de la empresa: Se clasifica en cuatro tipos de respuesta, 1= Micro (0-10 trabajadores), 2= Pequeña (11-50 trabajadores), 3= Mediana (51-100 trabajadores) y 4= Grande (101 a más trabajadores).

4.8 Instrumentos de Medición

SWS-Survey

La prueba para medir el Estrés SWS-Survey fue desarrollada por el Dr. Rodolfo E. Gutiérrez Martínez en el proyecto DGAPA IN 305098 titulado: “Salud Mental, Estrés y Trabajo en Profesionales de la Salud” con la colaboración de Robert F. Ostermann.

Fue diseñado para operacionalizar un modelo teórico sobre Salud mental, Estrés y Apoyos de Robert Ostermann que considera variables negativas (de estrés) y positivas (de apoyo) que contribuyen a la Salud mental; postula que el

estrés consiste en el interjuego de factores de tres áreas: personal, laboral-organizacional y social-situacional (Gutiérrez, 2002).

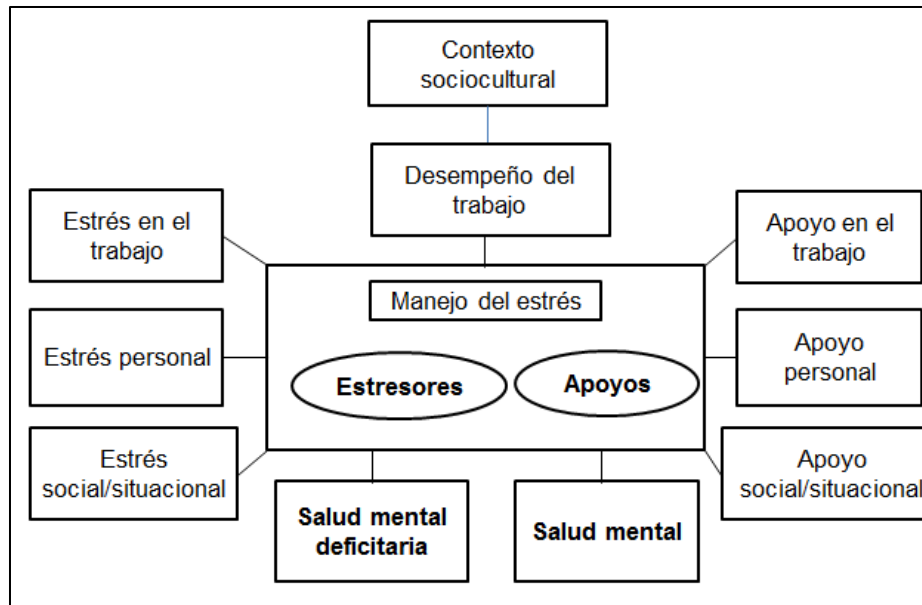


Figura 5.1. Modelo SWS (Gutiérrez, 2002, p. 20).

Las áreas contribuyen tanto de manera negativa (estresores), como de manera positiva (apoyos), a las condiciones generales de la vida, y son las siguientes (Gutiérrez, 2002):

- El área Personal (SELF), se refiere a la constitución personal-familiar y disposición propia.
- El área Laboral-organizacional (TRABAJO), involucra la situación proveedora de ingreso.
- El área Social-situacional, tiene relación con la situación de interacción ajena al trabajo. (Situación de no trabajo, tiempo libre, familia y amigos).

Este modelo parte de la premisa de que en cualquier punto de la vida de un individuo, el nivel de tolerancia al estrés en el trabajo- o al nivel de estrés incapacitante-, no sólo se ve determinado por los estresores que ocurren en el trabajo mismo, sino también por la intensificación de estresores experimentados en las áreas social y personal (Gutiérrez, 2002).

Por lo que dicho instrumento está conformado por 200 reactivos que comprenden las tres dimensiones mencionadas con anterioridad: social, trabajo y personal, en sus aspectos de apoyos y estresores. Adicionalmente, incluye dos escalas de salud mental (Gutiérrez, 2002).

Se mencionarán a continuación las escalas que conforman el SWS-Survey, así como la definición de cada una de ellas, que son (Gutiérrez, 2002):

1. Estrés social (ES): Comprende situaciones y circunstancias que ocurren fuera del ámbito del trabajo e incluyen condiciones de vida caóticas, peligrosas o insalubres, relaciones conflictivas en la dinámica con la familia, con los amigos y los vecinos, responsabilidades abrumadoras, etc.
2. Apoyo social (AS): Se refiere a la ayuda proporcionada por amigos y parientes que le dan a la persona que está bajo situación de estrés, un confort tanto físico como psicológico. Comprende situaciones y circunstancias que ocurren fuera del ámbito de trabajo que incluyen tanto relaciones compatibles, útiles y satisfactorias como condiciones de vida confortables y protegidas.
3. Estrés en el trabajo (ET): Se refiere a los factores de estrés en el lugar de trabajo debidos a la naturaleza de la ocupación, a sus condiciones, a los conflictos interpersonales, a una supervisión, gerencia o dirección ineficaz, y a los conflictos entre el trabajo, las obligaciones personales y las necesidades propias de autorrealización.
4. Apoyo en el trabajo (AT): Son los elementos que propician plenamente el desarrollo de la potencialidad de la persona, trabajo con alto significado, buenas relaciones interpersonales de apoyo y en general, condiciones de trabajo confortables.
5. Estrés personal (EP): Componentes que reflejan la disposición individual y comportamientos (que incluyen emociones) que generan culpa, fracasos e ineffectividad, y comportamientos socialmente inapropiados, como la evitación, proyección y reserva extrema.

6. Apoyo personal (AP): Reflejan la disposición individual y comportamental consistente con actitudes de auto confianza, habilidad para manejar y controlar eventos de vida (buenas estrategias de enfrentamiento de los diversos estresores), satisfacción de ser uno mismo y tener perspectivas congruentes consigo mismo en la propia situación de vida.
7. Salud Mental Deficitaria (SP): Incluye los síntomas clásicos y los reportes de dolencias físicas asociadas con inestabilidad emocional, disminución del tono emocional y comportamiento socialmente inapropiado, dañino y perjudicial.
8. Buena salud mental (BS): Comprende los comportamientos de un individuo optimista, positivo, relajado, ecuánime, quien mantiene una alta autoestima, buena suela física y una actitud y porte apropiados con los demás.

La validación del contenido del SWS-Survey se realizó con la participación de 90 profesionales en salud mental, quienes evaluaron la adecuación de cada uno de los reactivos con respecto al contenido y objetivo de cada sub-escala y se obtuvo un alfa de Cronbach superior a 0,91. Posteriormente, con datos de campo, con una población de 3152 sujetos (población económicamente activa), se obtuvo una consistencia interna que fluctuó de 0,77 a 0,93. (González, 2006)

Mientras que la confiabilidad del instrumento se calculó para cada sub-escala mediante la: media, desviación estándar, error estándar de la media, así como los índices de consistencia interna, las cargas factoriales de cada reactivo (la varianza total explicada de la sub-escala menos elevada fue de 43.33) y pruebas t entre respuestas de hombres y mujeres (Gutiérrez, 2002).

Escala de Calidad de Vida en el Trabajo

La Escala de Calidad de Vida en el Trabajo, fue desarrollada por la Dra. Juana Patlán Pérez en el proyecto Papiit In 304212 titulado: "Calidad De Vida en el Trabajo y Salud Ocupacional en Trabajadores de Organizaciones Mexicanas, en el 2013.

La validez y confiabilidad de esta escala, se llevó a cabo con una muestra de 248 trabajadores de una organización mexicana, obteniendo como resultado un instrumento que permite medir la Calidad de vida de trabajo en trabajadores mexicanos, por lo que se cumple el objetivo primordial de este proyecto, siendo el de crear un instrumento desde principio a fin, sin tener la necesidad de utilizar los instrumentos adaptados que existen para medir este constructo tan importante para la psicología laboral.

Dicho instrumento está formado por 254 reactivos tipo Likert de 6 puntos, integrados por 17 factores agrupados en 5 categorías y por variables sociodemográficas. Los cuáles serán mencionados y definidos a continuación:

Factores individuales: Factores con referencia a la satisfacción de necesidades mediante el trabajo para el logro de la plena realización del trabajador (Patlán, 2012).

- F1. Equilibrio trabajo-familia: Grado en el cual el rol desempeñado en el trabajo, las demandas y presiones laborales son compatibles con los roles, demandas y presiones personales y familiares, generando un equilibrio entre el trabajador y su familia o vida personal, provocando sentimientos de estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo. Cuando existe un desequilibrio puede producirse estrés y afectar negativamente al trabajador en ambas esferas de su vida generándole sensación de estar preocupado, agobiado, estresado, frustrado, incompetente, insatisfecho, inestable, desmotivado, incómodo, desconcentrado, intolerante, decepcionado e incomprendido (Patlán, 2012).
- F2. Satisfacción con el trabajo: Estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción favorable del trabajador hacia su puesto de trabajo y las actividades desempeñadas en la organización. Esta valoración es subjetiva y está sujeta a las experiencias laborales previas. Cuando el individuo realiza un trabajo agradable, con un buen ambiente para trabajar, además de una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes

a sus expectativas se logra que se sienta satisfecho, alegre, motivado, tranquilo, exitoso, productivo y competente; evitando sentirse molesto, triste, frustrado, desmotivado, insatisfecho, incompetente e indiferente. La satisfacción en el trabajo puede ser un consecuente tanto de la personalidad del individuo como del ambiente laboral (Patlán, 2012).

- F3. Desarrollo laboral y profesional: Se refiere a la existencia de oportunidades que la organización ofrece al trabajador para aplicar y desarrollar sus habilidades en el trabajo, permitiéndole aprender conocimientos y desarrollar nuevas habilidades o reforzar aquellos que hayan sido adquiridos con anterioridad y que sean útiles para su desempeño y desarrollo laboral con la posibilidad de ascender de puesto de acuerdo a las capacidades, conocimientos, resultados y méritos laborales del trabajador contribuyendo a que el trabajador tenga una carrera y perspectiva laboral de largo plazo en la organización. Provocando que el trabajador se sienta alegre, motivado, capaz, satisfecho, reconocido, entusiasmado, exitoso, activo y eficaz; evitando que se sienta frustrado, desmotivado, incapaz, molesto, triste, insatisfecho, desvalorado, preocupado, reprimido e indiferente (Patlán, 2012).
- F4. Motivación en el trabajo: Conjunto de impulsos, deseos y expectativas que tienen los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales y alcanzar sus objetivos mediante el desempeño de su trabajo. Se trata de un proceso que activa y dinamiza al trabajador presentando un comportamiento y desempeño para sentirse alegre, satisfecho, competente, activo, seguro, motivado, eficaz, entusiasmado, productivo y comprometido en el trabajo; evitando sentirse triste, molesto, desmotivado, apático, frustrado, insatisfecho, incompetente, monótono, improductivo y cansado (Patlán, 2012).
- F5. Bienestar en el trabajo: Estado afectivo en el cual se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado por la experiencia en sus labores. Este tipo de personas tienden a sentirse alegres, tranquilas, satisfechas, cómodas,

seguras, motivadas, estables, entusiasmadas y activas en el trabajo; alejando sentirse molestas, preocupadas, incómodas, desmotivadas, insatisfechas, agobiadas, frustradas e inseguras (Patlán, 2012).

Factores del ambiente de trabajo: Los factores del ambiente y las condiciones de trabajo que pueden representar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores repercutiendo en su calidad de vida (Patlán, 2012).

- F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo: Conjunto de factores técnicos, organizacionales y sociales del entorno laboral y el proceso de trabajo en la cual los empleados realizan sus actividades, con influencia en el desempeño y en la salud y el bienestar físico y mental de los trabajadores. Incluye factores (físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad, etc.) del medio ambiente. Estos factores constituyen las demandas, requerimientos y limitaciones del puesto para el desempeño del trabajo. Cuando las condiciones y medio ambiente de trabajo son favorables, el trabajador podrá sentirse cómodo, alegre, tranquilo, seguro, satisfecho, motivado, activo, saludable y entusiasmado; evitando sentirse molesto, incómodo, estresado, agobiado, preocupado, desmotivado, inseguro, insatisfecho, desconcentrado o cansado (OIT, 1987; Nefta, 1997) (Patlán, 2012).
- F7. Seguridad y salud en el trabajo: Percepción del trabajador respecto al grado en el cual la organización utiliza un conjunto de medidas técnicas encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida o la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable, lo cual propicia que el trabajo se lleve a cabo de manera segura, con la mínima posibilidad de que se produzcan riesgos o daños al trabajador. Cuando existe seguridad y salud en un espacio de trabajo, los trabajadores se podrán sentir alegres, seguros, tranquilos, cómodos, satisfechos, motivados, saludables, estables y valorados por parte de la organización, evitando sentirse preocupados,

inseguros, nerviosos, molestos, desconfiados, incómodos e incluso en peligro (Patlán, 2012).

Factores del trabajo y de la organización: Son los factores relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas contribuyentes a la calidad de vida en el trabajo (Patlán, 2012).

- F8. Contenido y significado del trabajo: Percepción de desempeñar un trabajo interesante, con significado, variado, bien considerado y con posibilidades de tomar decisiones y de desarrollo personal. El trabajo debe tener un contenido y un significado para la persona que lo realiza, el trabajo debe ser valioso y de utilidad para la organización y la sociedad en general, además de ofrecer oportunidades de aplicación y desarrollo de conocimientos y habilidades, la toma de decisiones y el desarrollo personal y laboral. Cuando la persona percibe que desempeña un trabajo satisfactorio, significativo, creativo y valioso se sentirá alegre, competente, satisfecha, importante, motivada, eficaz, responsable, exitosa, reconocida y comprometida en su trabajo, en contra de sentirse frustrada, monótona, incompetente, desmotivada, molesta, insatisfecha, indiferente, desvalorada y cansada (Patlán, 2012).
- F9. Retribución económica por el trabajo: Percepción del trabajador respecto a recibir de la organización una remuneración económica adecuada por los conocimientos y habilidades poseídas y aplicadas con éxito a varias tareas, así como por sus contribuciones personales y el desempeño efectuado en sus actividades laborales. Cuando la retribución económica recibida es adecuada de acuerdo con las actividades realizadas, el trabajador podrá sentirse alegre, satisfecho, reconocido, motivado, tranquilo, seguro, cómodo, competente, exitoso y comprometido con el trabajo, evitando sentirse molesto, insatisfecho, frustrado, desmotivado, desvalorado, preocupado, agobiado, incompetente e indiferente para la organización (Patlán, 2012).

- F10. Autonomía y control en el trabajo: Percepción del grado de libertad, autonomía e independencia proporcionado al trabajador para organizar y realizar su trabajo, pudiendo tomar decisiones respecto al contenido de sus tareas (orden, velocidad, métodos), así como a la cantidad y el tipo de trabajo, incluyendo los momentos de trabajo y de descanso (ritmo, pausas y vacaciones). Cuando un trabajador percibe autonomía en su trabajo es probable que se sienta alegre, competente, satisfecho, responsable, seguro, libre, comprometido, motivado, tranquilo o importante dentro de la organización, alejando sentirse reprimido, frustrado, molesto, incapaz, agobiado, insatisfecho, desmotivado, preocupado o desvalorado (Patlán, 2012).
- F11. Estabilidad laboral: Percepción respecto a la certidumbre para conservar y permanecer en su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su contrato, evitando ser despedido por causas injustificadas o arbitrarias el cual preferentemente debe ser permanente o por tiempo indefinido para otorgar al trabajador seguridad, estabilidad y permanencia en su trabajo, garantizándole su desarrollo laboral, social, familiar y personal. Cuando el trabajador tiene un empleo estable se siente tranquilo, seguro, alegre, satisfecho, estable, motivado, cómodo, responsable, comprometido y entusiasmado. Cuando el trabajador percibe estabilidad laboral puede sentirse preocupado, triste, inseguro, nervioso, molesto, agobiado, asustado, estresado, frustrado o desmotivado (Patlán, 2012).
- F12. Participación en la toma de decisiones: Percepción de las oportunidades del trabajador para participar en la toma de decisiones del trabajo. En este caso, la organización informa y proporciona a sus empleados los medios de participación para aprovechar sus capacidades en la toma de decisiones de relevancia para el desarrollo de sus actividades laborales o la mejora de la productividad y logro de los objetivos de la organización. La participación en la toma de decisiones incrementa la autonomía y control sobre el trabajo provocando que los trabajadores se sientan más productivos, satisfechos, comprometidos, importantes, alegres,

competentes, reconocidos motivados, activos, eficaces, satisfechos, responsables o comprometidos. La falta de participación en la toma de decisiones induce a los trabajadores a sentirse molestos, tristes, desvalorados, frustrados, ignorados, indiferentes, incapaces, apartados, desmotivados o insatisfechos (Patlán, 2012).

Factores del entorno socio-laboral: Factores que satisfacen necesidades en el ámbito social e interpersonal en el trabajo (necesidades sociales, de pertenencia y estima) y contribuyen a la Calidad de vida laboral (Patlán, 2012).

- F13. Relaciones interpersonales: Percepción de la posibilidad que tiene el trabajador de comunicarse libre y abiertamente con sus superiores, compañeros de trabajo y personas vinculadas a la organización tales como clientes o usuarios, permitiéndole establecer vínculos de confianza y apoyo, generando un entorno de trabajo más confortable. Cuando el trabajador tiene sólidas relaciones interpersonales en su trabajo se siente alegre, seguro, tranquilo, cómodo, amigable, satisfecho, motivado, integrado y apoyado; en cambio si no tiene relaciones interpersonales favorables puede sentirse aislado, triste, inseguro, preocupado, molesto, incómodo, frustrado, desconfiado, reprimido o antisocial (Patlán, 2012).
- F14. Retroalimentación: Grado en el cual el trabajador recibe información de sus superiores y compañeros acerca de su desempeño laboral con el propósito de evaluar la eficiencia y productividad de su trabajo a fin de permitirle conocer su rendimiento y el logro de metas y mejorar su desempeño. Cuando el trabajador recibe la información necesaria para mejorar su desempeño y rendimiento se siente seguro, motivado, alegre, valorado, guiado, tomado en cuenta, satisfecho, retroalimentado, importante y competente. En cambio cuando el trabajador no cuenta con una retroalimentación en el trabajo, se puede sentir preocupado, ignorado, desorientado, indiferente, desmotivado, apartado, incompetente, triste, frustrado o molesto (Patlán, 2012).

- F15. Apoyo organizacional: Percepción del trabajador de sentirse respaldado por la organización y sus superiores. Refleja las creencias de los empleados respecto a si la organización valora sus contribuciones, su desarrollo laboral y profesional, considera sus objetivos y valores, escucha sus quejas, les ayudan cuando tienen un problema y confían en un trato justo, aumentando su autoestima, disminuyendo su estrés, brindándoles un sentido de pertenencia, creando un ambiente o clima de apoyo, comprensión y confianza, en el que se ayuda a los empleados a percibir la situación como menos amenazante y experimentar consecuencias menos negativas. Cuando el trabajador percibe contar con apoyo de la organización y de sus superiores se siente seguro, alegre, motivado, satisfecho, apoyado, reconocido, comprometido, capaz, tranquilo e importante. En cambio cuando un trabajador no tiene apoyo en la organización con respecto a su trabajo se sentirá molesto, triste, ignorado, desvalorado, frustrado, desmotivado, indiferente, aislado, preocupado e insatisfecho (Patlán, 2012).
- F16. Reconocimiento: Percepción del trabajador respecto a las acciones efectuadas por la organización y los superiores para distinguir, felicitar, estimar o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos por el trabajador en el desempeño de sus actividades. Estas acciones llevarán a los empleados a sentirse alegres, satisfechos, valorados, motivados, competentes, importantes, seguros, comprometidos, eficaces y activos en el trabajo. Cuando no hay un reconocimiento por parte de la organización hacia sus trabajadores, es probable que ellos se sientan frustrados, molestos, decepcionados, desmotivados, desvalorados, desanimados, indiferentes, incompetentes o insatisfechos (Patlán, 2012).

Calidad de vida en el trabajo (global).

- F17. Calidad de vida en el trabajo: Percepción del individuo sobre su trabajo y las posibilidades ofrecidas por éste para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, particularmente en el

ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su realización personal, familiar y social y como un medio para preservar su salud y su economía. Los trabajadores con calidad de vida en el trabajo se sienten alegres, productivos, activos, responsables, amigables, satisfechos, competentes, comprometidos, entusiasmados y saludables. En cambio, si los trabajadores carecen de calidad de vida en su trabajo es probable que se sientan preocupados, molestos, incompetentes, indiferentes, improductivos, desmotivados, frustrados, insatisfechos e irresponsables (Patlán, 2012).

4.9 Población y Muestra

Consistió en 104 trabajadores, donde el 55.8% fueron hombres y el 41.3% fueron mujeres, de un rango de edad entre 25 años a 62 años, donde el criterio de inclusión fue que se encontrarán trabajando actualmente. Se obtuvo una muestra intencional de trabajadores de empresas mexicanas del sector privado.

4.10 Contexto y Escenario

Se aplicó en organizaciones del sector privado, específicamente del sector servicios.

4.11 Procedimiento

Para la aplicación de los cuestionarios se dividió en áreas a la población y se llevó a cabo dentro de las instalaciones de la organización, principalmente en el salón de juntas, donde se les entregó los instrumentos de medición junto con un lápiz, después se les explicó el motivo del estudio, su beneficio y las instrucciones para que se llenarán las hojas de respuesta correctamente. Se les dio 50 minutos para que contestaran los instrumentos., una vez que terminaban de contestarlo y lo entregaban, se procedía a checar las hojas de respuesta para asegurar que no faltará ningún reactivo de llenar.

4.12 Análisis de Datos

Los análisis estadísticos realizados en esta investigación fueron los siguientes:

- Se determinó el Alpha de Cronbach para los factores de los instrumentos de medición Estrés, Apoyo y Salud Mental de Gutiérrez (2002) y la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo de Patlán (2013).
- Se obtuvieron las estadísticas descriptivas de las variables Estrés, Apoyo y Salud Mental, Calidad de vida en el trabajo y las variables sociodemográficas.
- Para determinar la relación estadísticamente significativa entre Estrés, Apoyo y Salud Mental con la Calidad de vida en el trabajo se estimó el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson.
- Para determinar la relación estadísticamente significativa entre Estrés, Apoyo y Salud Mental, la Calidad de vida en el trabajo y las variables sociodemográficas se realizó el análisis de la varianza y el análisis *t student*.

Capítulo 5. Resultados y Análisis de Resultados

5.1. Estadísticas descriptivas de la muestra

A continuación se describirán las variables sociodemográficas de acuerdo al orden de la Tabla 4.1.

Edad

La siguiente tabla nos indica que se tuvo una muestra de 104 trabajadores, donde la media de la edad fue de 34.79 años, la desviación estándar de 10.22 años, con un mínimo de 22 años y un máximo de 62 años.

Tabla 5.1. Estadísticas descriptivas por edad.

N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
104	34.79	10.22	22.00	62.00

Podemos observar que la mayoría de la muestra tiene una edad que oscila entre los 22-30 años, siendo el 46.2% de la muestra, por consiguiente el 27.9% de la muestra tiene 41 años en adelante y el 23.1% de la muestra tiene entre 31-40 años.

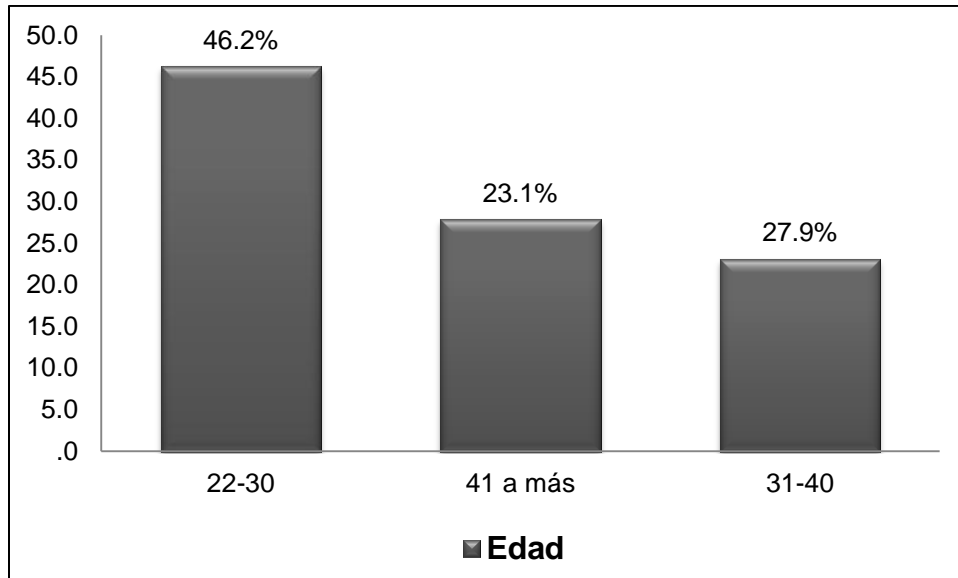


Figura 5.1. Porcentaje de la muestra por edad.

Sexo

La siguiente gráfica nos indica el sexo de la muestra evaluada, donde el 55.8% de la muestra corresponde al sexo masculino, y el 41.3% de la muestra corresponde al sexo femenino.

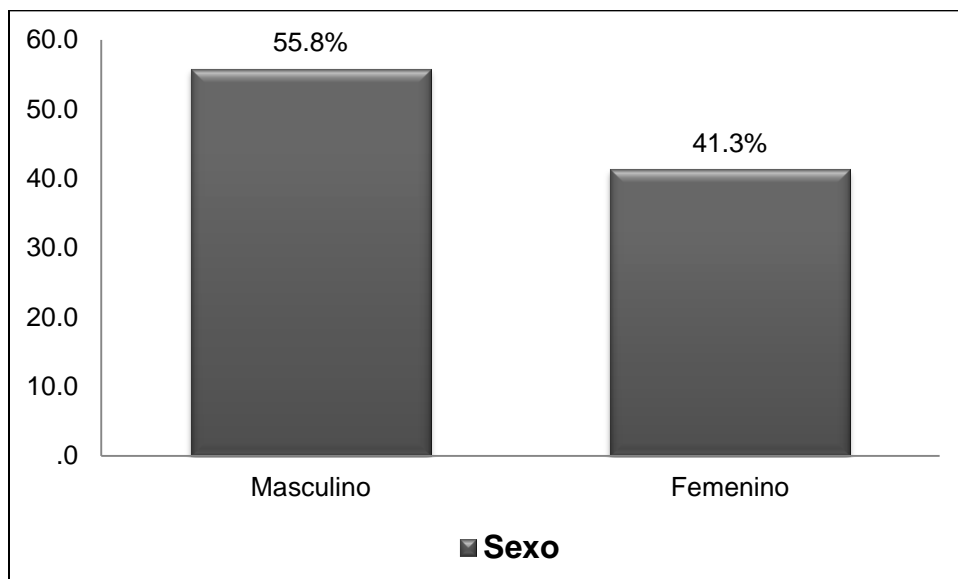


Figura 5.2. Porcentaje de la muestra por sexo.

Escolaridad

A continuación se indica el porcentaje de la muestra por nivel de escolaridad, donde la mayor parte de la muestra con un 64.4% tiene una licenciatura, el 19.2% de la muestra cuenta con bachillerato o carrera técnica, el 8.7% de la muestra cuenta con un posgrado, el 2.9% de la muestra indicó que cuenta con otros estudios y el 1.9% de la muestra tiene una educación secundaria.

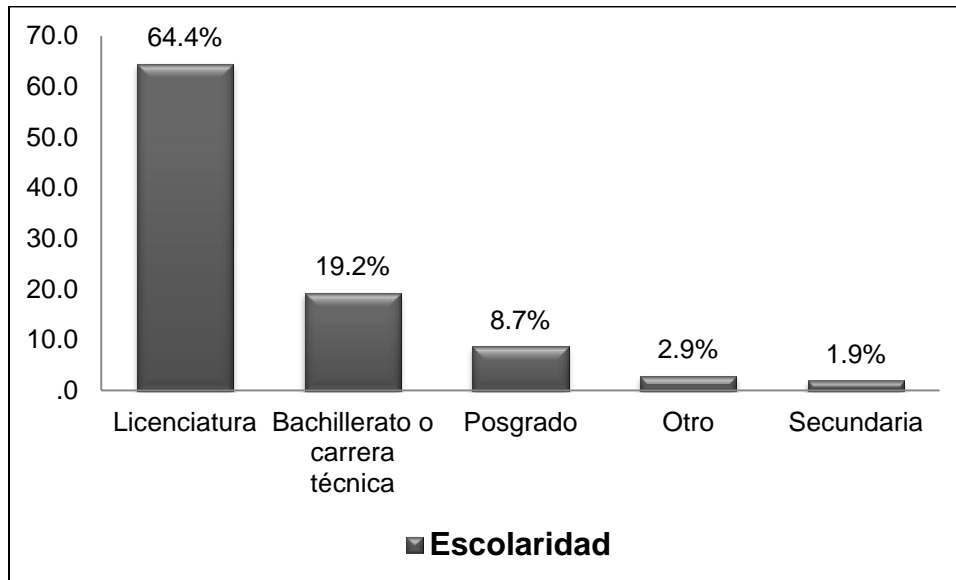


Figura 5.3. Porcentaje de la muestra por nivel de escolaridad.

Estado civil

A continuación se presenta el porcentaje de la muestra por estado civil, donde el 49% de la muestra indicó que no tiene pareja y el 48.1% de la muestra indicó que sí tiene pareja.

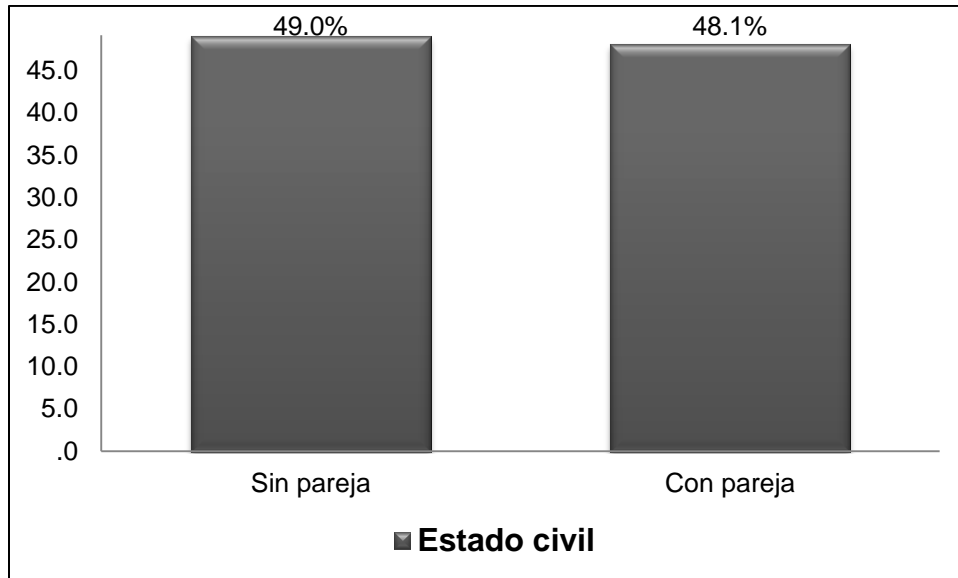


Figura 5.4. Porcentaje de la muestra por estado civil.

Hijos

La figura 5.5 contiene el porcentaje de la muestra por hijos, donde el 49% de la muestra indico que si tiene hijos y el 48.1% de la muestra indico que no tiene hijos.

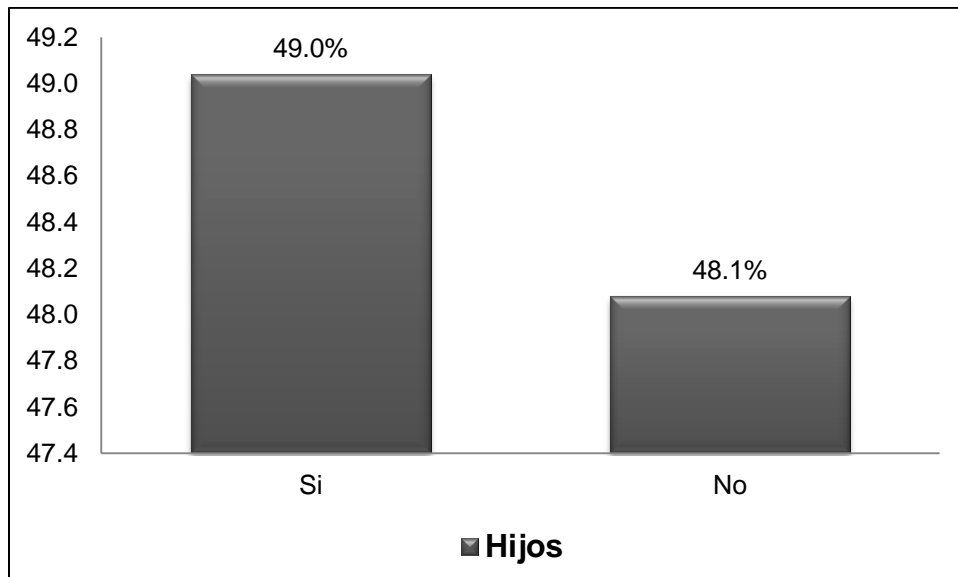


Figura 5.5. Porcentaje de la muestra por hijos.

Número de hijos

La siguiente tabla nos indica las estadísticas descriptivas por número de hijos, donde se tuvo una muestra de 104 trabajadores, con una media de 1.16 hijos, una desviación estándar de 1.26 hijos, un mínimo de 0 hijos y un máximo de 6 hijos.

Tabla 5.2. Estadísticas descriptivas por número de hijos

N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
104	1.16	1.26	.00	6.00

Se observa que el 35.6% de la muestra indico que no tiene hijos, el 21.2% de la muestra tiene dos hijos, el 16.3% de la muestra tiene un hijo y el 11.5% de la muestra tiene entre 3 a más hijos.

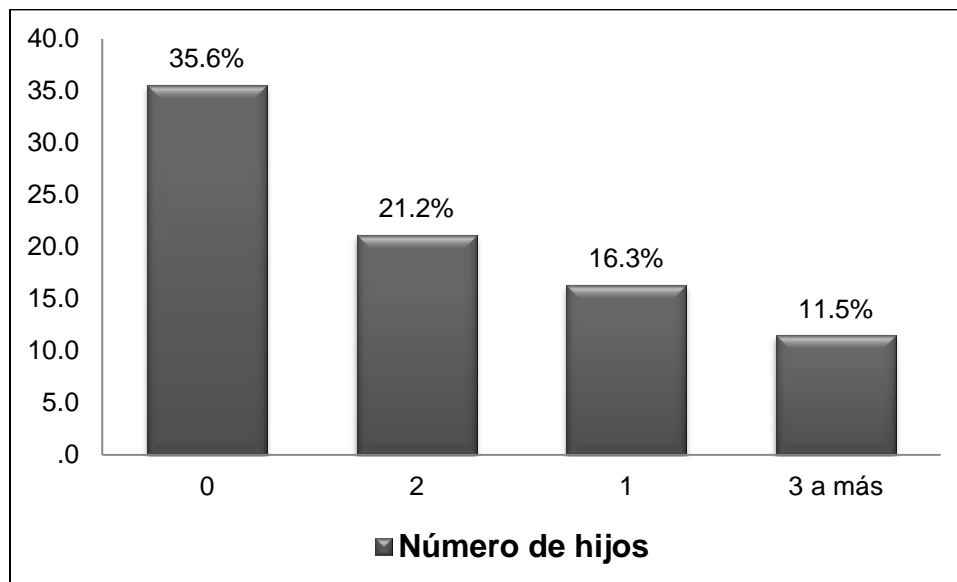


Figura 5.6. Porcentaje de la muestra por número de hijos.

Hijos en edad escolar

A continuación se describe las estadísticas descriptivas por hijos en edad escolar, presentando una muestra de 104 trabajadores, con una media de .78 hijos en edad escolar, una desviación estándar de .96 hijos en edad escolar, un mínimo de 0 hijos en edad escolar y un máximo de 3 hijos en edad escolar.

Tabla 5.3. Estadísticas descriptivas por hijos en edad escolar.

N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
104	.78	.96	.00	3.00

Se observa que la mayoría de la muestra, con un 48.1% indico que tiene 0 hijos en edad escolar, mientras que el 21.2% de la muestra indico que tiene 1 hijo en edad escolar, siguiendo el 16.3% de la muestra indicando que tiene 2 hijos en edad escolar y el 5.8% restante de la muestra indico que tiene 3 hijos en edad escolar.

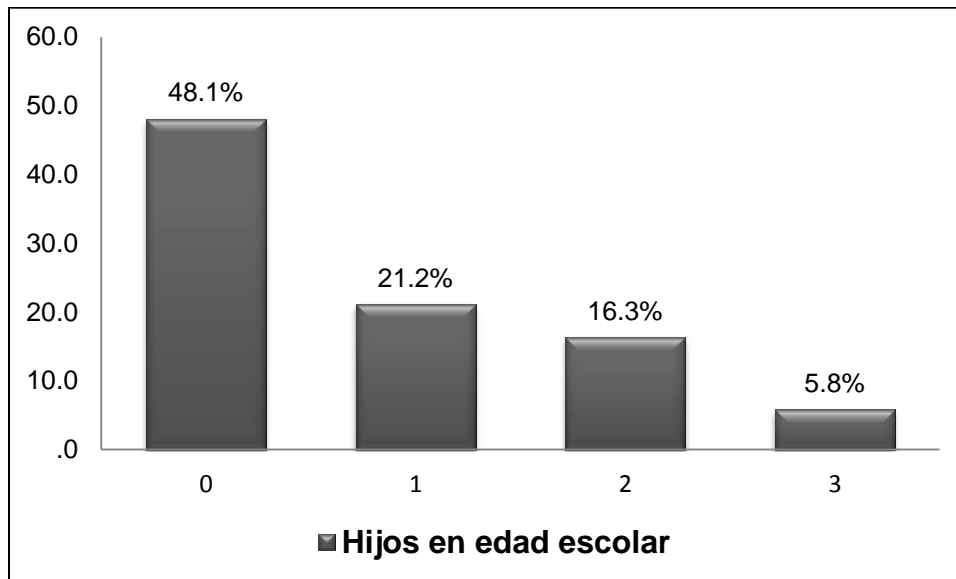


Figura 5.7. Porcentaje de la muestra por hijos en edad escolar.

Tiempo de traslado

En la siguiente tabla se observa las estadísticas descriptivas por tiempo de traslado, siendo una muestra de 104 trabajadores, con una media de 59.50 minutos, una desviación estándar de 41.20 minutos, un mínimo de 4 minutos y un máximo de 240 minutos o 4 horas aproximadamente.

Tabla 5.4. Estadísticas descriptivas por tiempo de traslado

N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
104	59.50	41.20	4.00	240.00

La figura 5.8 contiene el porcentaje de la muestra por tiempo de traslado de su casa al trabajo en minutos, donde el 33.7% de la muestra hace entre 40 a 80 minutos de traslado, el 30.8% de la muestra hace entre 4 a 35 minutos de traslado y el 28.8% de la muestra hace entre 90 a más minutos de traslado de su casa al trabajo.

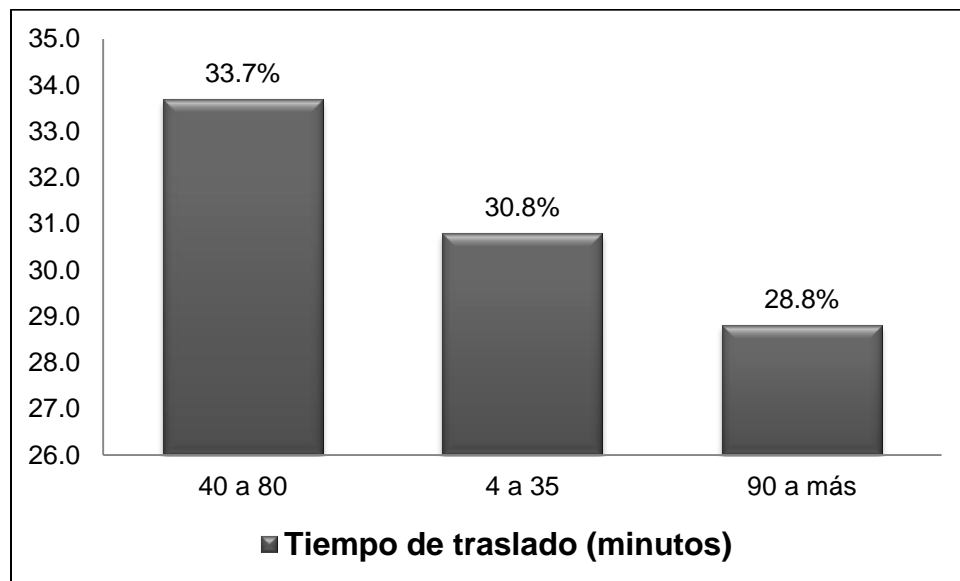


Figura 5.8. Porcentaje de la muestra por tiempo de traslado (minutos).

Profesión

En la siguiente gráfica se describe el porcentaje de la muestra por profesión, donde el 29.6% de la muestra indico que son administrativos, el 28.6%% de la muestra son empleados, el 14.8% de la muestra son ingenieros, el 14.5% de la muestra son profesores y el 6.9% de la muestra son coordinadores de área.

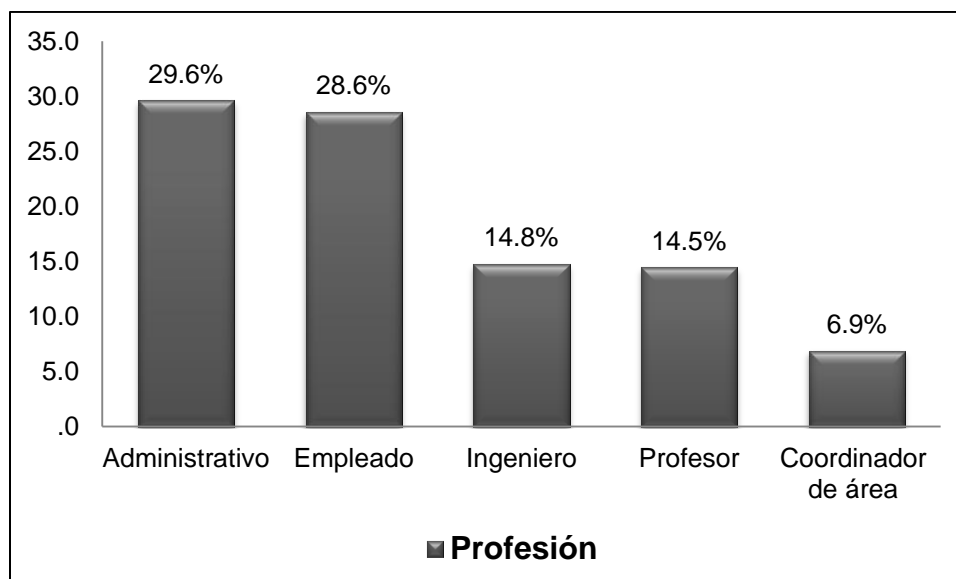


Figura 5.9. Porcentaje de la muestra por profesión.

Número de dependientes económicos

En la siguiente tabla se observa las estadísticas descriptivas por número de dependientes económicos, teniendo una muestra de 104 trabajadores, donde la media es de 1.75 dependientes económicos, con una desviación estándar de 1.67 dependientes económicos, un mínimo de 0 dependientes económicos y un máximo de 9 dependientes económicos.

Tabla 5.5. Estadísticas descriptivas por número de dependientes económicos.

N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
104	1.75	1.67	.00	9.00

El 28.8% de la muestra indico que tiene de 3 a más dependientes económicos, el 26.9% de la muestra no tiene dependientes económicos, el 23.1% de la muestra tiene 1 dependiente económico y el 17.3% de la muestra tiene 2 dependientes económicos.

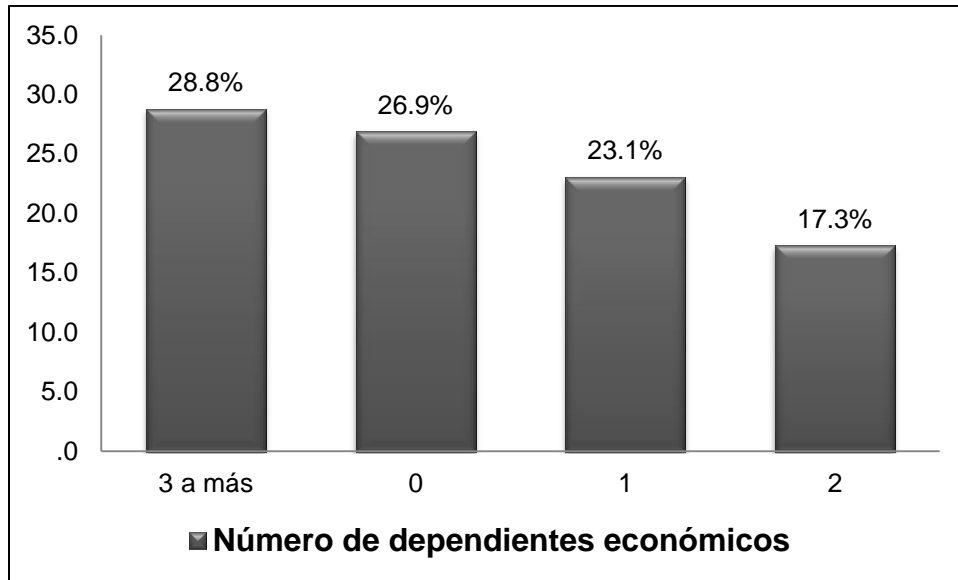


Figura 5.10. Porcentaje de la muestra por número de dependientes económicos.

Personas con quien vive

La mayoría de la muestra con 40.4% indico que vive con sus padres, siguiendo el 33.7% de la muestra que vive con su pareja e hijos, el 8.7% de la muestra indico que vive solamente con sus hijos, el 7.7% de la muestra indico que vive con otras personas, el 3.8% de la muestra indico que vive con su pareja y el 2.9% de la muestra indico que vive solo.

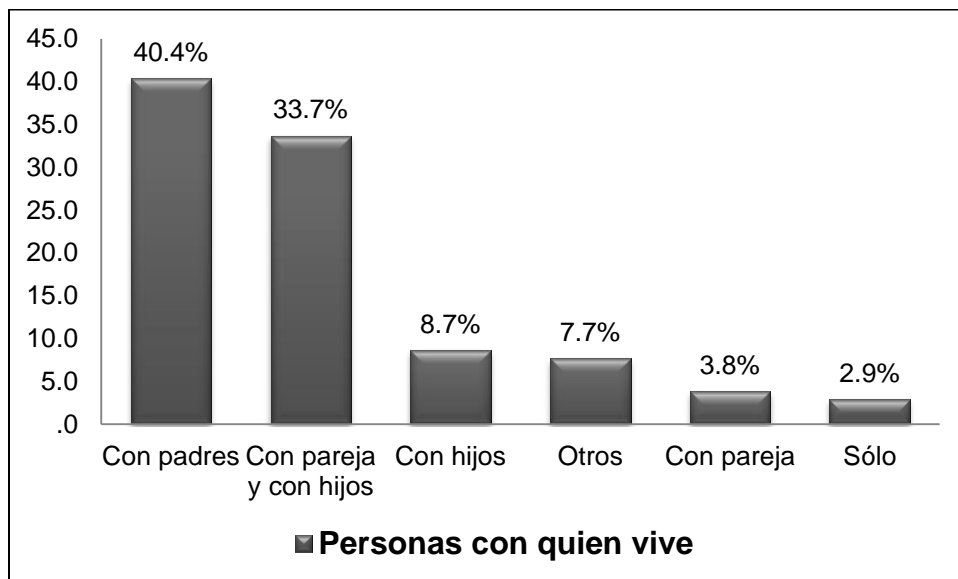


Figura 5.11. Porcentaje de la muestra por personas con quien vive.

Turno

A continuación se describe el porcentaje de la muestra por turno laboral, donde el 53.8% de la muestra indico que labora en el turno matutino, el 33.7% de la muestra indico que labora en el turno mixto (mañana y tarde), el 4.8% indico que labora en el turno vespertino y el 2% de la muestra indico que labora en otro turno (principalmente medio turno).

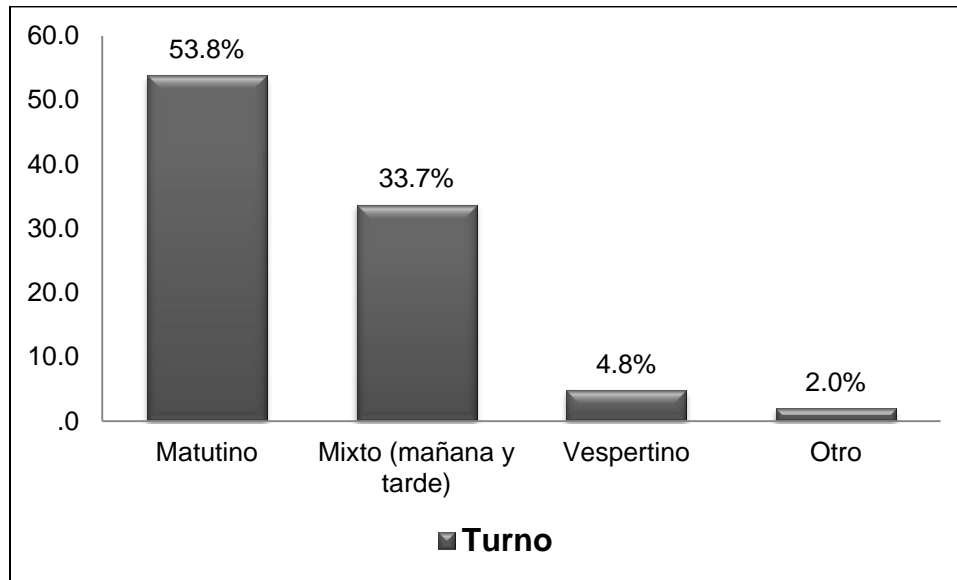


Figura 5.12. Porcentaje de la muestra por personas con quien vive.

Personal a cargo

Se observa que la mayoría de la muestra con el 70.2% indico que no tiene personal a cargo y por consiguiente el 26.9% de la muestra indico que si tiene personal a su cargo.

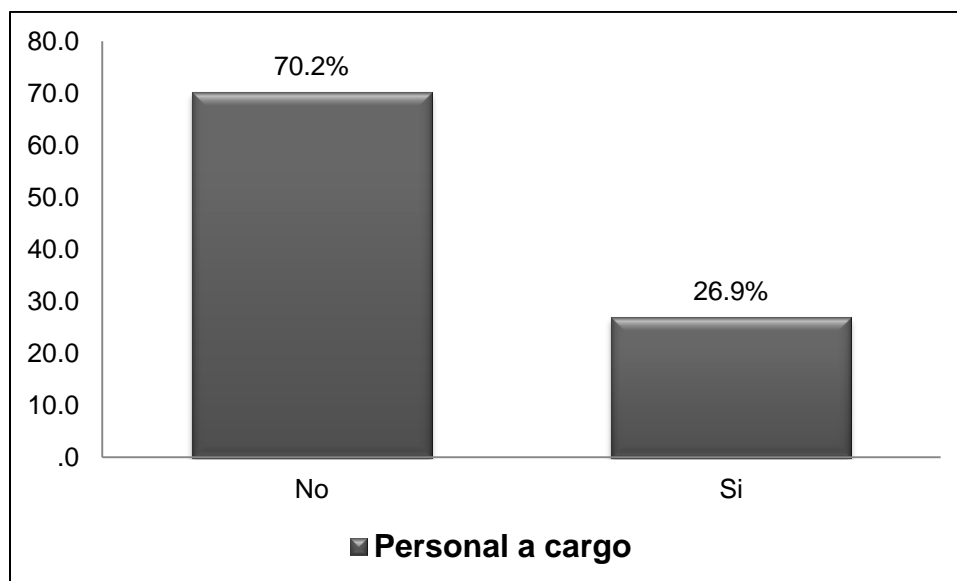


Figura 5.13. Porcentaje de la muestra por personal a cargo.

Número de personal a cargo

En la siguiente tabla se describe las estadísticas descriptivas por número de personal a cargo, siendo una población de 104 trabajadores, con una media de 3.89 personal a cargo, una desviación estándar de 18.32 personal a cargo, un mínimo de 0 personal a cargo y un máximo de 160 personal a cargo.

Tabla 5.6. Estadísticas descriptivas por número de personal a cargo

N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
104	3.89	18.32	.00	160.00

El 70.2% de la muestra indico que tiene entre 0 a 3 personas a cargo, mientras que el restante con el 10.6% de la muestra indico que tiene entre 4 a más personas a cargo.

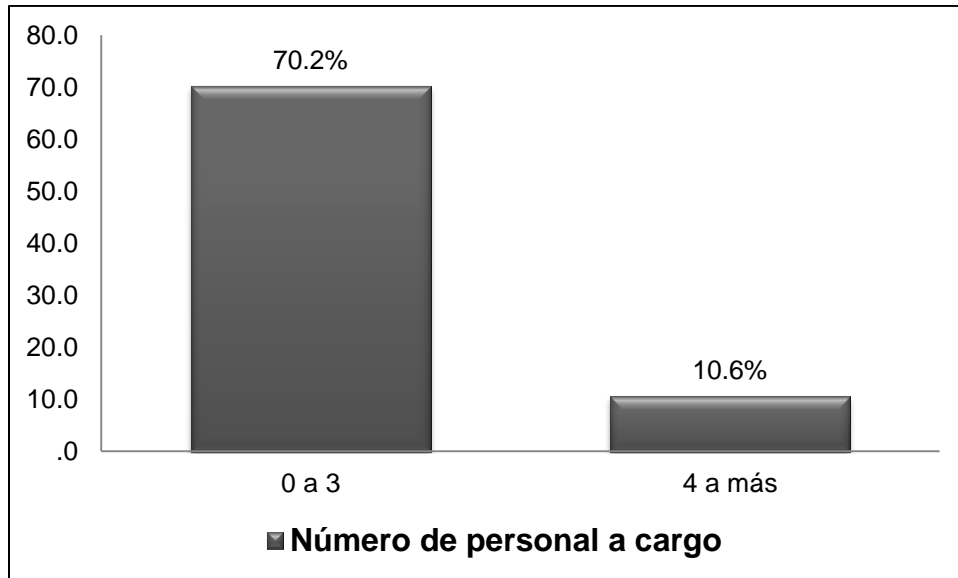


Figura 5.14. Porcentaje de la muestra por número de personal a cargo.

Puesto

Se observa que el 31.68% de la muestra tiene un puesto administrativo, el 28.71% de la muestra tiene un puesto de coordinación, el 13.86% de la muestra tienen un puesto de profesor, el 13.86% de la muestra tiene un puesto de obrero, el 6.93% de la muestra tienen un puesto en finanzas y el 4.95% de la muestra tiene un puesto de ventas.

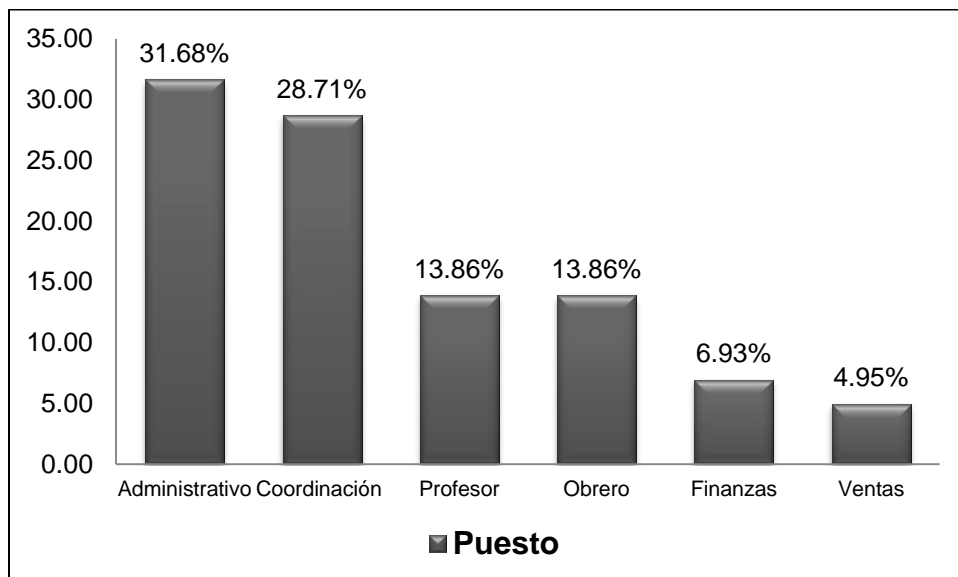


Figura 5.15. Porcentaje de la muestra por puesto.

Área de trabajo

A continuación el 36.63% de la muestra indico que pertenece al área administrativa, el 16.83% de la muestra pertenece al área educativa, el 14.85% de la muestra pertenece al área de recursos humanos, el 11.88% de la muestra pertenece al área de mantenimiento, el 10.89% de la muestra pertenece al área de proyectos, el 5.94% de la muestra pertenece al área de ventas y el restante con 2.97% de la muestra pertenece al área de ventas.

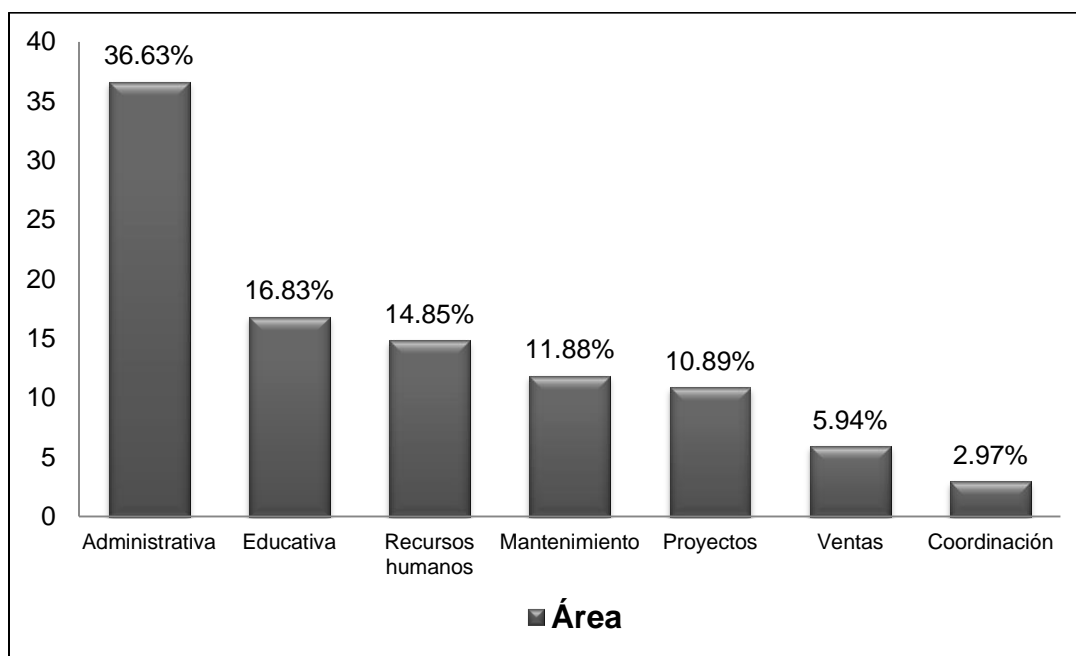


Figura 5.16. Porcentaje de la muestra por área de trabajo

Número de horas trabajadas al día

Se indica las estadísticas descriptivas por número de horas trabajadas al día, teniendo una muestra de 104 trabajadores, donde la media es de 8.74 horas trabajadas al día, con una desviación estándar de 3.64 horas trabajadas al día, un mínimo de 3 horas trabajadas al día y un máximo de 24 horas trabajadas al día.

Tabla 5.7. Estadísticas descriptivas por número de horas trabajadas al día

N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
104	8.74	3.64	3.00	24.00

La mayoría de la muestra siendo el 51.9% indico que trabaja al día de 6.5 a 9 horas, siguiendo el 29.8% de la muestra con 9.5 a más horas trabajadas al día y la muestra restante con el 13.5% indico que trabaja de 3 a 6 horas al día.

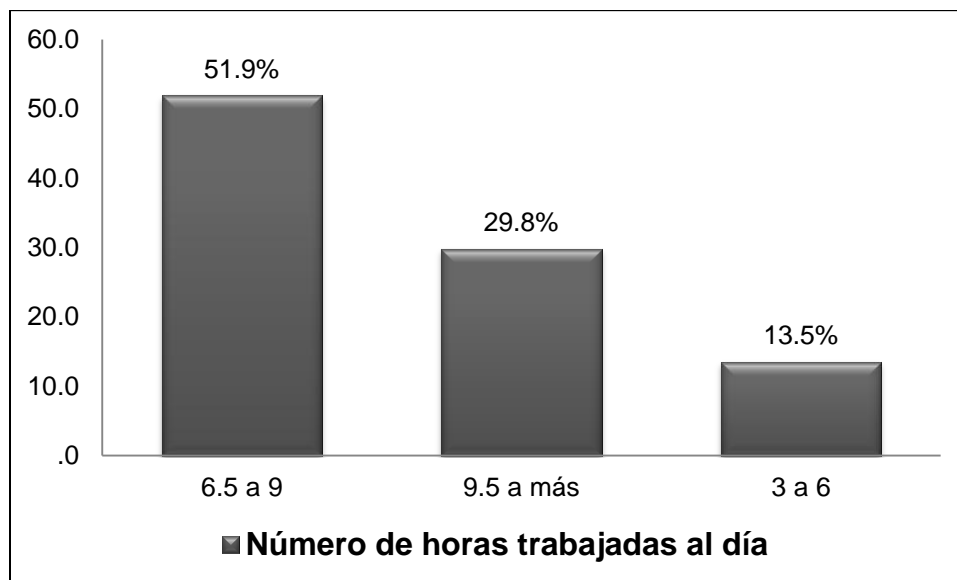


Figura 5.17. Porcentaje de la muestra por número de horas trabajadas al día.

Número de horas extras trabajadas al día

En la siguiente tabla se indica las estadísticas descriptivas por número de horas extras trabajadas al día, siendo una muestra de 104 trabajadores, presentando una media de 1.75 horas extras trabajadas al día, una desviación típica de 1.76 horas extras trabajadas al día, un mínimo de 0 horas extras trabajadas al día y un máximo de 10 horas extras trabajadas al día.

Tabla 5.8. Estadísticas descriptivas por número de horas extras trabajadas al día

N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
104	1.75	1.76	.00	10.00

A continuación se describe el porcentaje de la muestra por número de horas extras trabajadas al día; la mayoría de la muestra con un 77.9% indico que trabaja de 0 a 3 horas extras al día y el 12.5% de la muestra indico que trabaja de 4 a más horas extras al día.

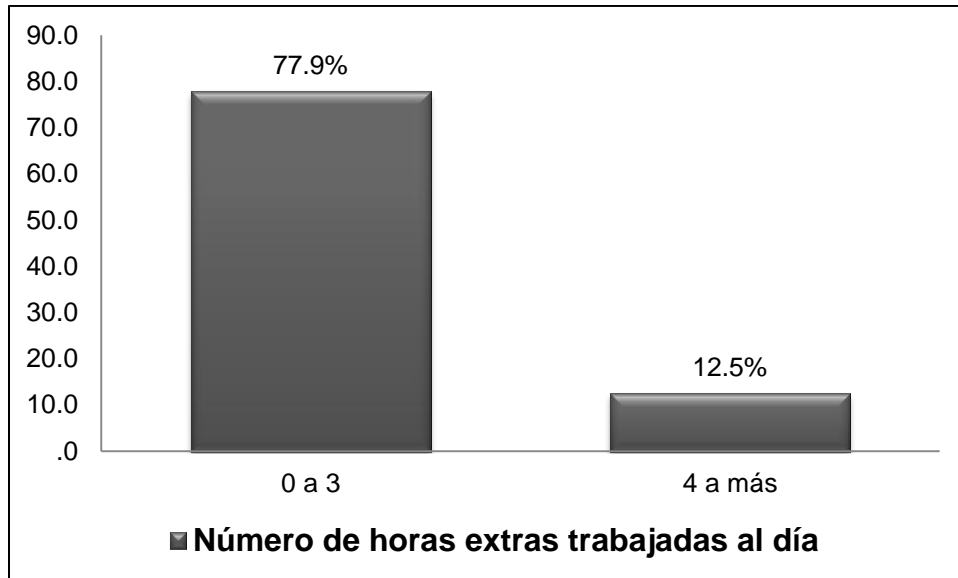


Figura 5.18. Porcentaje de la muestra por número de horas extras trabajadas al día.

Tipo de trabajador

Como se puede observar en la figura siguiente, la mayor parte de la muestra con un 87.5% indico que es asalariado, el 4.8% de la muestra indico que es otro tipo de trabajador, el 1.9% de la muestra indico que es profesionista independiente y el 1% de la muestra indico que es trabajador independiente.

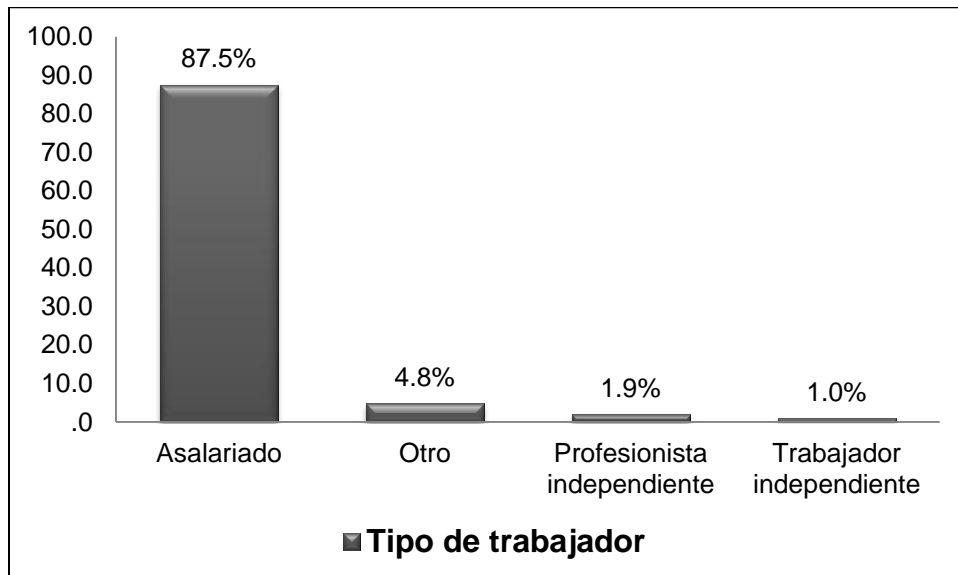


Figura 5.19. Porcentaje de la muestra por tipo de trabajador.

Nivel de puesto

Se indica en la siguiente figura el porcentaje por nivel de puesto, representando la mayoría de la muestra con un 55.8% un nivel operativo, el 30.8% de la muestra tiene un mando medio y 1% de la muestra son directivos.

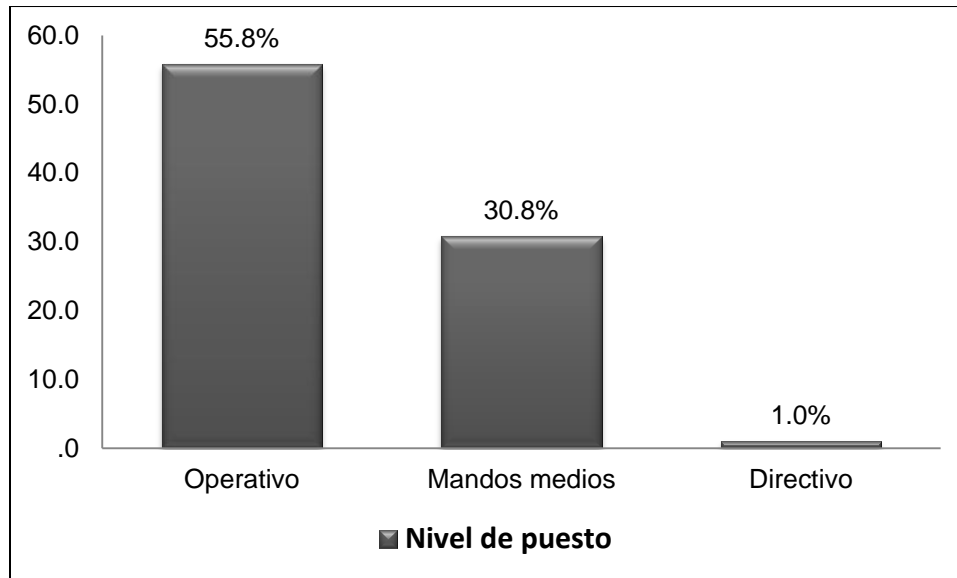


Figura 5.20. Porcentaje de la muestra por nivel de puesto.

Monto de salario mensual

En la tabla siguiente se describe las estadísticas descriptivas por monto de salario mensual, siendo una muestra de 104 trabajadores, con una media de \$11,634.09 de salario mensual, una desviación estándar de \$10,457.53 de salario mensual, un mínimo de \$3,000.00 de salario mensual y un máximo de \$67,000.00 de salario mensual.

Tabla 5.9. Estadísticas descriptivas por monto de salario mensual

N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
104	11,634.09	10,457.53	3,000.00	67,000.00

El 38.5% de la muestra indico que tiene un monto de salario mensual de \$10,000 a más, mientras que el 24% de la muestra tiene un monto de salario

mensual de \$6,600 a \$9,500 y el 22.1% restante de la muestra tiene un monto de salario mensual de \$3,000 a \$6,000.

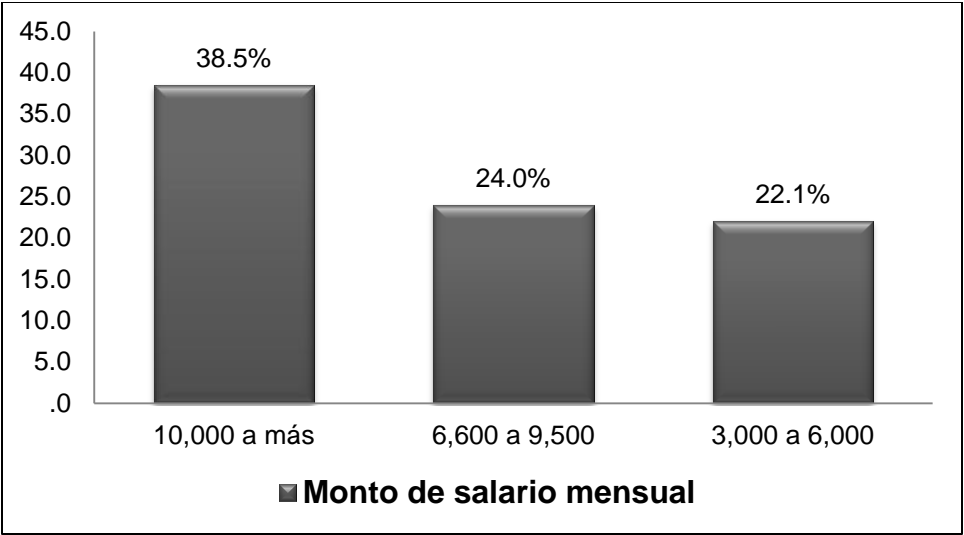


Figura 5.21. Porcentaje de la muestra por monto de salario mensual.

Tipo de ingreso

Representando la mayoría de la muestra con el 84.6% indico que su tipo de ingreso es el sueldo, el 6.7% de la muestra indico que su tipo de ingreso son honorarios, el 5.8% de la muestra indico que su tipo de ingreso es el sueldo y la comisión, mientras que el 1% de la muestra indico que su tipo de ingreso es la comisión.

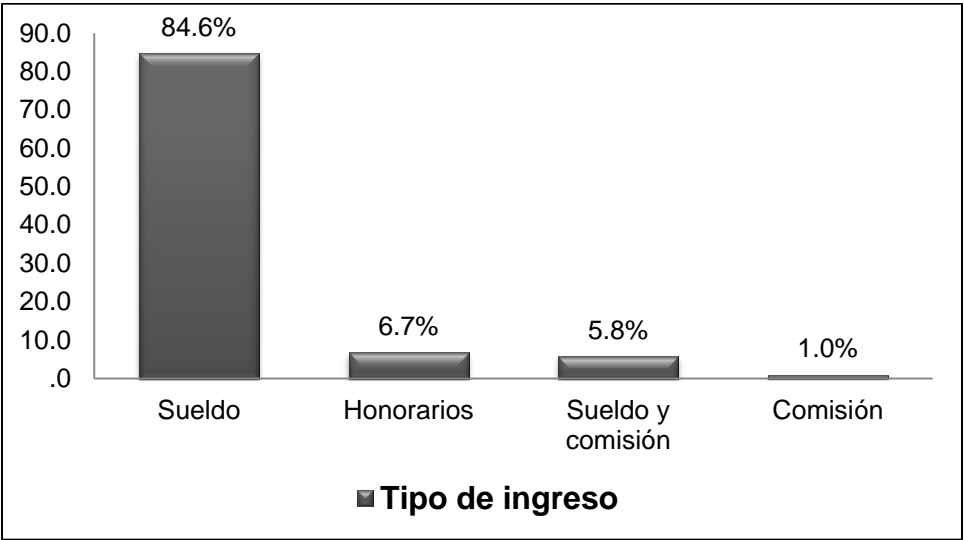


Figura 5.22. Porcentaje de la muestra por tipo de ingreso.

Antigüedad en el puesto actual

La tabla 5.11 indica las estadísticas descriptivas por antigüedad en el puesto actual, con una población de 104 trabajadores, una media de 2.79 años, una desviación estándar de 4.19 años, un mínimo de .08 años y un máximo de 25 años.

Tabla 5.11. Estadísticas descriptivas por antigüedad en el puesto actual

N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
104	2.79	4.19	.08	25.00

El 71.2% de la muestra tiene entre .08 a 3 años de antigüedad en el puesto actual, mientras que el 14.4% de la muestra tiene entre 3.16 a 6.58 años de antigüedad en el puesto actual y el 10.6% restante de la muestra tiene entre 7 a más años de antigüedad.

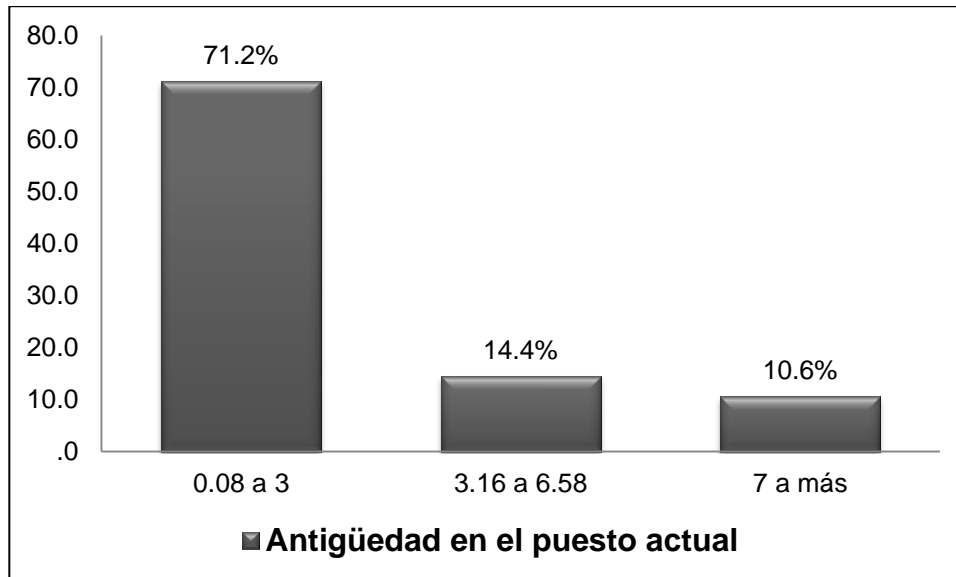


Figura 5.23. Porcentaje de la muestra por antigüedad en el puesto actual (años).

Antigüedad en la empresa actual

En la siguiente tabla se proporcionan las estadísticas descriptivas por antigüedad en la empresa actual, donde la muestra es de 104 trabajadores, con una media de

4.28 años, una desviación estándar de 6 años, un mínimo de .08 años y un máximo de 28 años.

Tabla 5.12. Estadísticas descriptivas por antigüedad en la empresa actual

N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
104	4.28	6.0	.08	28.00

Se observa que el 66.3% de la muestra tiene entre .08 a 4 años de antigüedad en la empresa actual, siguiendo el 13.5% de la muestra con 10.41 a más años de antigüedad en la empresa actual y el 12.5% tiene entre 4.08 a 9 años de antigüedad en la empresa actual.

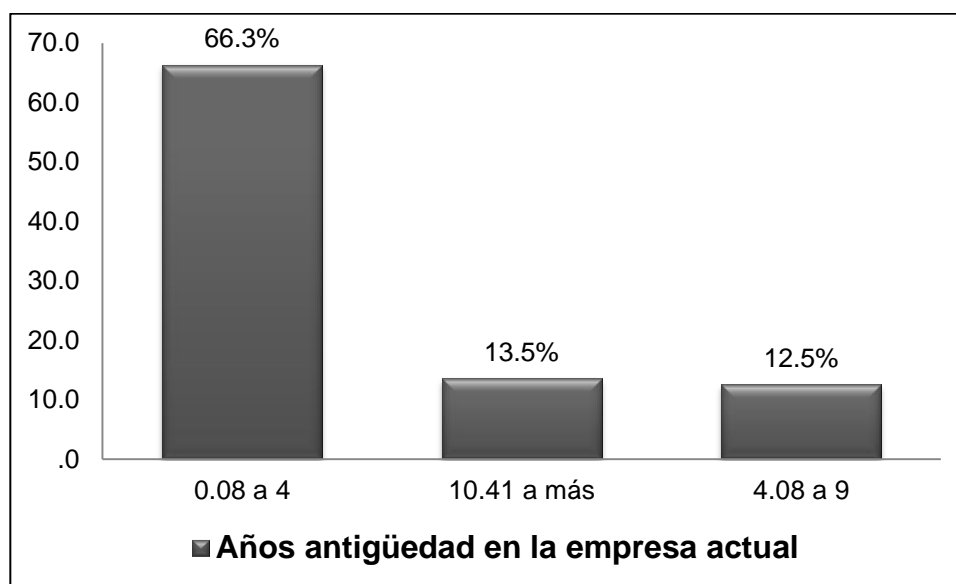


Figura 5.24. Porcentaje de la muestra por antigüedad en la empresa actual (años).

Tiempo de trabajar

A continuación se presentan las estadísticas descriptivas por tiempo de trabajar en años, siendo una muestra de 104 trabajadores, presentando una media de 12.12 años, una desviación estándar de 10.24 años, un mínimo de .08 años y un máximo de 42 años.

Tabla 5.13. Estadísticas descriptivas por tiempo de trabajar.

N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
104	12.12	10.24	.08	42.00

El 35.6% de la muestra indico que tiene entre 0.08 a 6 años de trabajar desde su primer trabajo al actual, el 29.8% de la muestra indico que tiene entre 6.08 a 15.08 años de trabajar desde su primer trabajo al actual y el 27.9% tiene de 16 a más años de trabajar desde su primer trabajo al actual.

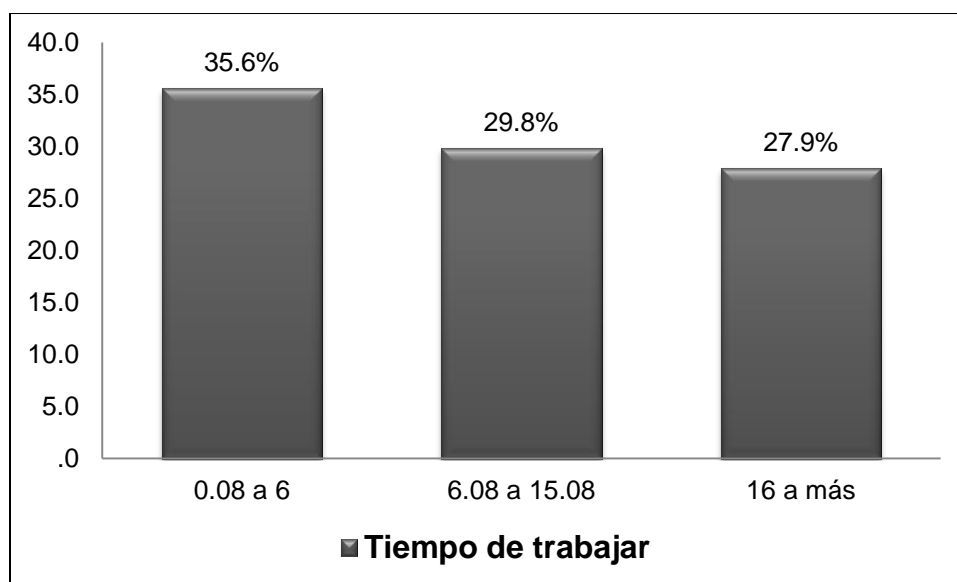


Figura 5.25. Porcentaje de la muestra por tiempo de trabajar (años).

Tipo de jornada de trabajo (completa o parcial)

La figura 5.26 indica que la mayoría de la muestra, con el 79.8% trabaja tiempo completo y el restante de la muestra con el 14.4% trabaja tiempo parcial.

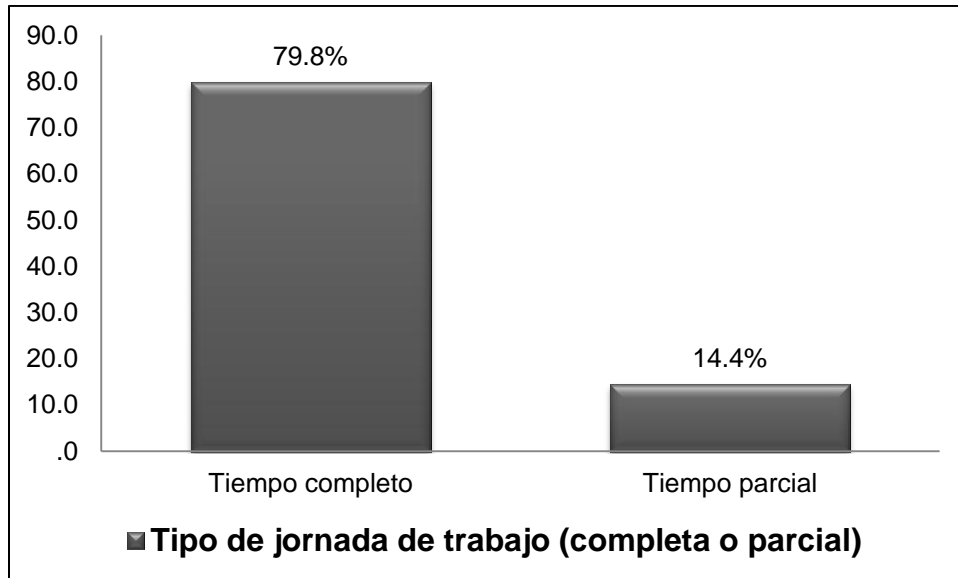


Figura 5.26. Porcentaje de la muestra por tipo de jornada de trabajo (completa o parcial).

Tipo de contrato

La mayoría de la muestra con un 60.6% indico que tiene un tipo de contrato por tiempo indeterminado, siguiéndole el 25% indicando que tiene un tipo de contrato por tiempo determinado, mientras que el 4.8% tiene un tipo de contrato por temporada y la minoría con el 1% indico que tiene un tipo de contrato por obra determinada.

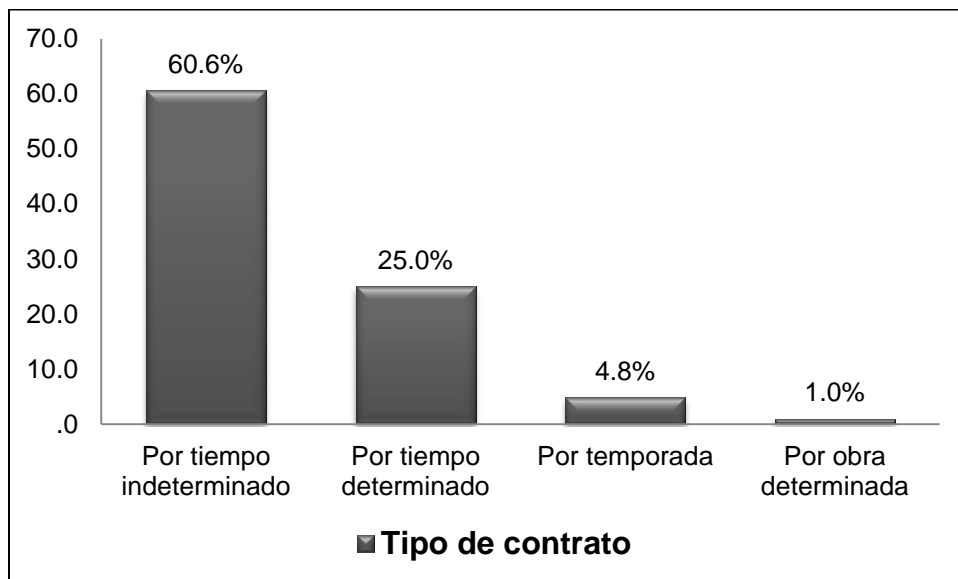


Figura 5.28. Porcentaje de la muestra por tipo de contrato.

Número de trabajos

En la siguiente tabla se observan las estadísticas descriptivas por número de trabajos, donde la muestra es de 104 trabajadores, con una media de 1.29 trabajos, una desviación estándar de .63 trabajos, un mínimo de 1 trabajo y un máximo de 5 trabajos.

Tabla 5.14. Estadísticas descriptivas por número de trabajos.

N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
104	1.29	.63	1.00	5.00

El 73.1% de la muestra indico que tiene un solo trabajo, mientras que el 18.3% de la muestra indico que tiene 2 trabajos y el 3.9% de la muestra indico que tiene de 3 a más trabajos.

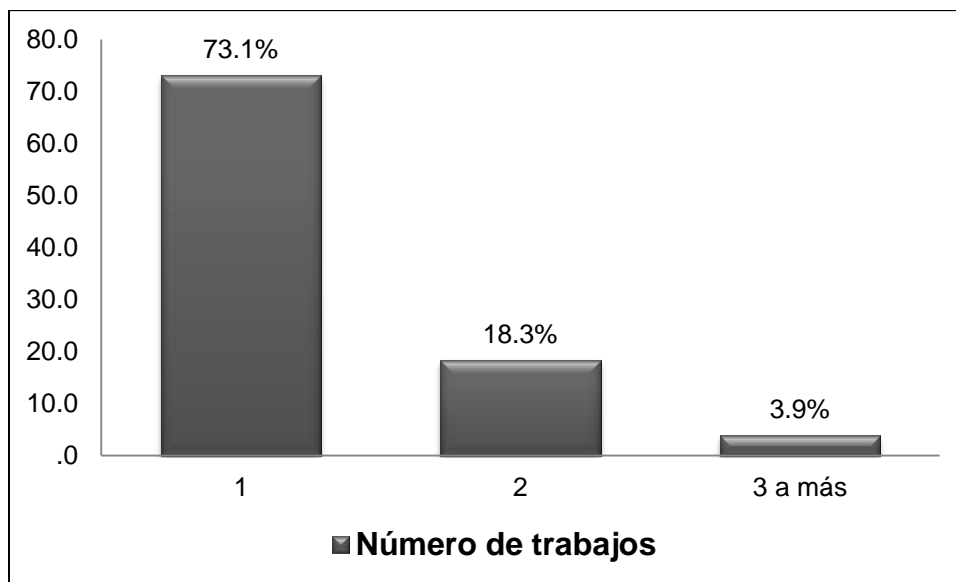


Figura 5.29. Porcentaje de la muestra por número de trabajos.

Jornada de trabajo (continuada o partida)

Se observa que el 75% de la población indico que tiene una jornada de trabajo continuada y el 18.3% que tiene una jornada de trabajo partida (mañana y tarde).

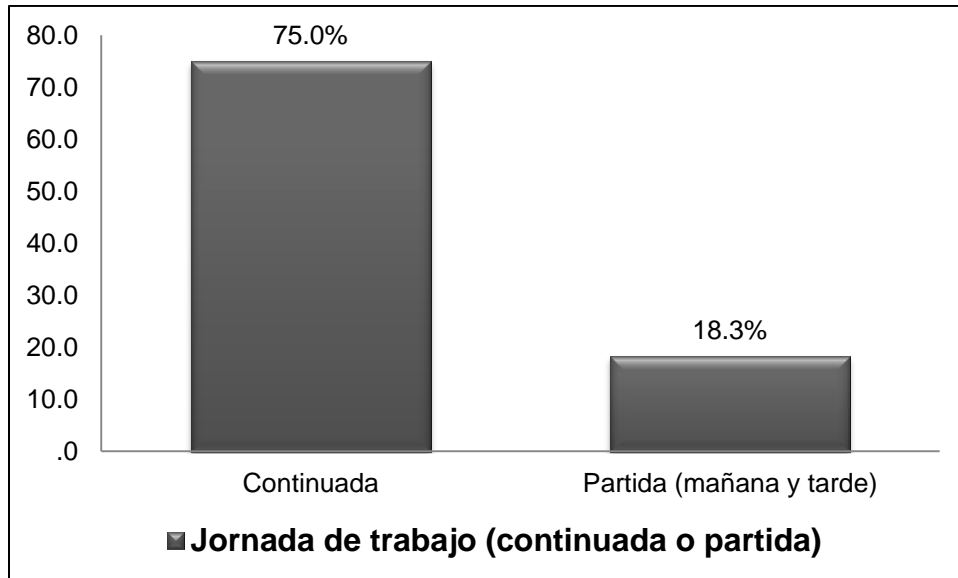


Figura 5.30. Porcentaje de la muestra por jornada de trabajo (continuada o partida).

Días de descanso

El 48.1% de la muestra indico que descansa el sábado y domingo, el 44.2% de la muestra indico que descansa el domingo y 4% de la muestra indico que descansa entre lunes a viernes.

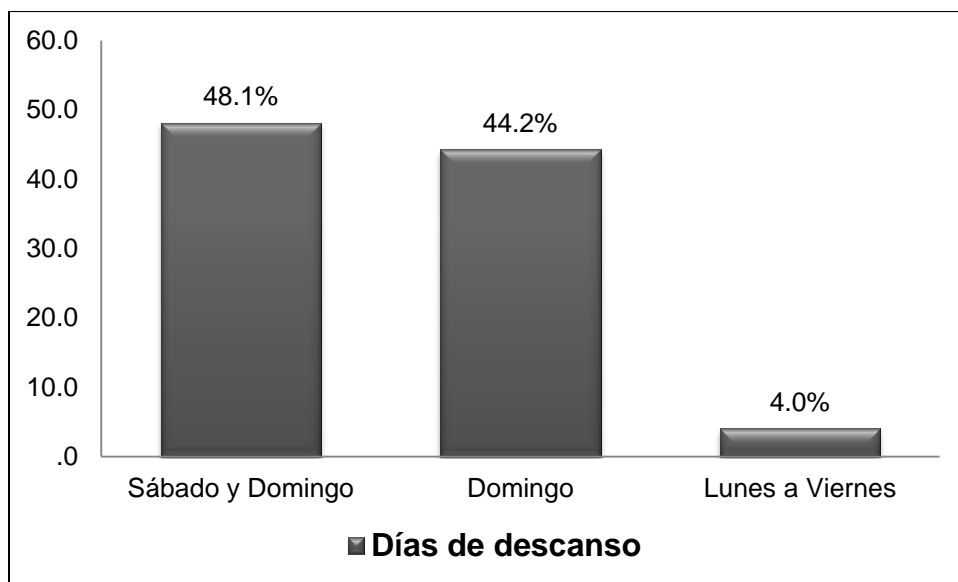


Figura 5.31. Porcentaje de la muestra por días de descanso.

Número de horas dedicadas al trabajo principal

La tabla 5.15 presenta las estadísticas descriptivas por número de horas dedicadas al trabajo principal, con una muestra de 104 trabajadores, presentando una media de 17.13 horas, una desviación estándar de 16.01 horas, un mínimo de 3 horas y un máximo de 60 horas.

Tabla 5.15. Estadísticas descriptivas por número de horas dedicadas al trabajo principal.

N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
104	17.13	16.01	3.00	60.00

La mayoría de la muestra representando con un 39.4% le dedica entre 3 a 9 horas a su trabajo principal, el 33.7% de la muestra le dedica entre 9.5 a 24 horas dedicado al trabajo principal y el 21.2% de la muestra le dedica entre 25 a más horas al trabajo principal.

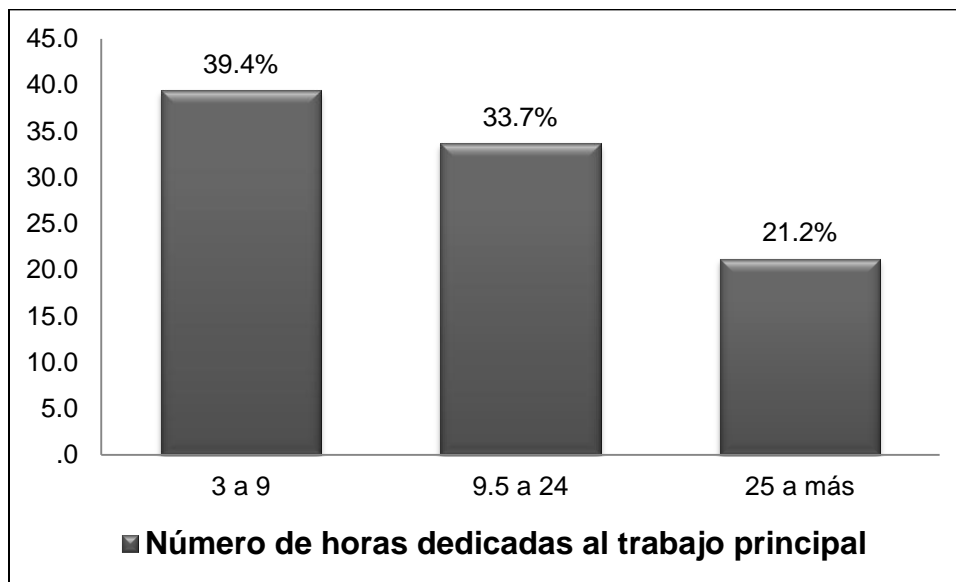


Figura 5.32. Porcentaje de la muestra por número de horas dedicadas al trabajo principal.

Disposición de tiempo de descanso

El 70.2% de la muestra indico que si cuenta con tiempo de descanso y el 25% de la muestra que no tiene tiempo de descanso.

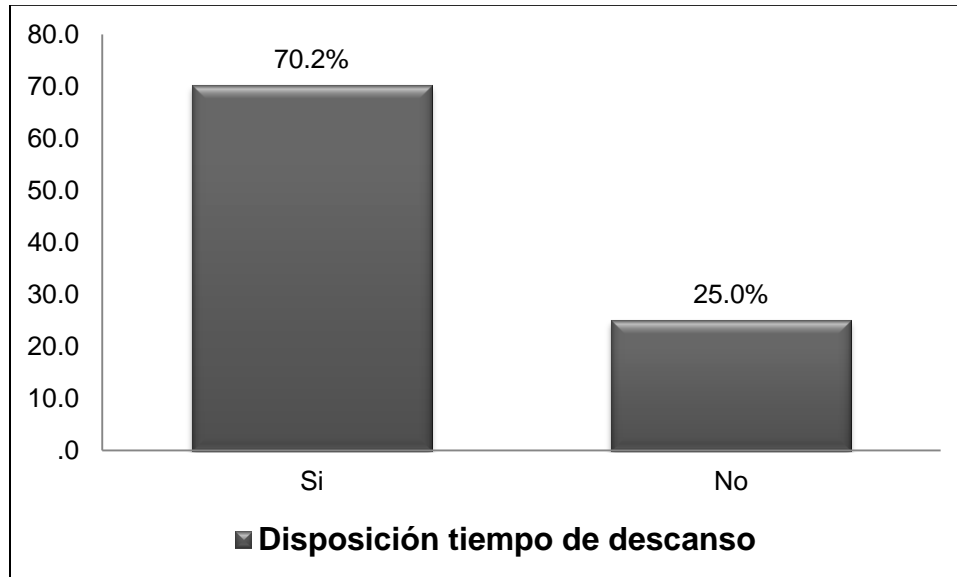


Figura 5.33. Porcentaje de la muestra por disposición de descanso.

Tiempo de descanso durante la jornada laboral

A continuación se indica las estadísticas descriptivas por tiempo de descanso durante la jornada laboral en minutos, siendo una muestra de 104 trabajadores, con una media de 38.91 minutos, una desviación estándar de 30.02 minutos, un mínimo de 0 minutos y un máximo de 120 minutos (aproximadamente 2 horas).

Tabla 5.16 Estadísticas descriptivas por tiempo de descanso durante la jornada laboral.

N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
104	38.91	30.02	0.00	120.00

El 33.7% de la muestra indico que tiene de 60 a más minutos para descansar durante la jornada laboral, mientras que el 32.7% de la muestra indico que tiene de 10 a 30 minutos para descansar durante su jornada laboral y el

17.3% de la muestra indico que tiene de 0 a 5 minutos para descansar durante su jornada laboral.

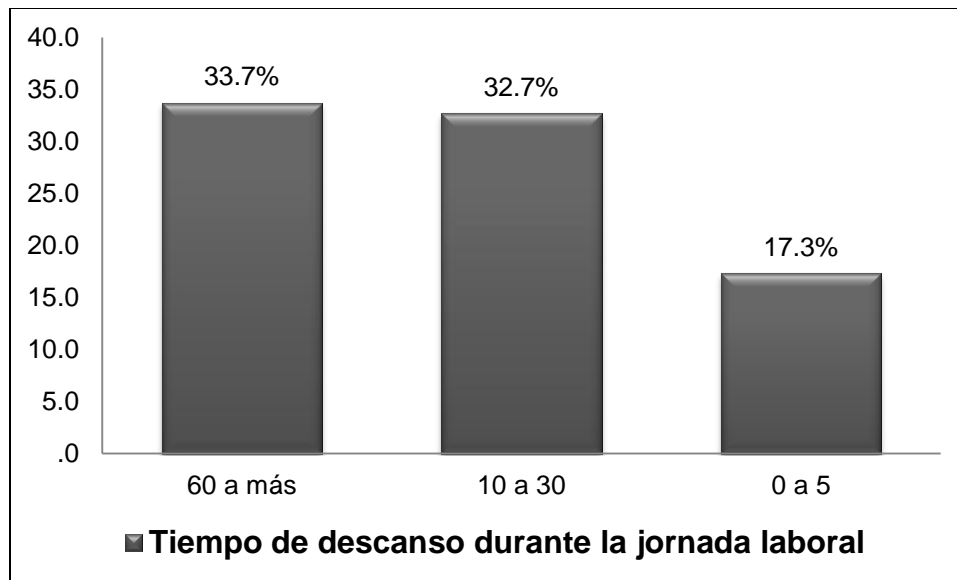


Figura 5.34. Porcentaje de la muestra por tiempo de descanso durante la jornada laboral.

Curso de capacitación

Se observa que el 54.8% de la muestra no ha asistido a ningún curso de capacitación impartido por la organización y el 42.3% de la muestra si ha asistido a cursos de capacitación impartidos por la organización.

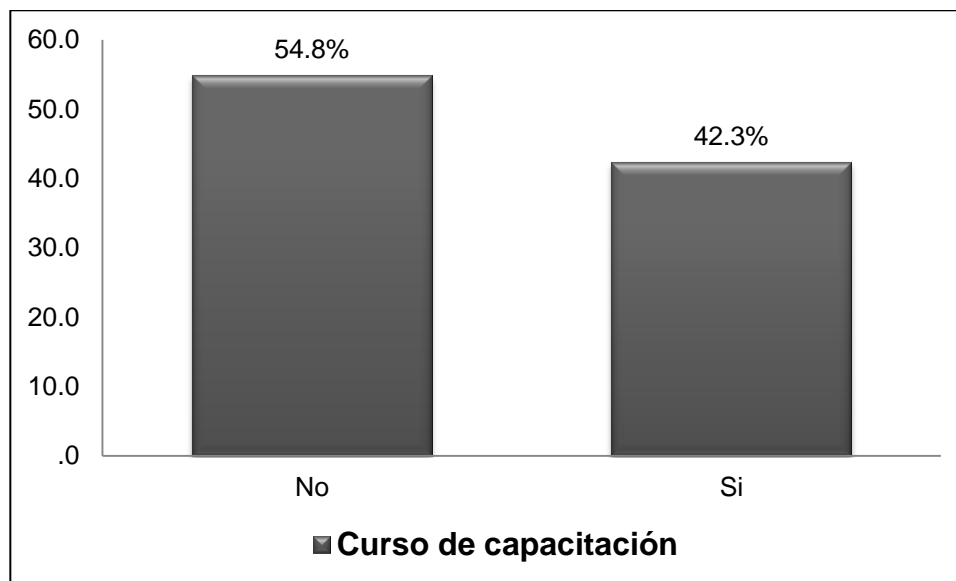


Figura 5.35. Porcentaje de la muestra por curso de capacitación.

Número de cursos de capacitación

A continuación aparece la tabla con las estadísticas descriptivas por número de cursos de capacitación impartidos por la organización, teniendo una muestra de 104 trabajadores, con una media de 1.44 cursos, una desviación estándar de 3.72 cursos, un mínimo de 0 cursos y un máximo de 35 cursos.

Tabla 5.17. Estadísticas descriptivas por número de cursos de capacitación

N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
104	1.44	3.72	.00	35.00

La mayoría de la muestra representada con el 43.3% indico que no ha asistido a ningún curso impartido por la organización, siguiendo el 26.9% de la muestra con 2 a más cursos de capacitación impartidos por la organización y el 22.1% de la muestra ha asistido a 1 curso de capacitación impartido por la organización.

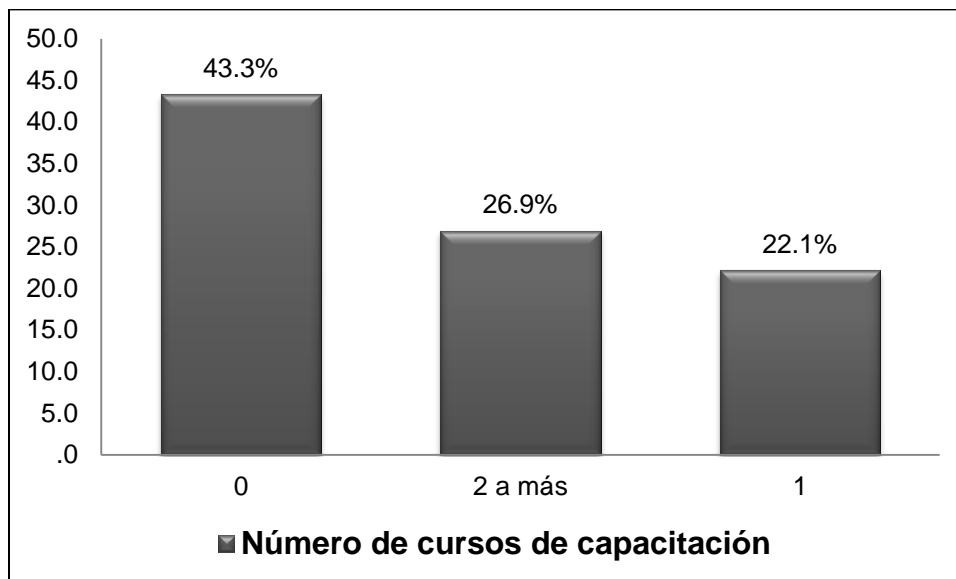


Figura 5.36. Porcentaje de la muestra por número de cursos de capacitación.

Actividad física

La siguiente figura nos indica que el 52.9% de la muestra si realiza actividad física y el 44.2% de la muestra no realiza actividad física.

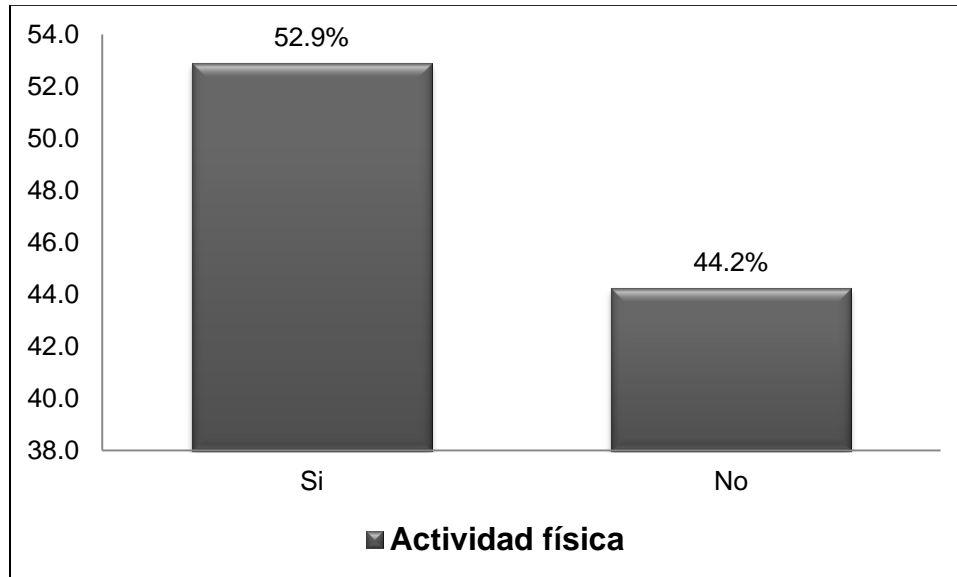


Figura 5.37. Porcentaje de la muestra por actividad física.

Tipo de actividad física

La muestra indico que el 17.4% realiza atletismo como tipo de actividad física, mientras que el 13.9% de la muestra realiza ejercicio como tipo de actividad física, el 11% de la muestra indico que realiza varios tipos de actividad física al mismo tiempo, siguiendo el 6.8% de la muestra indicando que va al gimnasio como tipo de actividad física y el 2.9% restante de la muestra realiza zumba como tipo de actividad física.

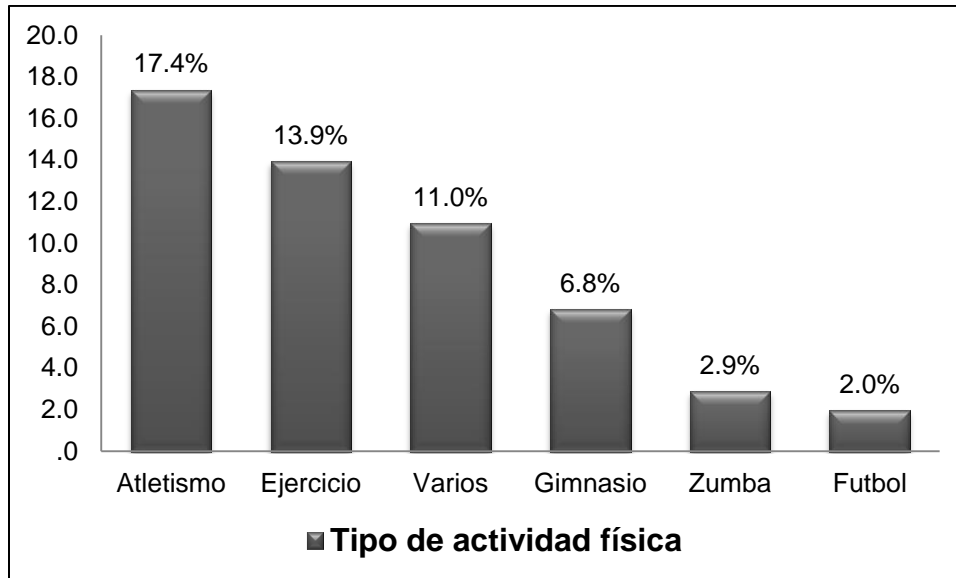


Figura 5.38. Porcentaje de la muestra por tipo de actividad física.

Práctica de deporte

A continuación se presenta la figura 5.39, donde el 62.5% de la muestra indico que no practica ninguno deporte y el 33.7% de la muestra indico que si practica algún deporte.

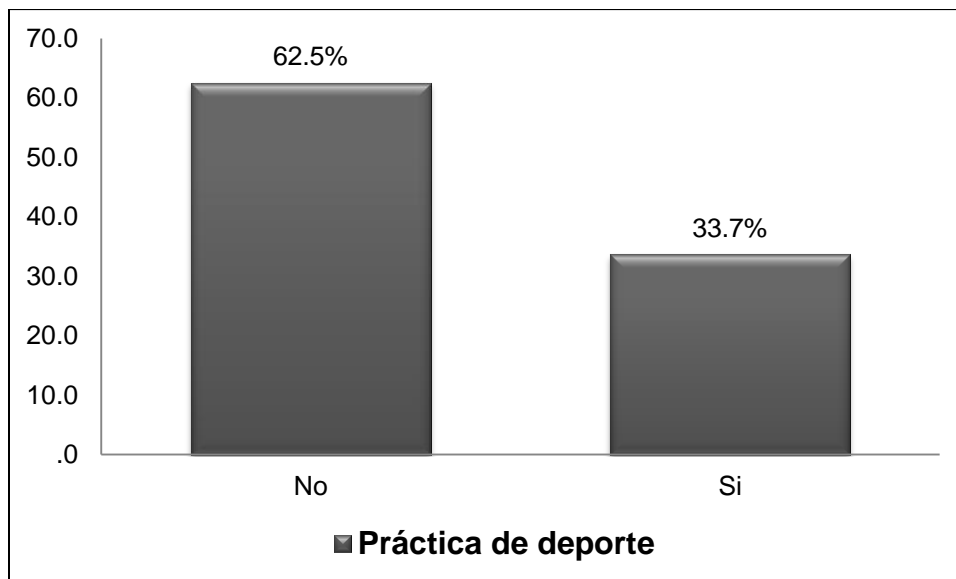


Figura 5.39. Porcentaje de la muestra por práctica de deporte.

Tipo de deporte

El 9.6% de la muestra indico que practica futbol como tipo de deporte, siguiendo el 9% de la muestra indicando que realiza ejercicio como tipo de deporte, mientras que el 8.7% de la muestra indico que practica atletismo como tipo de deporte, solamente el 3% de la muestra indico que practica diversos deportes, continuando con el 2.9% de la muestra que indico que practica basquetbol como tipo de deporte y el 2% restante de la muestra indico que no realiza ningún tipo de deporte.

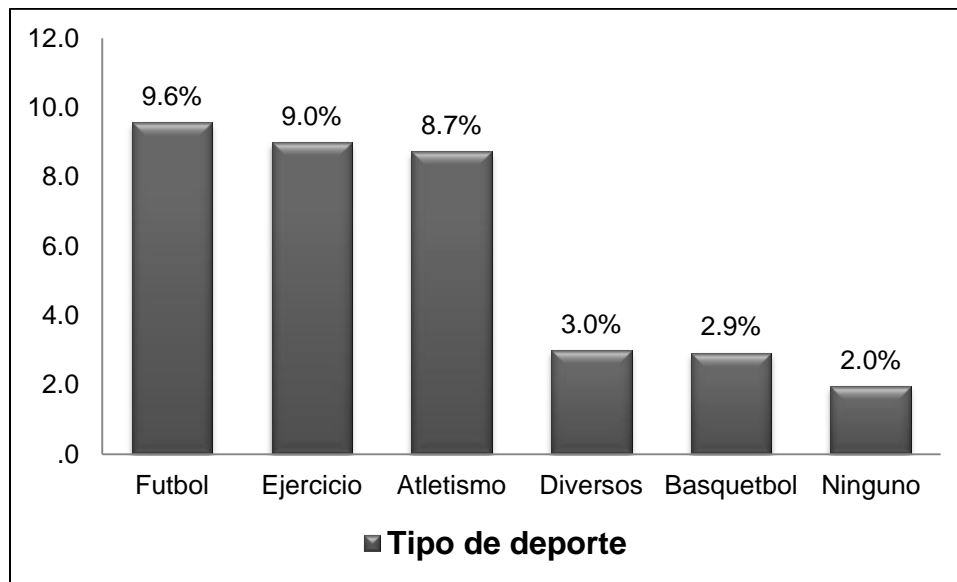


Figura 5.40. Porcentaje de la muestra por tipo de deporte.

Horas de diversión o esparcimiento

La siguiente tabla proporciona las estadísticas descriptivas por horas de diversión o esparcimiento, siendo una muestra de 104 trabajadores, con una media de 8.74 horas, una desviación estándar de 9.47 horas, un mínimo de 0 horas y un máximo de 48 horas.

Tabla 5.18. Estadísticas descriptivas por horas de diversión o esparcimiento.

N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
104	8.74	9.47	.00	48.00

A continuación el 44.2% de la muestra indico que tiene de 5 a 10 horas de diversión o esparcimiento, el 26% indico que tiene de 0 a 4 horas de diversión o esparcimiento y el 17.3% indico que tiene de 12 a más horas de diversión o esparcimiento.

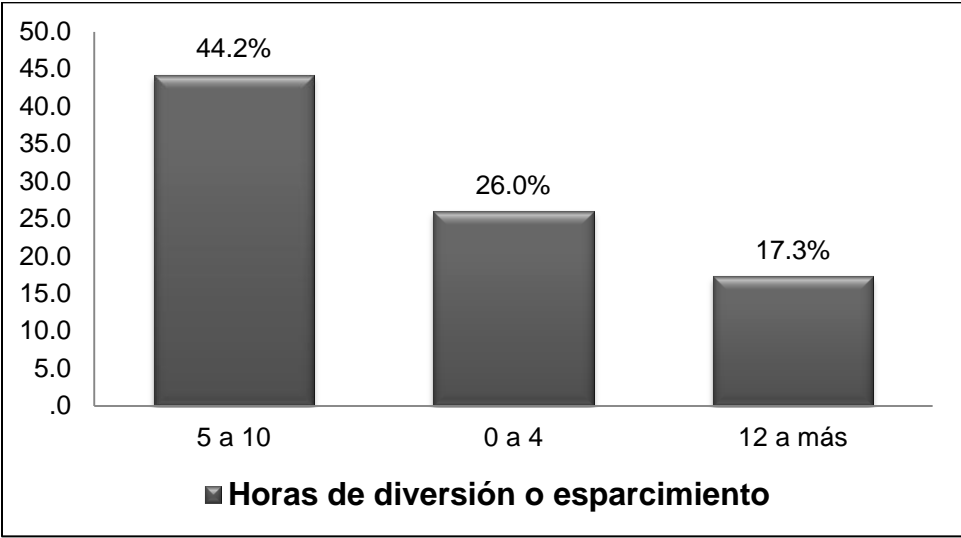


Figura 5.41. Porcentaje de la muestra por horas de diversión o esparcimiento.

Tipo de organización

El 74% de la muestra indico que trabaja en una empresa privada, mientras que el 15.4% de la muestra indico que trabaja en una organización gubernamental y el 7.7% restante de la muestra indico que trabaja en otro tipo de organización.

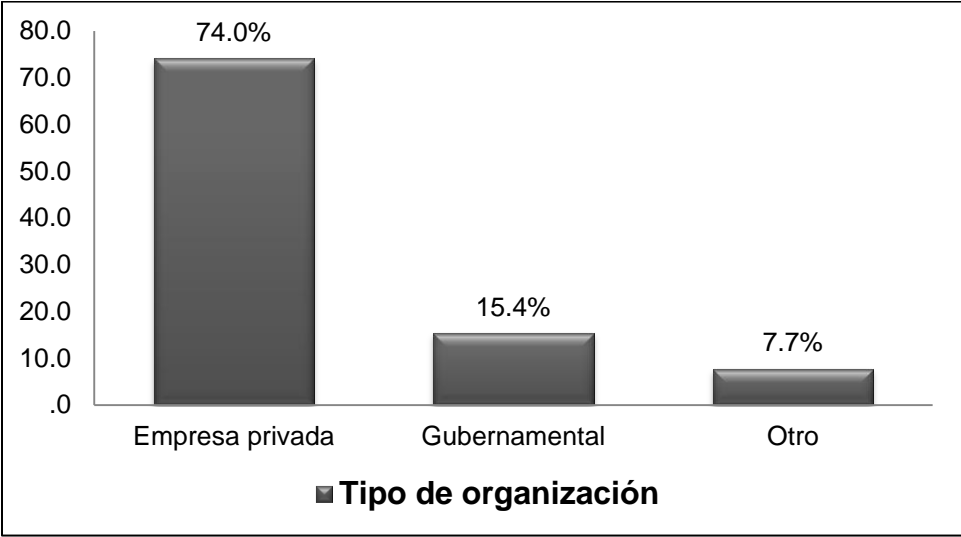


Figura 5.42. Porcentaje de la muestra por tipo de organización.

Sector de la empresa

En la siguiente figura, la mayoría de la muestra con un 32.7% indico que la empresa donde trabaja pertenece al sector educativo, el 19.2% de la muestra indico que la empresa donde trabaja pertenece a otro sector no mencionado, el 13.5% de la muestra indico que la empresa donde trabaja pertenece al sector de construcción, el 11.5% de la muestra indico que la empresa donde trabaja pertenece al sector comercial, el 6.7% de la muestra indico que la empresa donde trabaja pertenece al sector de comunicaciones y transportes, el 3.8% de la muestra indico que la empresa donde trabaja pertenece al sector financiero, bursátil y aseguradoras, el 2.9% de la muestra indico que la empresa donde trabaja pertenece al sector industrial (industria manufacturera), el otro 2.9% de la muestra indico que la empresa donde trabaja pertenece al sector salud, el 1.9% de la muestra indico que la empresa donde trabaja pertenece al sector energético, el 1% de la muestra indico que la empresa donde trabaja pertenece al sector primario (agricultura, ganadería, minería, silvicultura y pesca) y el 1% restante de la muestra indico que la empresa donde trabaja pertenece al sector turístico.

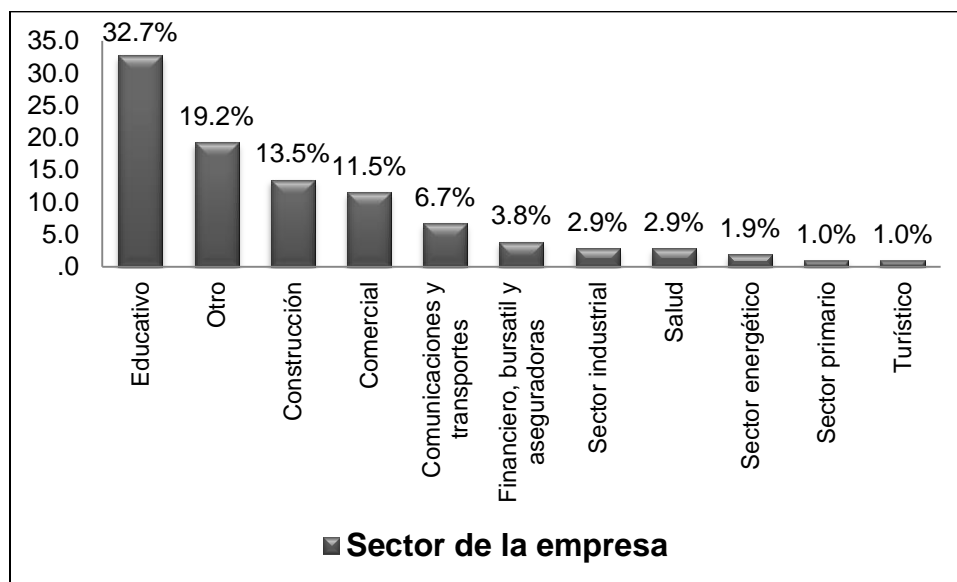


Figura 5.43. Porcentaje de la muestra por sector de la empresa.

Actividad económica de la empresa u organización

Se observa que el 66.3% de la muestra indicó que la empresa donde labora tiene como actividad económica brindar servicios al público u otras empresas, mientras que el 16.4% de la muestra indicó que la empresa donde labora tiene otra actividad económica no mencionada, el 6.7% de la muestra indicó que la empresa donde labora tiene como actividad económica la fabricación y comercialización de productos y el 5% restante de la muestra indicó que la empresa donde labora tiene como actividad económica la comercialización.

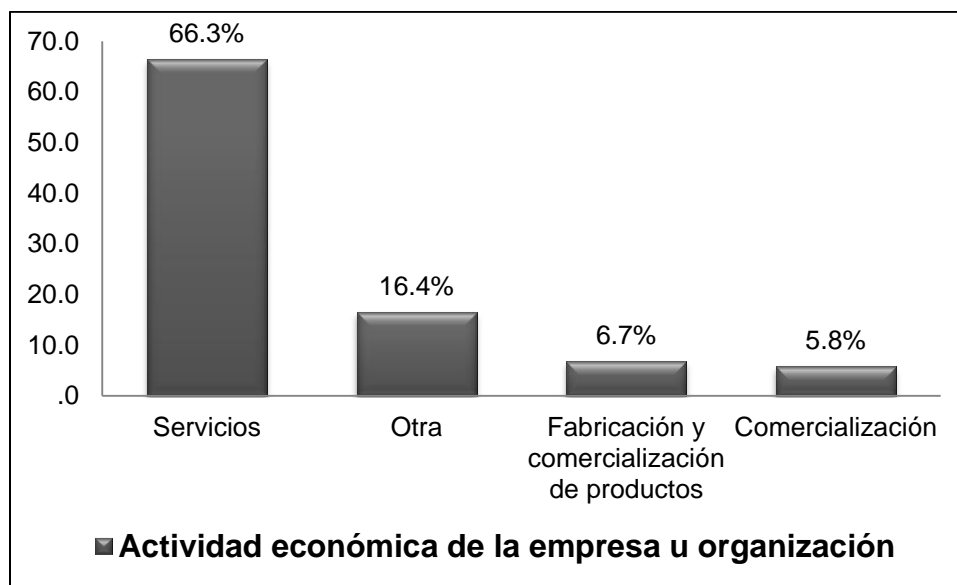


Figura 5.44. Porcentaje de la muestra por sector por actividad económica de la empresa u organización.

Tamaño de la empresa

Se observa que la mayoría de la muestra con un 68.3% indicó que trabaja en una empresa grande (101 o más trabajadores), siguiendo el 13.5% de la muestra que indicó que trabaja en una mediana empresa (51-100 trabajadores), mientras que el 12.5% de la muestra indicó que trabaja en una pequeña empresa (11-50 trabajadores) y el 2.9% restante de la muestra indicó que trabaja en una micro empresa (0-10 trabajadores).

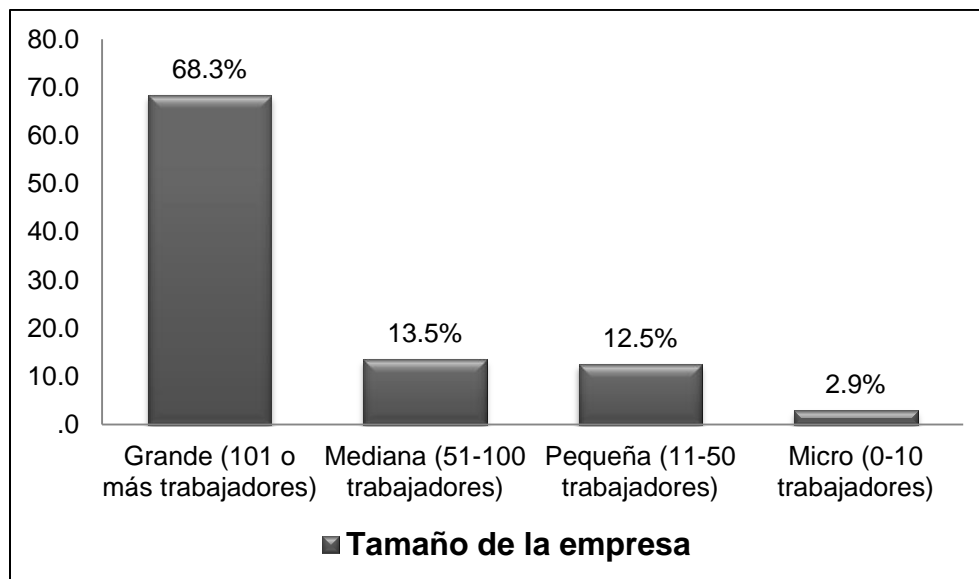


Figura 5.45. Porcentaje de la muestra por tamaño de la empresa.

5.2 Confiabilidad del instrumento de estrés, apoyo y salud mental

En la tabla 5.19 se observa la confiabilidad de los 8 factores del instrumento de estrés, apoyo y salud mental, donde la mayoría obtuvo un alpha de cronbach de .800 en adelante, con excepción del factor 8 Buena salud mental teniendo un alpha de cronbach de .686, así como el factor 2 Apoyo social teniendo un alpha de cronbach de .688 y el factor 5 Estrés personal con un alpha de cronbach de .780.

Tabla 5.19. Confiabilidad del instrumento de estrés, apoyo y salud mental.

Variable	Alpha de Cronbach	Número de reactivos
1. Estrés social	.820	16
2. Apoyo social	.688	14
3. Estrés en el trabajo	.829	15
4. Apoyo en el trabajo	.862	16
5. Estrés personal	.780	15
6. Apoyo personal	.810	15
7. Salud mental deficitaria	.857	16
8. Buena salud mental	.686	16

5.3. Estadísticas descriptivas de estrés, apoyo y salud mental

Se presentan en la siguiente tabla las estadísticas descriptivas de los 8 factores de estrés, apoyo y salud mental, con una muestra de 104 trabajadores evaluados. La puntuación media más baja correspondió al factor 7 Salud mental deficitaria (media=1.94 y desviación estándar=.51) y la más alta al factor 8 Buena salud mental (media=4.23 y desviación estándar=.33).

Tabla 5.20. Estadísticas descriptivas de estrés, apoyo y salud mental.

Variable	n	Media	D.S.	Mínimo	Máximo
1. Estrés social	104	2.39	.54	1.07	4.06
2. Apoyo social	104	4.21	.34	3.20	4.93
3. Estrés en el trabajo	104	2.54	.64	1.14	3.87
4. Apoyo en el trabajo	104	3.92	.51	2.19	4.73
5. Estrés personal	104	2.41	.47	1.47	3.40
6. Apoyo personal	104	4.18	.39	2.93	5.00
7. Salud mental deficitaria	104	1.94	.51	1.06	3.56
8. Buena salud mental	104	4.23	.33	3.38	5.00

Nota. D.S. = Desviación estándar.

5.4. Confiabilidad del instrumento de calidad de vida en el trabajo

La tabla 5.21 indica la confiabilidad del instrumento de calidad de vida en el trabajo, por medio del análisis estadístico alpha de cronbach. Donde el alpha de cronbach más alta es de .935 representado por el F9 Retribución económica en el trabajo con 15 reactivos, y la más baja corresponde al F2 Satisfacción con el trabajo con un valor de .711, incluyendo 6 reactivos.

Tabla 5.21. Confiabilidad del instrumento de calidad de vida en el trabajo.

Variable	Alpha de Cronbach	Núm. de reactivos	
Factores individuales	F1. Equilibrio trabajo-familia.	.852	13
	F2. Satisfacción con el trabajo.	.711	6
	F3. Desarrollo laboral y	.860	11

Variable		Alpha de Cronbach	Núm. de reactivos
	profesional.		
	F4. Motivación en el trabajo.	.852	10
	F5. Bienestar en el trabajo.	.857	11
Factores del ambiente de trabajo	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo.	.802	10
	F7. Seguridad y salud en el trabajo.	.898	16
Factores del trabajo y la organización	F8. Contenido y significado del trabajo.	.810	7
	F9. Retribución económica por el trabajo.	.935	15
	F10. Autonomía en el trabajo.	.787	7
	F11. Estabilidad laboral.	.870	9
	F12. Participación en la toma de decisiones.	.903	13
	F13. Relaciones interpersonales.	.873	13
	F14. Retroalimentación.	.880	10
	F15. Apoyo organizacional.	.904	11
	F16. Reconocimiento.	.858	9
Calidad de vida en el trabajo (global)	F17. Calidad de vida en el trabajo.	.874	10

5.5. Estadísticas descriptivas de la calidad de vida en el trabajo

Se presentan en la siguiente tabla las estadísticas descriptivas de los 17 factores de la calidad de vida en el trabajo, con una muestra de 104 trabajadores evaluados. La puntuación media más baja correspondió al F9 Retribución económica por el trabajo (media=3.45 y desviación estándar=1.01) y la más alta al F2 Satisfacción con el trabajo (media=5.23 y desviación estándar =.52).

Tabla 5.22. Estadísticas descriptivas de la calidad de vida en el trabajo.

Variable	n	Media	D.S.	Mínimo	Máximo
Factores individuales					
F1. Equilibrio trabajo-familia	104	4.22	.83	2.85	6.00
F2. Satisfacción con el trabajo	104	5.30	.52	3.00	6.00
F3. Desarrollo laboral y profesional	104	4.02	.95	1.55	5.73
F4. Motivación en el trabajo	104	4.06	.93	2.10	5.70
F5. Bienestar en el trabajo	104	4.76	.76	2.64	6.00
Factores del ambiente de trabajo					
F6. Condiciones y medio ambiente de	104	4.44	.76	2.70	6.00

Variable	n	Media	D.S.	Mínimo	Máximo
trabajo					
F7. Seguridad y salud en el trabajo	104	4.71	.79	2.56	6.00
Factores del trabajo y la organización					
F8. Contenido y significado del trabajo	104	4.64	.83	2.43	6.00
F9. Retribución económica por el trabajo	104	3.45	1.01	1.27	5.93
F10. Autonomía en el trabajo	104	4.31	.83	1.71	6.00
F11. Estabilidad laboral	104	3.91	1.08	1.00	6.00
F12. Participación en la toma de decisiones	104	3.97	.90	1.62	5.69
F13. Relaciones interpersonales	104	4.77	.79	2.85	6.00
F14. Retroalimentación	104	3.96	1.01	1.40	6.00
F15. Apoyo organizacional	104	4.21	1.01	1.73	6.00
F16. Reconocimiento	104	3.89	.98	1.00	6.00
Calidad de vida en el trabajo (global)					
F17. Calidad de vida en el trabajo	104	4.53	.85	2.00	6.00

Nota. D.S. = Desviación estándar.

5.6. Relación entre estrés, apoyo y salud mental con calidad de vida en el trabajo

Mediante la estimación del coeficiente de correlación producto-momento de Pearson se identificaron correlaciones estadísticamente significativas entre las siguientes variables:

- **Estrés personal y CVT.** El factor 1 Estrés personal se asoció negativa y significativamente con el factor 5 Bienestar en el trabajo ($r=-.213$; $p\leq.05$), con el factor 12 Participación en la toma de decisiones ($r=-.209$; $p\leq.05$), con el factor 13 Relaciones interpersonales ($r=-.302$; $p\leq.01$), con el factor 14 Retroalimentación ($r=-.262$; $p\leq.05$) y con el factor 16 Reconocimiento ($r=-.212$; $p\leq.05$).
- **Estrés en el trabajo y CVT.** El factor 2 Estrés en el trabajo se asoció negativa y significativamente con el factor 1 Equilibrio trabajo familia ($r=-.334$; $p\leq.01$), con el factor 2 Satisfacción con el trabajo ($r=-.302$; $p\leq.01$), con el factor 3 Desarrollo laboral y profesional ($r=-.639$; $p\leq.01$), con el factor 4 Motivación en el trabajo ($r=-.627$; $p\leq.01$), con el factor 5 Bienestar en el trabajo ($r=-.569$; $p\leq.01$), con el factor 6 Condiciones y medio ambiente de

trabajo ($r=-.521$; $p\leq.01$), con el factor 7 Seguridad y salud en el trabajo ($r=-.307$; $p\leq.01$), con el factor 8 Contenido y significado del trabajo ($r=-.497$; $p\leq.01$), con el factor 9 Retribución económica por el trabajo ($r=-.456$; $p\leq.01$), con el factor 10 Autonomía en el trabajo ($r=-.450$; $p\leq.01$), con el factor 11 Estabilidad laboral ($r=-.363$; $p\leq.01$), con el factor 12 Participación en la toma de decisiones ($r=-.548$; $p\leq.01$), con el factor 13 Relaciones interpersonales ($r=-.590$; $p\leq.01$), con el factor 14 Retroalimentación ($r=-.570$; $p\leq.01$), con el factor 15 Apoyo organizacional ($r=-.627$; $p\leq.01$), con el factor 16 Reconocimiento ($r=-.606$; $p\leq.01$) y con el factor 17 Calidad de vida en el trabajo ($r=-.589$; $p\leq.01$).

Se confirma la H_{a3} y la H_{a4} , encontrándose que hay una relación estadísticamente significativa entre el estrés en el trabajo y la calidad de vida en el trabajo. Se identifica que si la calidad de vida en el trabajo es favorable el estrés laboral disminuye y si la calidad de vida en el trabajo es desfavorable el estrés laboral aumenta.

- **Estrés social y CVT.** El factor 3 Estrés social se correlacionó negativa y significativamente con el factor 3 Desarrollo laboral y profesional ($r=-.267$; $p\leq.01$), con el factor 5 Bienestar en el trabajo ($r=-.281$; $p\leq.01$), con el factor 6 Condiciones y medio ambiente de trabajo ($r=-.268$; $p\leq.01$), con el factor 7 Seguridad y salud en el trabajo ($r=-.234$; $p\leq.05$), con el factor 9 Retribución económica por el trabajo ($r=-.262$; $p\leq.05$), con el factor 10 Autonomía en el trabajo ($r=-.240$; $p\leq.05$), con el factor 12 Participación en la toma de decisiones ($r=-.276$; $p\leq.01$), con el factor 13 Relaciones interpersonales ($r=-.347$; $p\leq.01$), con el factor 15 Apoyo organizacional ($r=-.208$; $p\leq.05$), con el factor 16 Reconocimiento ($r=-.232$; $p\leq.05$) y con el factor 17 Calidad de vida en el trabajo ($r=-.210$; $p\leq.05$).
- **Salud mental deficitaria y CVT.** El factor 4 Salud mental deficitaria se correlacionó negativa y significativamente con el factor 3 Desarrollo laboral y profesional ($r=-.237$; $p\leq.05$), con el factor 4 Motivación en el trabajo ($r=-.213$; $p\leq.05$), con el factor 5 Bienestar en el trabajo ($r=-.349$; $p\leq.01$), con el

factor 8 Contenido y significado del trabajo ($r=-.290$; $p\leq.01$), con el factor 9 Retribución económica por el trabajo ($r=-.317$; $p\leq.01$), con el factor 10 Autonomía en el trabajo ($r=-.237$; $p\leq.05$), con el factor 11 Estabilidad laboral ($r=-.248$; $p\leq.05$), con el factor 12 Participación en la toma de decisiones ($r=-.277$; $p\leq.01$), con el factor 13 Relaciones interpersonales ($r=-.318$; $p\leq.01$), con el factor 15 Apoyo organizacional ($r=-.209$; $p\leq.05$), con el factor 16 Reconocimiento ($r=-.289$; $p\leq.01$) y con el factor 17 Calidad de vida en el trabajo ($r=-.256$; $p\leq.05$).

- **Apoyo personal y CVT.** El factor 5 Apoyo personal se correlacionó significativa y positivamente con el factor 3 Desarrollo laboral y profesional ($r=.229$; $p\leq.05$), con el factor 5 Bienestar en el trabajo ($r=.396$; $p\leq.01$), con el factor 8 Contenido y significado del trabajo ($r=.397$; $p\leq.01$), con el factor 9 Retribución económica por el trabajo ($r=.394$; $p\leq.01$), con el factor 10 Autonomía en el trabajo ($r=.270$; $p\leq.01$), con el factor 11 Estabilidad laboral ($r=.227$; $p\leq.05$), con el factor 12 Participación en la toma de decisiones ($r=.209$; $p\leq.05$) y con el factor 17 Calidad de vida en el trabajo ($r=.330$; $p\leq.01$).
- **Apoyo en el trabajo y CVT.** El factor 6 Apoyo en el trabajo se correlacionó significativa y positivamente con el factor 1 Equilibrio trabajo familia ($r=.288$; $p\leq.01$), con el factor 2 Satisfacción con el trabajo ($r=.419$; $p\leq.01$), con el factor 3 Desarrollo laboral y profesional ($r=.612$; $p\leq.01$), con el factor 4 Motivación en el trabajo ($r=.663$; $p\leq.01$), con el factor 5 Bienestar en el trabajo ($r=.822$; $p\leq.01$), con el factor 6 Condiciones y medio ambiente de trabajo ($r=.345$; $p\leq.01$), con el factor 8 Contenido y significado del trabajo ($r=.686$; $p\leq.01$), con el factor 9 Retribución económica por el trabajo ($r=.388$; $p\leq.01$), con el factor 10 Autonomía en el trabajo ($r=.587$; $p\leq.01$), con el factor 11 Estabilidad laboral ($r=.349$; $p\leq.01$), con el factor 12 Participación en la toma de decisiones ($r=.557$; $p\leq.01$), con el factor 13 Relaciones interpersonales ($r=.480$; $p\leq.01$), con el factor 14 Retroalimentación ($r=.479$; $p\leq.01$), con el factor 15 Apoyo organizacional ($r=.673$; $p\leq.01$), con el factor

16 Reconocimiento ($r=.605$; $p\leq.01$) y con el factor 17 Calidad de vida en el trabajo ($r=.789$; $p\leq.01$).

- **Apoyo social y CVT.** El factor 7 Apoyo social se correlacionó significativa y positivamente con el factor 1 Equilibrio trabajo familia ($r=.232$; $p\leq.05$), con el factor 2 Satisfacción con el trabajo ($r=.254$; $p\leq.05$), con el factor 4 Motivación en el trabajo ($r=.242$; $p\leq.05$), con el factor 5 Bienestar en el trabajo ($r=.315$; $p\leq.01$), con el factor 8 Contenido y significado del trabajo ($r=.340$; $p\leq.01$), con el factor 10 Autonomía en el trabajo ($r=.321$; $p\leq.01$), con el factor 12 Participación en la toma de decisiones ($r=.234$; $p\leq.05$), con el factor 16 Reconocimiento ($r=.215$; $p\leq.05$) y con el factor 17 Calidad de vida en el trabajo ($r=.242$; $p\leq.05$).
- **Salud mental buena y CVT.** El factor 8 Salud mental buena se correlacionó significativa y positivamente con el factor 2 Satisfacción con el trabajo ($r=.201$; $p\leq.05$), con el factor 5 Bienestar en el trabajo ($r=.323$; $p\leq.01$), con el factor 8 Contenido y significado del trabajo ($r=.347$; $p\leq.01$), con el factor 9 Retribución económica por el trabajo ($r=.251$; $p\leq.05$), con el factor 11 Estabilidad laboral ($r=.286$; $p\leq.01$), con el factor 12 Participación en la toma de decisiones ($r=.214$; $p\leq.05$), con el factor 16 Reconocimiento ($r=.229$; $p\leq.05$) y con el factor 17 Calidad de vida en el trabajo ($r=.230$; $p\leq.05$).

Con estos resultados, se confirma en esta investigación que la H_{a1} es verdadera. Identificándose relaciones significativas entre los 8 factores de estrés, apoyo y salud mental con los 17 factores de la calidad de vida en el trabajo.

Tabla 5.23. Relación entre estrés, apoyo y salud mental con la calidad de vida en el trabajo.

Calidad de vida en el trabajo	Estrés, Apoyo y Salud mental							
	1. Estrés personal	2. Estrés en el trabajo	3. Estrés social	4. Salud mental deficiente	5. Apoyo personal	6. Apoyo en el trabajo	7. Apoyo social	8. Buena salud mental
F1. Equilibrio trabajo familia	-0.04	-.334**	-0.115	-0.108	0.191	.288**	.232*	0.158
F2. Satisfacción con el trabajo	0.096	-.302**	-0.039	-0.107	0.176	.419**	.254*	.201*
F3. Desarrollo laboral y profesional	-0.141	-.639**	-.267**	-.237*	.229*	.612**	0.169	0.19

Calidad de vida en el trabajo	Estrés, Apoyo y Salud mental							
	1. Estrés personal	2. Estrés en el trabajo	3. Estrés social	4. Salud mental deficiente	5. Apoyo personal	6. Apoyo en el trabajo	7. Apoyo social	8. Buena salud mental
F4. Motivación en el trabajo	-0.131	-.627**	-0.17	-.213*	0.203	.663**	.242*	0.188
F5. Bienestar en el trabajo	-.213*	-.569**	-.281**	-.349**	.396**	.822**	.315**	.323**
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	-0.096	-.521**	-.268**	-0.168	0.081	.345**	0.126	0.077
F7. Seguridad y salud en el trabajo	-0.111	-.307**	-.234*	-0.176	0.108	0.143	0.137	0.179
F8. Contenido y significado del trabajo	-0.173	-.497**	-0.179	-.290**	.397**	.686**	.340**	.347**
F9. Retribución económica por el trabajo	-0.196	-.456**	-.262*	-.317**	.394**	.388**	0.078	.251*
F10. Autonomía en el trabajo	-0.184	-.450**	-.240*	-.237*	.270**	.587**	.321**	0.116
F11. Estabilidad laboral	-0.152	-.363**	-0.178	-.248*	.227*	.349**	0.142	.286**
F12. Participación en la toma de decisiones	-.209*	-.548**	-.276**	-.277**	.209*	.557**	.234*	.214*
F13. Relaciones interpersonales	-.302**	-.590**	-.347**	-.318**	0.104	.480**	0.151	0.171
F14. Retroalimentación	-.262*	-.570**	-0.199	-0.205	0.105	.479**	0.067	0.097
F15. Apoyo organizacional	-0.167	-.627**	-.208*	-.209*	0.123	.673**	0.154	0.132
F16. Reconocimiento	-.212*	-.606**	-.232*	-.289**	0.198	.605**	.215*	.229*
F17. Calidad de vida en el trabajo	-0.124	-.589**	-.210*	-.256*	.330**	.789**	.242*	.230*

Nota. * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$.

5.7. Relación entre estrés, apoyo y salud mental con variables sociodemográficas

A continuación se presentarán las relaciones del estrés, apoyo y salud mental con las variables sociodemográficas, describiendo los resultados significativos del análisis de correlación producto-momento de Pearson, los resultados significativos del análisis de la Varianza y los resultados del análisis T-student.

5.7.1. Relación entre estrés, apoyo y salud mental con variables sociodemográficas: resultados del análisis de correlación producto-momento de Pearson

Mediante la estimación del coeficiente de correlación producto-momento de Pearson se identificaron correlaciones estadísticamente significativas entre las siguientes variables:

- **Estrés personal y variables sociodemográficas:** El factor 1 Estrés personal se asoció negativa y significativamente con número de horas trabajadas al día ($r=-.199$; $p\leq.05$) y se correlacionó positivamente con la antigüedad que tiene el trabajador en la empresa actual ($r=.207$; $p\leq.05$).
- **Estrés social y variables sociodemográficas:** El factor 3 Estrés social se correlacionó positiva y significativamente con la antigüedad del trabajador en la empresa donde labora actualmente ($r=.205$; $p\leq.05$).
- **Salud mental deficitaria y variables sociodemográficas:** El factor 4 Salud mental deficitaria se correlacionó positiva y significativamente con el número de empleos que ha tenido el trabajador ($r=.239$; $p\leq.05$).
- **Apoyo en el trabajo y variables sociodemográficas:** El factor 6 Apoyo en el trabajo se correlacionó significativa y positivamente con la edad ($r=.215$; $p\leq.05$), el número de hijos ($r=.221$; $p\leq.05$), el número de hijos en edad escolar ($r=.239$; $p\leq.05$) y el número de dependientes económicos ($r=.203$; $p\leq.05$).
- **Apoyo social y variables sociodemográficas:** El factor 7 Apoyo social se correlacionó significativa y positivamente con el número de horas trabajadas al día ($r=.202$; $p\leq.05$).

No se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre: tiempo de traslado, número de personal a cargo, número de horas extras trabajadas al día, monto de salario o sueldo, antigüedad en el puesto actual, tiempo de trabajar, número de horas dedicadas al trabajo principal, tiempo de descanso durante la jornada principal, número de cursos de capacitación y horas de diversión o esparcimiento.

Tabla 5.24. Relación entre estrés, apoyo y salud mental con variables sociodemográficas.

Variables sociodemográficas	1. Estrés personal	2. Estrés en el trabajo	3. Estrés social	4. Salud mental deficiente	5. Apoyo personal	6. Apoyo en el trabajo	7. Apoyo social	8. Buena salud mental
Edad	0.149	0.009	0.106	0.053	-0.001	.215*	0.026	-0.078
Número de hijos	0.147	-0.02	0.063	0.015	-0.021	.221*	0.104	-0.047

Variables sociodemográficas	1. Estrés personal	2. Estrés en el trabajo	3. Estrés social	4. Salud mental deficiente	5. Apoyo personal	6. Apoyo en el trabajo	7. Apoyo social	8. Buena salud mental
Tiempo de traslado	-0.17	0.094	-0.115	-0.11	0.135	-0.077	0.055	0.084
Hijos en edad escolar	0.111	-0.095	0.017	-0.012	0.014	.239*	0.178	0.097
Número de dependientes económicos	0.095	-0.068	0.07	-0.02	0.103	.203*	0.078	0.102
Número de personal a cargo	0.06	-0.086	0.087	0.09	-0.118	0.077	-0.065	-0.01
Número de horas trabajadas al día	-.199*	0.082	-0.107	-0.177	0.126	-0.06	.202*	0.164
Número de horas extras trabajadas al día	-0.022	-0.033	-0.013	-0.091	-0.074	0.061	0.032	0.017
Monto de salario o sueldo	-0.014	-0.112	-0.085	-0.006	-0.014	0.073	0.059	-0.004
Antigüedad en el puesto actual	0.044	0.009	0.143	0.017	0.015	0.116	0.015	0.002
Antigüedad en la empresa actual	.207*	0.059	.205*	0.172	-0.076	0.129	0.081	-0.007
Tiempo de trabajar	0.066	0.04	0.057	0.021	-0.012	0.183	0.042	-0.002
Número de trabajos	0.145	0.175	0.033	.239*	-0.096	-0.136	-0.08	-0.119
Número de horas dedicadas al trabajo principal	-0.113	0.083	0.12	0.053	-0.08	0.049	-0.038	-0.029
Tiempo de descanso durante la jornada principal	-0.148	0.166	-0.077	-0.047	-0.069	-0.103	0.078	0.02
Número de cursos de capacitación	0.03	-0.005	0.004	0	0.119	0.124	0.085	0.126
Horas de diversión o esparcimiento	-0.147	0.072	-0.008	-0.09	-0.012	-0.085	0.047	0.008

Nota. * $p \leq .05$.

5.7.2. Relación entre estrés, apoyo y salud mental con variables sociodemográficas: resultados del análisis de la varianza

Relación de estrés, apoyo y salud mental con personas con quien vive.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre los factores de estrés personal ($F=3.036$; $p=.021$) y apoyo en el trabajo ($F=3.080$; $p=.020$) con respecto a las personas con quien vive el trabajador.

- En el caso del factor Estrés personal se identifica mayor estrés en trabajadores que viven con hijos (media=2.73) y menor estrés en los trabajadores que viven solos y/o con pareja (media=2.04).

- En el caso del factor Apoyo en el trabajo se identifica mayor apoyo en los trabajadores que viven con pareja y con hijos (media=4.11) y menor apoyo en los trabajadores que viven con hijos (media=3.59).

Tabla 5.25. Relación de estrés, apoyo y salud mental con personas con quien vive.

Estrés, apoyo y salud mental	n	Media	F	p
1. Estrés personal:			3.036	.021
Solo y/o con pareja	7	2.04		
Con pareja y con hijos	34	2.48		
Con hijos	9	2.73		
Con padres	41	2.34		
Otros	8	2.60		
Total	99	2.42		
2. Estrés en el trabajo:			1.998	.101
Solo y/o con pareja	7	2.59		
Con pareja y con hijos	34	2.44		
Con hijos	9	3.06		
Con padres	41	2.47		
Otros	8	2.68		
Total	99	2.54		
3. Estrés social:			1.065	.378
Solo y/o con pareja	7	2.24		
Con pareja y con hijos	34	2.36		
Con hijos	9	2.69		
Con padres	41	2.39		
Otros	8	2.55		
Total	99	2.40		
4. Salud mental deficiente:			1.771	.141
Solo y/o con pareja	7	1.63		
Con pareja y con hijos	34	1.94		
Con hijos	9	2.15		
Con padres	41	1.91		
Otros	8	2.24		
Total	99	1.95		
5. Apoyo personal:			1.015	.404
Solo y/o con pareja	7	4.33		
Con pareja y con hijos	34	4.20		
Con hijos	9	4.25		
Con padres	41	4.16		
Otros	8	3.96		
Total	99	4.18		
6. Apoyo en el trabajo:			3.080	.020
Solo y/o con pareja	7	4.04		
Con pareja y con hijos	34	4.11		
Con hijos	9	3.59		

Estrés, apoyo y salud mental	n	Media	F	p
Con padres	41	3.83		
Otros	8	3.72		
Total	99	3.91		
7. Apoyo social:			2.068	.091
Solo y/o con pareja	7	4.33		
Con pareja y con hijos	34	4.32		
Con hijos	9	4.13		
Con padres	41	4.15		
Otros	8	4.03		
Total	99	4.21		
8. Buena salud mental:			1.265	.289
Solo y/o con pareja	7	4.32		
Con pareja y con hijos	34	4.30		
Con hijos	9	4.14		
Con padres	41	4.22		
Otros	8	4.05		
Total	99	4.23		

Relación de estrés, apoyo y salud mental con turno.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre los factores de estrés personal ($F=3.385$; $p=.038$) y apoyo personal ($F=3.859$; $p=.025$) con respecto al turno que tiene el trabajador.

- En el caso del factor Estrés personal se identifica mayor estrés en trabajadores que laboran en el turno matutino (media=2.53) y menor estrés en los trabajadores que laboran en el turno mixto (mañana y tarde) (media=2.04).
- En el caso del factor Apoyo personal se identifica mayor apoyo en los trabajadores que laboran en el turno vespertino (media=4.45) y menor apoyo en los trabajadores que laboran en el turno matutino (media=4.10).

Tabla 5.26. Relación de estrés, apoyo y salud mental con turno.

Estrés, apoyo y salud mental	n	Media	F	p
1. Estrés personal:			3.385	.038
Matutino	56	2.53		
Vespertino	5	2.46		
Mixto (mañana y tarde)	34	2.28		
Total	95	2.44		
2. Estrés en el trabajo:			2.900	.060

Estrés, apoyo y salud mental	n	Media	F	p
Matutino	56	2.70		
Vespertino	5	2.37		
Mixto (mañana y tarde)	34	2.40		
Total	95	2.57		
3. Estrés social:			2.644	.076
Matutino	56	2.52		
Vespertino	5	2.39		
Mixto (mañana y tarde)	34	2.26		
Total	95	2.41		
4. Salud mental deficiente:			1.678	.192
Matutino	56	2.03		
Vespertino	5	1.73		
Mixto (mañana y tarde)	34	1.86		
Total	95	1.96		
5. Apoyo personal:			3.859	.025
Matutino	56	4.10		
Vespertino	5	4.45		
Mixto (mañana y tarde)	34	4.27		
Total	95	4.18		
6. Apoyo en el trabajo:			.848	.431
Matutino	56	3.85		
Vespertino	5	3.93		
Mixto (mañana y tarde)	34	3.99		
Total	95	3.90		
7. Apoyo social:			.336	.716
Matutino	56	4.19		
Vespertino	5	4.13		
Mixto (mañana y tarde)	34	4.24		
Total	95	4.21		
8. Buena salud mental:			1.807	.170
Matutino	56	4.18		
Vespertino	5	4.37		
Mixto (mañana y tarde)	34	4.29		
Total	95	4.23		

Relación de estrés, apoyo y salud mental con nivel de puesto.

Se identificó diferencia estadísticamente significativa en el factor de estrés social ($F=6.829$; $p=.011$), donde presentan mayor estrés los trabajadores que tienen un nivel de puesto operativo (media=2.52) y menor estrés los trabajadores que tienen un nivel de puesto directivo y mando medio (media=2.45).

Tabla 5.27. Relación de estrés, apoyo y salud mental con nivel de puesto.

Estrés, apoyo y salud mental	n	Media	F	p
1. Estrés personal:			2.087	.152
Directivo y mandos medios	33	2.35		
Operativos	56	2.50		
Total	89	2.44		
2. Estrés en el trabajo:			1.083	.301
Directivo y mandos medios	33	2.45		
Operativos	56	2.60		
Total	89	2.54		
3. Estrés social:			6.829	.011
Directivo y mandos medios	33	2.22		
Operativos	56	2.52		
Total	89	2.41		
4. Salud mental deficiente:			1.369	.245
Directivo y mandos medios	33	1.88		
Operativos	56	2.01		
Total	89	1.96		
5. Apoyo personal:			.181	.672
Directivo y mandos medios	33	4.22		
Operativos	56	4.18		
Total	89	4.20		
6. Apoyo en el trabajo:			.008	.928
Directivo y mandos medios	33	3.94		
Operativos	56	3.93		
Total	89	3.93		
7. Apoyo social:			.323	.571
Directivo y mandos medios	33	4.20		
Operativos	56	4.25		
Total	89	4.23		
8. Buena salud mental:			.220	.640
Directivo y mandos medios	33	4.26		
Operativos	56	4.22		
Total	89	4.24		

Relación de estrés, apoyo y salud mental con tipo de contrato.

Se identificó diferencia estadísticamente significativa en el factor de Salud mental buena ($F=3.257$; $p=.043$), donde presentan mayor salud mental buena los trabajadores que tienen un contrato por obra y tiempo determinado (media=4.26) y menor salud mental buena los trabajadores que tienen un contrato por temporada (media=3.87).

Tabla 5.28. Relación de estrés, apoyo y salud mental con tipo de contrato.

Estrés, apoyo y salud mental	n	Media	F	p
1. Estrés personal:			.074	.929
Por obra y tiempo determinado	27	2.42		
Por temporada	5	2.51		
Por tiempo indeterminado	61	2.43		
Total	93	2.43		
2. Estrés en el trabajo:			.024	.976
Por obra y tiempo determinado	27	2.55		
Por temporada	5	2.48		
Por tiempo indeterminado	61	2.53		
Total	93	2.53		
3. Estrés social:			.400	.672
Por obra y tiempo determinado	27	2.36		
Por temporada	5	2.23		
Por tiempo indeterminado	61	2.43		
Total	93	2.40		
4. Salud mental deficiente:			.125	.883
Por obra y tiempo determinado	27	1.93		
Por temporada	5	2.06		
Por tiempo indeterminado	61	1.96		
Total	93	1.96		
5. Apoyo personal:			.923	.401
Por obra y tiempo determinado	27	4.21		
Por temporada	5	3.95		
Por tiempo indeterminado	61	4.19		
Total	93	4.18		
6. Apoyo en el trabajo:			2.054	.134
Por obra y tiempo determinado	27	3.79		
Por temporada	5	3.69		
Por tiempo indeterminado	61	4.00		
Total	93	3.92		
7. Apoyo social:			.592	.555
Por obra y tiempo determinado	27	4.21		
Por temporada	5	4.04		
Por tiempo indeterminado	61	4.22		
Total	93	4.21		
8. Buena salud mental:			3.257	.043
Por obra y tiempo determinado	27	4.26		
Por temporada	5	3.87		
Por tiempo indeterminado	61	4.25		

Estrés, apoyo y salud mental	n	Media	F	p
Total	93	4.23		

5.7.3. Relación entre estrés, apoyo y salud mental con variables sociodemográficas: resultados del análisis t-student

Relación de estrés, apoyo y salud mental con sexo.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el sexo y los factores de Estrés social ($t=2.330$; $p=.022$), Salud mental deficitaria ($t=2.225$; $p=.028$) y Apoyo personal ($t=-2.488$; $p=.015$). Estos resultados indican que las mujeres presentan mayor estrés en el trabajo (media=2.61) y mayor salud mental deficitaria (media=2.08). Por el contrario, los hombres presentan un mayor apoyo personal (media=4.27).

Tabla 5.29. Relación de estrés, apoyo y salud mental con sexo.

Estrés, apoyo y salud mental	n	Media	t	p
1. Estrés personal:			1.241	.218
Femenino	43	2.49		
Masculino	56	2.37		
2. Estrés en el trabajo:			.901	.370
Femenino	43	2.61		
Masculino	56	2.49		
3. Estrés social:			2.330	.022
Femenino	43	2.55		
Masculino	56	2.30		
4. Salud mental deficitaria:			2.225	.028
Femenino	43	2.08		
Masculino	56	1.85		
5. Apoyo personal:			-2.488	.015
Femenino	43	4.07		
Masculino	56	4.27		
6. Apoyo en el trabajo:			-.902	.369
Femenino	43	3.86		
Masculino	56	3.95		
7. Apoyo social:			-.539	.591
Femenino	43	4.19		
Masculino	56	4.23		
8. Buena salud mental:			-1.796	.076
Femenino	43	4.16		
Masculino	56	4.28		

Relación de estrés, apoyo y salud mental con estado civil.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el estado civil y el apoyo social ($t=3.629$; $p=.000$), lo cual indica que los trabajadores que tienen pareja presentan mayor apoyo social (media=4.33) y menor apoyo social los trabajadores que no tienen pareja (media=4.09).

Tabla 5.30. Relación de estrés, apoyo y salud mental con estado civil.

Estrés, apoyo y salud mental	n	Media	t	p
1. Estrés personal:				
Con pareja	48	2.41		
Sin pareja	51	2.43		
2. Estrés en el trabajo:				
Con pareja	48	2.54		
Sin pareja	51	2.54		
3. Estrés social:				
Con pareja	48	2.37		
Sin pareja	51	2.45		
4. Salud mental deficitaria:				
Con pareja	48	1.94		
Sin pareja	51	1.96		
5. Apoyo personal:				
Con pareja	48	4.23		
Sin pareja	51	4.14		
6. Apoyo en el trabajo:				
Con pareja	48	4.00		
Sin pareja	51	3.83		
7. Apoyo social:				
Con pareja	48	4.33		
Sin pareja	51	4.09		
8. Buena salud mental:				
Con pareja	48	4.29		
Sin pareja	51	4.17		

Relación de estrés, apoyo y salud mental con hijos.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre los trabajadores que tienen hijos y el estrés personal ($t=1.939$; $p=.055$), lo cual indica que los trabajadores que tienen hijos presentan mayor estrés personal (media=2.51) y menor estrés personal los trabajadores que no tienen hijos (media=2.33).

Tabla 5.31. Relación de estrés, apoyo y salud mental con hijos.

Estrés, apoyo y salud mental	n	Media	t	p
1. Estrés personal:			1.939	.055
Si	50	2.51		
No	49	2.33		
2. Estrés en el trabajo:			.470	.639
Si	50	2.57		
No	49	2.51		
3. Estrés social:			.407	.685
Si	50	2.43		
No	49	2.39		
4. Salud mental deficitaria:			.728	.469
Si	50	1.99		
No	49	1.91		
5. Apoyo personal:			-.083	.934
Si	50	4.18		
No	49	4.18		
6. Apoyo en el trabajo:			1.006	.317
Si	50	3.96		
No	49	3.86		
7. Apoyo social:			.878	.382
Si	50	4.24		
No	49	4.18		
8. Buena salud mental:			-.208	.835
Si	50	4.22		
No	49	4.24		

Relación de estrés, apoyo y salud mental con personal a cargo.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el personal a cargo y el apoyo personal ($t=1.929$; $p=.057$), lo cual indica que los trabajadores que tienen personal a cargo presentan mayor apoyo personal (media=4.30) y menor apoyo personal los trabajadores que no tienen personal a cargo (media=4.13).

Tabla 5.32. Relación de estrés, apoyo y salud mental con personal a cargo.

Estrés, apoyo y salud mental	n	Media	t	p
1. Estrés personal:			.041	.967
Si	27	2.43		
No	72	2.42		
2. Estrés en el trabajo:			.825	.411
Si	27	2.63		

Estrés, apoyo y salud mental	n	Media	t	p
No	72	2.51		
3. Estrés social:			-0.205	.838
Si	27	2.39		
No	72	2.41		
4. Salud mental deficitaria:			.670	.505
Si	27	2.01		
No	72	1.93		
5. Apoyo personal:			1.929	.057
Si	27	4.30		
No	72	4.13		
6. Apoyo en el trabajo:			1.381	.171
Si	27	4.03		
No	72	3.87		
7. Apoyo social:			1.443	.152
Si	27	4.29		
No	72	4.18		
8. Buena salud mental:			1.852	.067
Si	27	4.33		
No	72	4.19		

Relación de estrés, apoyo y salud mental con cursos de capacitación.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre los cursos de capacitación y el estrés en el trabajo ($t=-2.530$; $p=.013$), lo cual indica que los trabajadores que no han tomado cursos de capacitación impartidos por la empresa en los últimos 12 meses, presentan mayor estrés en el trabajo (media=2.68) y los trabajadores que si han tomado cursos impartidos por la empresa en los últimos 12 meses, presentan menor estrés en el trabajo (media=2.37).

Tabla 5.33. Relación de estrés, apoyo y salud mental con cursos de capacitación.

Estrés, apoyo y salud mental	n	Media	t	p
1. Estrés personal:			-0.031	.975
Si	44	2.42		
No	55	2.42		
2. Estrés en el trabajo:			-2.530	.013
Si	44	2.37		
No	55	2.68		
3. Estrés social:			-1.696	.093
Si	44	2.31		
No	55	2.49		
4. Salud mental deficitaria:			-0.866	.389
Si	44	1.90		

Estrés, apoyo y salud mental	n	Media	t	p
No	55	1.99		
5. Apoyo personal:			.619	.537
Si	44	4.21		
No	55	4.16		
6. Apoyo en el trabajo:			1.198	.234
Si	44	3.98		
No	55	3.86		
7. Apoyo social:			.639	.525
Si	44	4.23		
No	55	4.19		
8. Buena salud mental:			-.307	.760
Si	44	4.22		
No	55	4.24		

Relación de estrés, apoyo y salud mental con actividad física.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre la actividad física y el estrés social ($t=-2.158$; $p=.033$), indicando que los trabajadores que no realizan actividad física presentan mayor estrés social (media=2.53) y los trabajadores que si realizan actividad física presentan menor estrés social (media=2.31).

Tabla 5.34. Relación de estrés, apoyo y salud mental con actividad física.

Estrés, apoyo y salud mental	n	Media	t	p
1. Estrés personal:			-1.519	.132
Si	54	2.36		
No	45	2.50		
2. Estrés en el trabajo:			-.840	.403
Si	54	2.49		
No	45	2.60		
3. Estrés social:			-2.158	.033
Si	54	2.31		
No	45	2.53		
4. Salud mental deficitaria:			-1.873	.064
Si	54	1.86		
No	45	2.06		
5. Apoyo personal:			1.135	.259
Si	54	4.22		
No	45	4.13		
6. Apoyo en el trabajo:			1.132	.260
Si	54	3.97		
No	45	3.85		

Estrés, apoyo y salud mental	n	Media	t	p
7. Apoyo social:			1.430	.156
Si	54	4.25		
No	45	4.16		
8. Buena salud mental:			.958	.341
Si	54	4.26		
No	45	4.20		

Relación de estrés, apoyo y salud mental con práctica de deporte.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre la práctica de deporte y apoyo en el trabajo ($t=-2.384$; $p=.019$), donde presentan mayor apoyo en el trabajo los trabajadores que practican deporte (media=4.07) y menor apoyo en el trabajo los trabajadores que no practican deporte (media=3.82).

Tabla 5.35. Relación de estrés, apoyo y salud mental con práctica de deporte.

Estrés, apoyo y salud mental	n	Media	t	p
1. Estrés personal:			.000	1.000
Si	34	2.43		
No	64	2.43		
2. Estrés en el trabajo:			-1.032	.305
Si	34	2.46		
No	64	2.60		
3. Estrés social:			-.637	.526
Si	34	2.36		
No	64	2.43		
4. Salud mental deficitaria:			-1.194	.235
Si	34	1.87		
No	64	2.00		
5. Apoyo personal:			1.270	.207
Si	34	4.25		
No	64	4.14		
6. Apoyo en el trabajo:			2.384	.019
Si	34	4.07		
No	64	3.82		
7. Apoyo social:			1.677	.097
Si	34	4.29		
No	64	4.16		
8. Buena salud mental:			2.011	.047
Si	34	4.32		
No	64	4.18		

Relación de estrés, apoyo y salud mental con tipo de organización.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el tipo de organización y buena salud mental ($t=-2.343$; $p=.021$), donde los trabajadores que laboran en una organización privada presentan mayor buena salud mental (media=4.28) y los trabajadores que laboran en una organización gubernamental presentan menor buena salud mental (media=4.08).

Tabla 5.36. Relación de estrés, apoyo y salud mental con tipo de organización.

Estrés, apoyo y salud mental	n	Media	t	p
1. Estrés personal:			1.290	.200
Gubernamental	16	2.55		
Empresa privada	75	2.38		
2. Estrés en el trabajo:			.549	.585
Gubernamental	16	2.62		
Empresa privada	75	2.53		
3. Estrés social:			.971	.334
Gubernamental	16	2.50		
Empresa privada	75	2.37		
4. Salud mental deficitaria:			1.556	.123
Gubernamental	16	2.12		
Empresa privada	75	1.90		
5. Apoyo personal:			-2.211	.030
Gubernamental	16	4.00		
Empresa privada	75	4.23		
6. Apoyo en el trabajo:			-.227	.821
Gubernamental	16	3.90		
Empresa privada	75	3.93		
7. Apoyo social:			.039	.969
Gubernamental	16	4.23		
Empresa privada	75	4.22		
8. Buena salud mental:			-2.343	.021
Gubernamental	16	4.08		
Empresa privada	75	4.28		

5.8. Relación entre la calidad de vida en el trabajo y variables sociodemográficas

A continuación se presentarán las relaciones entre la calidad de vida en el trabajo y las variables sociodemográficas, describiendo los resultados significativos del

análisis de correlación producto-momento de Pearson, los resultados significativos del análisis de la Varianza y los resultados del análisis T-student.

Estos resultados nos permiten confirmar la H_{a2} , encontrándose correlaciones estadísticamente significativas entre las variables sociodemográficas con la calidad de vida en el trabajo.

5.8.1. Relación entre calidad de vida en el trabajo y variables sociodemográficas: resultados del análisis de correlación producto-momento de Pearson

Mediante la estimación del coeficiente de correlación producto-momento de Pearson se identificaron correlaciones estadísticamente significativas entre las siguientes variables:

- **Equilibrio trabajo-familia y variables sociodemográficas:** El factor 1 Equilibrio trabajo-familia se asoció negativa y significativamente con tiempo de traslado ($r=-.374$; $p\leq.01$), el número de horas trabajadas al día ($r=-.292$; $p\leq.01$) y el tiempo de descanso durante la jornada principal ($r=-.310$; $p\leq.01$).
- **Satisfacción con el trabajo y variables sociodemográficas:** El factor 2 Satisfacción con el trabajo se asoció negativa y significativamente con tiempo de traslado ($r=-.293$; $p\leq.01$) y positivamente con la antigüedad en la empresa actual ($r=.225$; $p\leq.05$).
- **Desarrollo laboral y profesional y variables sociodemográficas:** El factor 3 Desarrollo laboral y profesional se correlacionó negativa y significativamente con el tiempo de traslado ($r=-.254$; $p\leq.05$) y positivamente con el número de cursos de capacitación ($r=.239$; $p\leq.05$).
- **Motivación en el trabajo y variables sociodemográficas:** El factor 4 Motivación en el trabajo se correlacionó positiva y significativamente con el número de cursos de capacitación ($r=.224$; $p\leq.05$).
- **Bienestar en el trabajo y variables sociodemográficas:** El factor 5 Bienestar en el trabajo se correlacionó significativa y positivamente con el número de hijos en edad escolar ($r=.224$; $p\leq.05$).

- **Condiciones y medio ambiente de trabajo y variables sociodemográficas:** El factor 6 Condiciones y medio ambiente de trabajo se correlacionó significativa y negativamente con el tiempo de traslado ($r=-.236$; $p\leq.05$).
- **Contenido y significado del trabajo y variables sociodemográficas:** El factor 8 Contenido y significado del trabajo se correlacionó significativa y positivamente con el número de hijos en edad escolar ($r=.229$; $p\leq.05$), con el número de personal a cargo ($r=.231$; $p\leq.05$) y con el número de cursos de capacitación ($r=.258$; $p\leq.05$).
- **Participación en la toma de decisiones y variables sociodemográficas:** El factor 12 Participación en la toma de decisiones se correlacionó significativa y positivamente con el número de cursos de capacitación ($r=.255$; $p\leq.05$).
- **Relaciones interpersonales y variables sociodemográficas:** El factor 13 Relaciones interpersonales se correlacionó significativa y positivamente con el número de cursos de capacitación ($r=.222$; $p\leq.05$).

No se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre: edad, número de hijos, número de dependientes económicos, número de horas extras trabajadas al día, monto de salario o sueldo, antigüedad en el puesto actual, tiempo de trabajar, número de trabajos, número de horas dedicadas al trabajo principal y horas de diversión o esparcimiento.

Tabla 5.37. Relación entre calidad de vida en el trabajo y variables sociodemográficas: resultados del análisis de correlación producto-momento de Pearson.

Variables socio-demográficas	F1. Equilibrio trabajo-familia	F2. Satisfacción con el trabajo	F3. Desarrollo laboral y profesional	F4. Motivación en el trabajo	F5. Bienestar en el trabajo	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	F7. Seguridad y salud en el trabajo	F8. Contenido y significado del trabajo	F9. Retribución económica por el trabajo	F10. Autonomía en el trabajo	F11. Estabilidad laboral	F12. Participación en la toma de decisiones	F13. Relaciones interpersonales	F14. Retroalimentación	F15. Apoyo organizacional	F16. Reconocimiento	F17. Calidad de vida en el trabajo
Edad.	0.115	0.106	-0.078	-0.034	0.147	-0.186	-0.075	0.033	-0.065	0.114	-0.122	-0.123	-0.198	-0.181	-0.102	-0.059	0.052
Núm. de hijos.	0.014	0.096	0.001	0.038	0.133	-0.126	-0.055	0.059	-0.137	0.084	-0.105	-0.054	-0.11	-0.169	0.031	-0.011	0.110
Tiempo de traslado.	-.374**	-.293**	-.254*	-0.12	-0.048	-.236*	0.017	0.075	0.05	-0.074	0.132	-0.09	-0.168	0.004	-0.076	-0.1	-0.071
Hijos en edad escolar.	0.056	0.172	0.022	0.033	.224*	-0.013	0.038	.229*	-0.087	0.122	-0.084	-0.061	-0.012	-0.062	0.148	0.065	0.154
Núm. de dependientes económicos.	0.096	0.176	0.064	0.021	0.148	-0.031	-0.196	0.139	0.034	0.135	-0.043	0.03	-0.094	-0.027	0.08	-0.052	0.131
Núm. de personal a cargo.	0.193	0.136	0.039	0.074	0.156	-0.204	-0.016	.231*	0.027	0.028	-0.091	0.026	0.011	0.005	0.061	0.092	0.117
Núm. de horas trabajadas al día.	-.292**	-0.061	-0.173	-0.117	-0.142	-0.057	0.019	-0.047	-0.047	-0.045	-0.04	-0.024	-0.052	-0.18	-0.084	-0.115	-0.107
Núm. de horas extras trabajadas al día.	-0.188	0.046	0.019	0.043	0.002	0.035	-0.024	-0.038	0.037	-0.043	0.087	0.008	0.006	-0.046	0.065	0.057	0.087
Monto de salario o sueldo.	-0.047	-0.048	0.080	0.038	0.022	0.084	0.122	0.114	0.113	0.152	-0.04	0.101	-0.029	-0.018	0.027	0.065	-0.005
Antigüedad en el puesto actual.	0.089	0.116	-0.097	0.013	0.184	-0.176	-0.038	0.175	-0.084	0.016	-0.07	-0.041	-0.086	-0.072	0.023	-0.011	0.085
Antigüedad en la empresa actual.	0.157	.225*	0.047	-0.002	0.151	-0.110	-0.019	0.132	-0.128	0.034	-0.089	-0.05	-0.025	-0.134	-0.011	0.040	0.120
Tiempo de trabajar.	0.081	0.058	-0.062	0.011	0.200	-0.194	-0.062	-0.011	-0.011	0.087	-0.071	-0.075	-0.156	-0.081	-0.061	0.048	0.124
Núm. de trabajos.	-0.047	-0.072	-0.057	-0.118	-0.118	-0.051	-0.115	-0.118	0.003	-0.065	-0.181	-0.09	-0.144	-0.139	-0.125	-0.11	-0.172
Núm. de horas dedicadas al trabajo principal.	-0.002	-0.061	-0.062	0.006	-0.006	-0.022	-0.007	-0.06	-0.116	-0.041	-0.105	-0.023	-0.025	-0.013	0.017	-0.064	-0.045
Tiempo de descanso durante la jornada principal.	-.310**	-0.048	-0.164	-0.127	-0.098	0.001	0.051	-0.099	-0.002	0.015	0.088	-0.022	-0.025	-0.153	-0.127	-0.073	-0.136
Núm. de cursos de capacitación.	0.165	0.172	.239*	.224*	0.16	0.127	-0.005	.258*	0.053	0.19	-0.033	.255*	.222*	0.128	0.181	0.203	0.158
Horas de diversión o esparcimiento	0.043	0.022	0.022	-0.021	0.031	0.109	0.115	-0.057	-0.015	0.04	-0.009	-0.038	0.118	-0.022	0.037	0.000	0.011

Nota. * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$.

5.8.2. Relación entre calidad de vida en el trabajo y variables sociodemográficas: resultados del análisis de la varianza

Relación de calidad de vida en el trabajo con personas con quien vive.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre los factores de desarrollo laboral y profesional ($F=4.116$; $p=.004$), motivación en el trabajo ($F=4.436$; $p=.003$), participación en la toma de decisiones ($F=4.007$; $p=.005$), relaciones interpersonales ($F=5.585$; $p=.000$), retroalimentación ($F=4.045$; $p=.005$), apoyo organizacional ($F=4.523$; $p=.002$) y reconocimiento ($F=3.220$; $p=.016$) con respecto a las personas con quien vive el trabajador.

- En el caso del factor 3 Desarrollo laboral y profesional se identifica mayor desarrollo laboral y profesional en trabajadores que viven con pareja y con hijos (media=4.27) y menor desarrollo laboral y profesional en los trabajadores que viven con hijos (media=2.89).
- En el caso del factor 4 Motivación en el trabajo se identifica mayor motivación en el trabajo en los trabajadores que viven con pareja y con hijos (media=4.36) y menor motivación en el trabajo en los trabajadores que viven con hijos (media=2.93).
- En el caso del factor 12 Participación en la toma de decisiones se identifica mayor participación en la toma de decisiones en los trabajadores que viven con pareja y con hijos (media=4.41) y menor participación en la toma de decisiones en los trabajadores que viven con hijos (media=2.95).
- En el caso del factor 13 Relaciones interpersonales se identifica mayor relaciones interpersonales en los trabajadores que viven con padres (media=4.96) y menor relaciones interpersonales en los trabajadores que viven con hijos (media=3.76).
- En el caso del factor 14 Retroalimentación se identifica mayor retroalimentación en los trabajadores que viven solo y/o con pareja (media=4.24) y menor retroalimentación en los trabajadores que viven con hijos (media=2.7).

- En el caso del factor 15 Apoyo organizacional se identifica mayor apoyo organizacional en los trabajadores que viven con pareja y con hijos (media=4.55) y menor apoyo organizacional en los trabajadores que viven con hijos (media=3.02).
- En el caso del factor 16 Reconocimiento se identifica mayor reconocimiento en los trabajadores que viven con pareja y con hijos (media=4.09) y menor reconocimiento en los trabajadores que viven con hijos (media=2.86).

Tabla 5.38. Relación de calidad de vida en el trabajo con personas con quien vive.

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	F	p
F1. Equilibrio trabajo-familia:			.541	.706
Solo y/o con pareja	7	4.38		
Con pareja y con hijos	33	4.29		
Con hijos	9	4.00		
Con padres	38	4.14		
Otros	8	4.46		
Total	95	4.23		
F2. Satisfacción con el trabajo:			1.023	.399
Solo y/o con pareja	6	5.47		
Con pareja y con hijos	35	5.41		
Con hijos	9	5.24		
Con padres	41	5.20		
Otros	8	5.27		
Total	99	5.30		
F3. Desarrollo laboral y profesional:			4.116	.004
Solo y/o con pareja	7	3.78		
Con pareja y con hijos	34	4.27		
Con hijos	8	2.89		
Con padres	40	4.11		
Otros	7	3.88		
Total	96	4.02		
F4. Motivación en el trabajo:			4.436	.003
Solo y/o con pareja	7	3.89		
Con pareja y con hijos	32	4.36		
Con hijos	8	2.93		
Con padres	41	4.07		
Otros	8	4.14		
Total	96	4.06		
F5. Bienestar en el trabajo:			1.402	.240
Solo y/o con pareja	7	4.75		
Con pareja y con hijos	34	4.98		
Con hijos	8	4.43		
Con padres	41	4.69		
Otros	8	4.51		

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	F	p
Total	98	4.76		
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo:			.874	.483
Solo y/o con pareja	6	4.27		
Con pareja y con hijos	34	4.44		
Con hijos	7	4.01		
Con padres	40	4.50		
Otros	8	4.69		
Total	95	4.44		
F7. Seguridad y salud en el trabajo:			.837	.505
Solo y/o con pareja	7	4.22		
Con pareja y con hijos	33	4.72		
Con hijos	7	4.90		
Con padres	39	4.75		
Otros	7	4.85		
Total	93	4.72		
F8. Contenido y significado del trabajo:			1.538	.198
Solo y/o con pareja	7	4.80		
Con pareja y con hijos	34	4.84		
Con hijos	8	4.13		
Con padres	41	4.59		
Otros	8	4.41		
Total	98	4.64		
F9. Retribución económica por el trabajo:			.658	.623
Solo y/o con pareja	7	3.12		
Con pareja y con hijos	30	3.41		
Con hijos	7	3.07		
Con padres	41	3.60		
Otros	8	3.44		
Total	93	3.45		
F10. Autonomía en el trabajo:			2.450	.051
Solo y/o con pareja	6	4.14		
Con pareja y con hijos	35	4.62		
Con hijos	9	3.78		
Con padres	40	4.21		
Otros	8	4.30		
Total	98	4.32		
F11. Estabilidad laboral:			.333	.855
Solo y/o con pareja	7	3.86		
Con pareja y con hijos	33	4.01		
Con hijos	8	3.61		
Con padres	40	3.94		
Otros	8	3.67		
Total	96	3.91		
F12. Participación en la toma de decisiones:			4.007	.005
Solo y/o con pareja	7	3.70		

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	F	p
Con pareja y con hijos	34	4.21		
Con hijos	8	2.95		
Con padres	42	4.06		
Otros	8	3.74		
Total	99	3.97		
F13. Relaciones interpersonales:			5.585	.000
Solo y/o con pareja	7	4.47		
Con pareja y con hijos	32	4.93		
Con hijos	8	3.76		
Con padres	41	4.96		
Otros	8	4.48		
Total	96	4.77		
F14. Retroalimentación:			4.045	.005
Solo y/o con pareja	5	4.24		
Con pareja y con hijos	31	4.02		
Con hijos	8	2.7		
Con padres	41	4.15		
Otros	8	3.86		
Total	93	3.96		
F15. Apoyo organizacional:			4.523	.002
Solo y/o con pareja	7	3.92		
Con pareja y con hijos	31	4.55		
Con hijos	8	3.02		
Con padres	41	4.30		
Otros	8	3.97		
Total	95	4.22		
F16. Reconocimiento:			3.220	.016
Solo y/o con pareja	7	3.90		
Con pareja y con hijos	34	4.09		
Con hijos	8	2.86		
Con padres	41	3.99		
Otros	8	3.54		
Total	98	3.89		
F17. Calidad de vida en el trabajo:			1.732	.150
Solo y/o con pareja	5	4.46		
Con pareja y con hijos	34	4.76		
Con hijos	8	3.96		
Con padres	40	4.49		
Otros	8	4.32		
Total	95	4.53		

Relación de calidad de vida en el trabajo con turno, con nivel de puesto y con estado civil.

No se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre los 17 factores de la calidad de vida en el trabajo con respecto al turno laboral, al nivel de puesto y al estado civil

Relación de calidad de vida en el trabajo con tipo de contrato.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre los factores de equilibrio trabajo-familia ($F=3.159$; $p=.047$), satisfacción con el trabajo ($F=7.689$; $p=.001$) y autonomía en el trabajo ($F=3.172$; $p=.047$) con respecto al tipo de contrato.

- En el caso del factor 1 Equilibrio trabajo-familia, se presenta mayor equilibrio trabajo-familia en trabajadores que tienen un contrato por obra y tiempo determinado (media=4.52) y menor equilibrio trabajo-familia en trabajadores que tienen un contrato por temporada (media=3.52).
- En el caso del factor 2 Satisfacción con el trabajo, se presenta mayor satisfacción con el trabajo en los trabajadores que tienen un contrato por tiempo indeterminado (media=5.36) y menor satisfacción con el trabajo en los trabajadores que tienen un contrato por temporada (media=4.47).
- En el caso del factor 10 Autonomía en el trabajo, se presenta mayor autonomía en el trabajo en los trabajadores que tienen un contrato por tiempo indeterminado (media=4.49) y menor autonomía en el trabajo en los trabajadores que tienen un contrato por obra y tiempo determinado (media=4.03).

Tabla 5.39. Relación de calidad de vida en el trabajo con tipo de contrato.

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	F	p
F1. Equilibrio trabajo-familia:			3.159	.047
Por obra y tiempo determinado	25	4.52		
Por temporada	4	3.52		
Por tiempo indeterminado	61	4.19		

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	F	p
Total	90	4.25		
F2. Satisfacción con el trabajo:			7.689	.001
Por obra y tiempo determinado	26	5.30		
Por temporada	5	4.47		
Por tiempo indeterminado	63	5.36		
Total	94	5.30		
F3. Desarrollo laboral y profesional:			.371	.691
Por obra y tiempo determinado	26	3.98		
Por temporada	5	3.69		
Por tiempo indeterminado	61	4.06		
Total	92	4.02		
F4. Motivación en el trabajo:			.490	.614
Por obra y tiempo determinado	26	3.90		
Por temporada	5	4.04		
Por tiempo indeterminado	61	4.12		
Total	92	4.05		
F5. Bienestar en el trabajo:			1.758	.178
Por obra y tiempo determinado	26	4.59		
Por temporada	4	4.45		
Por tiempo indeterminado	63	4.88		
Total	93	4.78		
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo:			.985	.378
Por obra y tiempo determinado	26	4.59		
Por temporada	4	4.10		
Por tiempo indeterminado	60	4.40		
Total	90	4.40		
F7. Seguridad y salud en el trabajo:			.919	.403
Por obra y tiempo determinado	26	4.88		
Por temporada	4	4.36		
Por tiempo indeterminado	58	4.71		
Total	88	4.74		
F8. Contenido y significado del trabajo:			1.738	.182
Por obra y tiempo determinado	27	4.41		
Por temporada	4	4.23		
Por tiempo indeterminado	62	4.75		
Total	93	4.64		
F9. Retribución económica por el trabajo:			.930	.398
Por obra y tiempo determinado	25	3.69		

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	F	p
Por temporada	4	3.12		
Por tiempo indeterminado	60	3.40		
Total	89	3.47		
F10. Autonomía en el trabajo:			3.172	.047
Por obra y tiempo determinado	26	4.03		
Por temporada	5	4.14		
Por tiempo indeterminado	61	4.49		
Total	92	4.34		
F11. Estabilidad laboral:			.749	.476
Por obra y tiempo determinado	26	3.75		
Por temporada	4	3.53		
Por tiempo indeterminado	61	4.01		
Total	91	3.91		
F12. Participación en la toma de decisiones:			1.853	.163
Por obra y tiempo determinado	27	3.70		
Por temporada	5	3.83		
Por tiempo indeterminado	62	4.10		
Total	94	3.97		
F13. Relaciones interpersonales:			.852	.430
Por obra y tiempo determinado	26	4.70		
Por temporada	4	4.38		
Por tiempo indeterminado	61	4.85		
Total	91	4.79		
F14. Retroalimentación:			.441	.645
Por obra y tiempo determinado	26	3.80		
Por temporada	4	4.01		
Por tiempo indeterminado	59	4.02		
Total	89	3.96		
F15. Apoyo organizacional:			.280	.757
Por obra y tiempo determinado	26	4.11		
Por temporada	2	4.50		
Por tiempo indeterminado	62	4.26		
Total	90	4.22		
F16. Reconocimiento:			.623	.539
Por obra y tiempo determinado	27	3.69		
Por temporada	4	3.97		
Por tiempo indeterminado	62	3.94		
Total	93	3.87		
F17. Calidad de vida en el trabajo:			.909	.407
Por obra y tiempo determinado	26	4.35		

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	F	p
Por temporada	4	4.45		
Por tiempo indeterminado	60	4.62		
Total	90	4.53		

5.8.3. Relación entre calidad de vida en el trabajo y variables sociodemográficas: resultados del análisis t-student

Relación de calidad de vida en el trabajo con sexo.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el sexo y los factores de Desarrollo laboral y profesional ($t=-2.330$; $p=.042$) y Retribución económica por el trabajo ($t=-1.970$; $p=.052$). Estos resultados indican que las mujeres presentan menor desarrollo laboral y profesional (media=3.79) y menor retribución económica por el trabajo (media=3.21). Por el contrario, los hombres presentan un mayor desarrollo laboral y profesional (media=4.19) y una mayor retribución económica (media=3.63).

Tabla 5.40. Relación de calidad de vida en el trabajo con sexo.

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	t	p
F1. Equilibrio trabajo-familia:			.746	.458
Femenino	39	4.30		
Masculino	56	4.17		
F2. Satisfacción con el trabajo:			-1.003	.318
Femenino	42	5.24		
Masculino	57	5.35		
F3. Desarrollo laboral y profesional:			-2.065	.042
Femenino	41	3.79		
Masculino	55	4.19		
F4. Motivación en el trabajo:			-1.095	.276
Femenino	41	3.94		
Masculino	55	4.15		
F5. Bienestar en el trabajo:			-1.163	.248
Femenino	41	4.66		
Masculino	57	4.83		
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo:			-.981	.329
Femenino	39	4.35		
Masculino	56	4.51		
F7. Seguridad y salud en el trabajo:			.047	.962
Femenino	39	4.72		

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	t	p
Masculino	54	4.72		
F8. Contenido y significado del trabajo:			-1.294	.199
Femenino	40	4.51		
Masculino	58	4.73		
F9. Retribución económica por el trabajo:			-1.970	.052
Femenino	39	3.21		
Masculino	54	3.63		
F10. Autonomía en el trabajo:			-1.564	.121
Femenino	41	4.16		
Masculino	57	4.43		
F11. Estabilidad laboral:			-0.805	.423
Femenino	41	3.81		
Masculino	55	3.99		
F12. Participación en la toma de decisiones:			-1.495	.138
Femenino	42	3.82		
Masculino	57	4.09		
F13. Relaciones interpersonales:			-0.793	.430
Femenino	40	4.70		
Masculino	56	4.83		
F14. Retroalimentación:			1.101	.920
Femenino	40	3.95		
Masculino	53	3.97		
F15. Apoyo organizacional:			-0.560	.577
Femenino	40	4.15		
Masculino	55	4.27		
F16. Reconocimiento:			-0.033	.974
Femenino	41	3.89		
Masculino	57	3.89		
F17. Calidad de vida en el trabajo:			-0.987	.326
Femenino	39	4.43		
Masculino	56	4.60		

Relación de calidad de vida en el trabajo con hijos.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre los trabajadores que tienen hijos y el factor de retribución económica por el trabajo ($t=-1.944$; $p=.055$). Estos resultados indican que los trabajadores con hijos presentan menor retribución económica por el trabajo (media=3.24) y los trabajadores sin hijos presentan mayor retribución económica por el trabajo (media=3.64).

Tabla 5.41. Relación de calidad de vida en el trabajo con hijos.

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	t	p
F1. Equilibrio trabajo-familia:			-0.518	.606
Si	48	4.18		
No	47	4.27		
F2. Satisfacción con el trabajo:			1.433	.155
Si	51	5.37		
No	48	5.22		
F3. Desarrollo laboral y profesional:			-0.718	.475
Si	48	3.95		
No	48	4.09		
F4. Motivación en el trabajo:			-0.846	.400
Si	46	3.98		
No	50	4.14		
F5. Bienestar en el trabajo:			.831	.408
Si	49	4.83		
No	49	4.70		
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo:			-1.190	.237
Si	47	4.35		
No	48	4.53		
F7. Seguridad y salud en el trabajo:			-0.447	.634
Si	47	4.68		
No	46	4.76		
F8. Contenido y significado del trabajo:			.399	.691
Si	49	4.67		
No	49	4.60		
F9. Retribución económica por el trabajo:			-1.944	.055
Si	44	3.24		
No	49	3.64		
F10. Autonomía en el trabajo:			.745	.458
Si	51	4.38		
No	47	4.25		
F11. Estabilidad laboral:			-0.469	.640
Si	48	3.86		
No	48	3.96		
F12. Participación en la toma de decisiones:			-0.912	.364
Si	49	3.89		
No	50	4.06		
F13. Relaciones interpersonales:			-1.661	.100
Si	47	4.64		
No	49	4.90		
F14. Retroalimentación:			-1.903	.060
Si	45	3.76		
No	48	4.15		

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	t	p
F15. Apoyo organizacional:			-.155	.878
Si	46	4.20		
No	49	4.23		
F16. Reconocimiento:			-.977	.331
Si	49	3.79		
No	49	3.99		
F17. Calidad de vida en el trabajo:			.547	.586
Si	47	4.58		
No	48	4.48		

Relación de calidad de vida en el trabajo con personal a cargo.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el personal a cargo y el factor de retroalimentación ($t=-2.176$; $p=.032$). Estos resultados indican que los trabajadores que no tienen personal a cargo presentan mayor retroalimentación (media=4.09) y los trabajadores que si tienen personal a cargo presentan menor retroalimentación (media=3.57).

Tabla 5.42. Relación de calidad de vida en el trabajo con personal a cargo.

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	t	p
F1. Equilibrio trabajo-familia:			-.935	.352
Si	26	4.09		
No	69	4.27		
F2. Satisfacción con el trabajo:			.541	.590
Si	28	5.35		
No	71	5.28		
F3. Desarrollo laboral y profesional:			-1.430	.156
Si	27	3.80		
No	69	4.11		
F4. Motivación en el trabajo:			-.954	.342
Si	26	3.92		
No	70	4.12		
F5. Bienestar en el trabajo:			.811	.420
Si	28	4.86		
No	70	4.72		
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo:			-1.194	.236
Si	27	4.29		
No	68	4.50		
F7. Seguridad y salud en el trabajo:			-1.627	.107
Si	26	4.51		
No	67	4.80		

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	t	p
F8. Contenido y significado del trabajo:			1.356	.178
Si	27	4.82		
No	71	4.57		
F9. Retribución económica por el trabajo:			-1.135	.259
Si	28	3.27		
No	65	3.53		
F10. Autonomía en el trabajo:			.831	.408
Si	28	4.43		
No	70	4.27		
F11. Estabilidad laboral:			-1.064	.290
Si	26	3.72		
No	70	3.98		
F12. Participación en la toma de decisiones:			-.691	.491
Si	28	3.87		
No	71	4.01		
F13. Relaciones interpersonales:			-1.655	.101
Si	25	4.55		
No	71	4.85		
F14. Retroalimentación:			-2.176	.032
Si	23	3.57		
No	70	4.09		
F15. Apoyo organizacional:			-1.129	.262
Si	27	4.03		
No	68	4.29		
F16. Reconocimiento:			-1.377	.172
Si	27	3.67		
No	71	3.97		
F17. Calidad de vida en el trabajo:			-.634	.528
Si	26	4.44		
No	69	4.56		

Relación de calidad de vida en el trabajo con cursos de capacitación.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el sexo y los factores de desarrollo laboral y profesional ($t=4.417$; $p=.000$), motivación en el trabajo ($t=3.084$; $p=.003$), bienestar en el trabajo ($t=2.059$; $p=.042$), condiciones y medio ambiente de trabajo ($t=2.330$; $p=.022$), contenido y significado del trabajo ($t=2.217$; $p=.029$), autonomía en el trabajo ($t=2.071$; $p=.041$), participación en la toma de decisiones ($t=3.669$; $p=.000$), relaciones interpersonales ($t=3.849$; $p=.000$), retroalimentación ($t=1.954$; $p=.054$), apoyo organizacional ($t=2.329$;

$p=.026$), reconocimiento ($t=2.260$; $p=.026$) y calidad de vida en el trabajo ($t=2.807$; $p=.006$).

- En el caso del factor 3 Desarrollo laboral y profesional se identifica que presentan mayor desarrollo laboral y profesional los trabajadores que si toman cursos de capacitación (media=4.45) y menor desarrollo laboral y profesional los trabajadores que no toman cursos de capacitación (media=3.66).
- En el caso del factor 4 Motivación en el trabajo se identifica que presentan mayor motivación en el trabajo los trabajadores que si toman cursos de capacitación (media=4.37) y menor motivación en el trabajo los trabajadores que no toman cursos de capacitación (media=3.81).
- En el caso del factor 5 Bienestar en el trabajo se identifica que presentan mayor bienestar en el trabajo los trabajadores que si toman cursos de capacitación (media=4.94) y menor bienestar en el trabajo los trabajadores que no toman cursos de capacitación (media=4.63).
- En el caso del factor 6 Condiciones y medio ambiente de trabajo se identifica que presentan mayor condiciones y medio ambiente de trabajo los trabajadores que si toman cursos de capacitación (media=4.65) y menor condiciones y medio ambiente de trabajo los trabajadores que no toman cursos de capacitación (media=4.29).
- En el caso del factor 8 Contenido y significado del trabajo se identifica que presentan mayor contenido y significado del trabajo los trabajadores que si toman cursos de capacitación (media=4.85) y menor contenido y significado del trabajo los trabajadores que no toman cursos de capacitación (media=4.48).
- En el caso del factor 10 Autonomía en el trabajo se identifica que presentan mayor autonomía en el trabajo los trabajadores que si toman cursos de capacitación (media=4.51) y menor autonomía en el trabajo los trabajadores que no toman cursos de capacitación (media=4.16).

- En el caso del factor 12 Participación en la toma de decisiones se identifica que presentan mayor participación en la toma de decisiones los trabajadores que si toman cursos de capacitación (media=4.32) y menor participación en la toma de decisiones los trabajadores que no toman cursos de capacitación (media=3.69).
- En el caso del factor 13 Relaciones interpersonales se identifica que presentan mayor relaciones interpersonales los trabajadores que si toman cursos de capacitación (media=5.10) y menor relaciones interpersonales los trabajadores que no toman cursos de capacitación (media=4.51).
- En el caso del factor 14 Retroalimentación se identifica que presentan mayor retroalimentación los trabajadores que si toman cursos de capacitación (media=4.18) y menor retroalimentación los trabajadores que no toman cursos de capacitación (media=3.77).
- En el caso del factor 15 Apoyo organizacional se identifica que presentan mayor apoyo organizacional los trabajadores que si toman cursos de capacitación (media=4.49) y menor apoyo organizacional los trabajadores que no toman cursos de capacitación (media=4.01).
- En el caso del factor 16 Reconocimiento se identifica que presentan mayor reconocimiento los trabajadores que si toman cursos de capacitación (media=4.14) y menor reconocimiento los trabajadores que no toman cursos de capacitación (media=3.70).
- En el caso del factor 17 Calidad de vida en el trabajo se identifica que presentan mayor calidad de vida en el trabajo los trabajadores que si toman cursos de capacitación (media=4.79) y menor calidad de vida en el trabajo los trabajadores que no toman cursos de capacitación (media=4.32).

Tabla 5.43. Relación de calidad de vida en el trabajo con cursos de capacitación.

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	t	p
F1. Equilibrio trabajo-familia:			1.794	.076
Si	42	4.40		
No	53	4.09		
F2. Satisfacción con el trabajo:			1.414	.160
Si	44	5.38		

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	t	p
No	55	5.23		
F3. Desarrollo laboral y profesional:			4.417	.000
Si	44	4.45		
No	52	3.66		
F4. Motivación en el trabajo:			3.084	.003
Si	44	4.37		
No	52	3.81		
F5. Bienestar en el trabajo:			2.059	.042
Si	42	4.94		
No	56	4.63		
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo:			2.330	.022
Si	41	4.65		
No	54	4.29		
F7. Seguridad y salud en el trabajo:			.769	.424
Si	41	4.79		
No	52	4.66		
F8. Contenido y significado del trabajo:			2.217	.029
Si	42	4.85		
No	56	4.48		
F9. Retribución económica por el trabajo:			.725	.470
Si	41	3.54		
No	52	3.38		
F10. Autonomía en el trabajo:			2.071	.041
Si	43	4.51		
No	55	4.16		
F11. Estabilidad laboral:			1.199	.233
Si	42	4.06		
No	54	3.79		
F12. Participación en la toma de decisiones:			3.669	.000
Si	44	4.32		
No	55	3.69		
F13. Relaciones interpersonales:			3.849	.000
Si	43	5.10		
No	53	4.51		
F14. Retroalimentación:			1.954	.054
Si	43	4.18		
No	50	3.77		
F15. Apoyo organizacional:			2.329	.022
Si	41	4.49		
No	54	4.01		
F16. Reconocimiento:			2.260	.026
Si	43	4.14		
No	55	3.70		
F17. Calidad de vida en el trabajo:			2.807	.006

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	t	p
Si	42	4.79		
No	53	4.32		

Relación de calidad de vida en el trabajo con actividad física.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre la actividad física y el factor de satisfacción con el trabajo ($t=3.345$; $p=.001$). Estos resultados indican que los trabajadores con actividad física presentan mayor satisfacción con el trabajo (media=5.46) y los trabajadores sin actividad física presentan menor satisfacción con el trabajo (media=3.12).

Tabla 5.44. Relación de calidad de vida en el trabajo con actividad física.

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	t	p
F1. Equilibrio trabajo-familia:			.966	.337
Si	52	4.30		
No	43	4.13		
F2. Satisfacción con el trabajo:			3.345	.001
Si	53	5.46		
No	46	5.12		
F3. Desarrollo laboral y profesional:			.979	.330
Si	51	4.11		
No	45	3.92		
F4. Motivación en el trabajo:			.534	.595
Si	52	4.11		
No	44	4.00		
F5. Bienestar en el trabajo:			1.553	.124
Si	54	4.87		
No	44	4.63		
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo:			.698	.487
Si	44	4.38		
No	51	4.49		
F7. Seguridad y salud en el trabajo:			-1.098	.275
Si	50	4.64		
No	43	4.82		
F8. Contenido y significado del trabajo:			1.706	.091
Si	54	4.77		
No	44	4.48		
F9. Retribución económica por el trabajo:			.160	.874
Si	52	3.47		

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	t	p
No	41	3.43		
F10. Autonomía en el trabajo:			1.478	.143
Si	52	4.43		
No	46	4.19		
F11. Estabilidad laboral:			-.979	.330
Si	53	3.81		
No	43	4.03		
F12. Participación en la toma de decisiones:			1.027	.307
Si	54	4.06		
No	45	3.87		
F13. Relaciones interpersonales:			.690	.492
Si	54	4.82		
No	42	4.71		
F14. Retroalimentación:			.134	.894
Si	52	3.98		
No	41	3.95		
F15. Apoyo organizacional:			.250	.803
Si	54	4.24		
No	41	4.19		
F16. Reconocimiento:			.263	.793
Si	54	3.91		
No	44	3.86		
F17. Calidad de vida en el trabajo:			1.597	.114
Si	53	4.65		
No	42	4.37		

Relación de calidad de vida en el trabajo con práctica de deporte.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre la práctica de deporte y el factor de satisfacción con el trabajo ($t=2.241$; $p=.027$). Estos resultados indican que los trabajadores con práctica de deporte presentan mayor satisfacción con el trabajo (media=5.46) y los trabajadores sin práctica de deporte presentan menor satisfacción con el trabajo (media=5.21).

Tabla 5.45. Relación de calidad de vida en el trabajo con práctica de deporte.

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	t	p
F1. Equilibrio trabajo-familia:			1.072	.287
Si	33	4.35		
No	61	4.15		
F2. Satisfacción con el trabajo:			2.241	.027
Si	34	5.46		

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	t	p
No	64	5.21		
F3. Desarrollo laboral y profesional:			1.324	.189
Si	32	4.19		
No	63	3.92		
F4. Motivación en el trabajo:			1.707	.091
Si	33	4.27		
No	62	3.93		
F5. Bienestar en el trabajo:			1.698	.093
Si	34	4.93		
No	63	4.66		
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo:			1.154	.252
Si	35	4.55		
No	59	4.36		
F7. Seguridad y salud en el trabajo:			-.737	.463
Si	32	4.62		
No	60	4.75		
F8. Contenido y significado del trabajo:			1.802	.075
Si	35	4.84		
No	62	4.53		
F9. Retribución económica por el trabajo:			.388	.699
Si	33	3.50		
No	59	3.41		
F10. Autonomía en el trabajo:			.849	.398
Si	32	4.42		
No	65	4.27		
F11. Estabilidad laboral:			.409	.684
Si	34	3.95		
No	61	3.86		
F12. Participación en la toma de decisiones:			1.833	.070
Si	35	4.20		
No	63	3.85		
F13. Relaciones interpersonales:			1.738	.086
Si	33	4.95		
No	62	4.66		
F14. Retroalimentación:			.671	.504
Si	34	4.04		
No	58	3.89		
F15. Apoyo organizacional:			1.107	.271
Si	34	4.35		
No	60	4.11		
F16. Reconocimiento:			.984	.328
Si	34	4.01		
No	63	3.81		
F17. Calidad de vida en el trabajo:			1.860	.066

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	t	p
Si	35	4.73		
No	59	4.40		

Relación de calidad de vida en el trabajo con tipo de organización.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el tipo de organización y con los factores de equilibrio trabajo-familia ($t=3.639$; $p=.000$), retribución económica por el trabajo ($t=-2.384$; $p=.019$) y estabilidad laboral ($t=-2.183$; $p=.032$).

- En el caso del factor 1 Equilibrio trabajo-familia se identifica que los trabajadores que laboran en una empresa gubernamental presentan mayor equilibrio trabajo-familia (media=4.90) y los trabajadores que laboran en una empresa privada presentan menor equilibrio trabajo-familia (media=4.09).
- En el caso del factor 9 Retribución económica por el trabajo se identifica que los trabajadores que laboran en una empresa gubernamental presentan menor retribución económica (media=24.90) y los trabajadores que laboran en una empresa privada presentan mayor retribución económica (media=3.56).
- En el caso del factor 11 Estabilidad laboral se identifica que los trabajadores que laboran en una empresa gubernamental presentan menor estabilidad laboral (media=3.35) y los trabajadores que laboran en una empresa privada presentan mayor estabilidad laboral (media=4.01).

Tabla 5.46. Relación de calidad de vida en el trabajo con tipo de organización.

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	t	p
F1. Equilibrio trabajo-familia:			3.639	.000
Gubernamental	15	4.90		
Empresa privada	72	4.09		
F2. Satisfacción con el trabajo:			.332	.740
Gubernamental	16	5.34		
Empresa privada	76	5.30		
F3. Desarrollo laboral y profesional:			-.085	.933
Gubernamental	16	3.98		

Calidad de vida en el trabajo	n	Media	t	p
Empresa privada	72	4.01		
F4. Motivación en el trabajo:			-0.797	.428
Gubernamental	16	3.88		
Empresa privada	72	4.08		
F5. Bienestar en el trabajo:			.441	.660
Gubernamental	14	4.88		
Empresa privada	76	4.79		
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo:			-0.323	.747
Gubernamental	15	4.38		
Empresa privada	72	4.45		
F7. Seguridad y salud en el trabajo:			-1.368	.175
Gubernamental	14	4.50		
Empresa privada	71	4.79		
F8. Contenido y significado del trabajo:			-0.792	.431
Gubernamental	14	4.50		
Empresa privada	76	4.68		
F9. Retribución económica por el trabajo:			-2.384	.019
Gubernamental	15	2.90		
Empresa privada	70	3.56		
F10. Autonomía en el trabajo:			.484	.630
Gubernamental	16	4.39		
Empresa privada	74	4.28		
F11. Estabilidad laboral:			-2.183	.032
Gubernamental	15	3.35		
Empresa privada	73	4.01		
F12. Participación en la toma de decisiones:			-1.246	.216
Gubernamental	16	3.73		
Empresa privada	75	4.04		
F13. Relaciones interpersonales:			.703	.484
Gubernamental	14	4.90		
Empresa privada	74	4.75		
F14. Retroalimentación:			-1.301	.197
Gubernamental	15	3.63		
Empresa privada	71	3.99		
F15. Apoyo organizacional:			-0.790	.432
Gubernamental	15	4.03		
Empresa privada	72	4.25		
F16. Reconocimiento:			-1.063	.291
Gubernamental	15	3.61		
Empresa privada	75	3.91		
F17. Calidad de vida en el trabajo:			.720	.473
Gubernamental	15	4.67		
Empresa privada	72	4.50		

Capítulo 6. Discusión

En este capítulo se presenta la discusión de los resultados obtenidos en esta investigación, los cuales son contrastados con los resultados obtenidos en otras investigaciones y con fundamentos teóricos.

Se identificó que existe una relación estadísticamente significativa entre los ocho factores de estrés, apoyo y salud mental con los diecisiete factores de la calidad de vida en el trabajo. Este resultado es coincidente con los hallazgos reportados por Turcotte (1986), el cual afirma que los factores que originan una calidad de vida mediocre en el trabajo, también son factores que provocan un nivel de estrés no deseable, siendo acertado suponer que la presencia de los síntomas de estrés puede significar una calidad de vida en el trabajo inadecuada.

Respecto a la relación de estrés, apoyo y salud mental con las variables sociodemográficas se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el estrés personal y las personas con quien vive el trabajador, presentando un nivel mayor de estrés en trabajadores que viven solamente con sus hijos. Sin embargo, en otras investigaciones se identificó que si hay una relación entre la variable estrés y el número de personas que habitan en la misma vivienda del empleado y dependen económicamente de él. Encontrando que los empleados que tienen mayor número de responsabilidades económicas con las personas con las cuales cohabitan, manifiestan percibir niveles de estrés más altos (Ahumada, Uribe, Alba y Zea, s.f.)

Con respecto al estrés personal, se identificaron diferencias significativas en el turno. Específicamente, se identifica que el personal que labora en el turno matutino percibe mayor estrés social que los trabajadores que laboran en el turno mixto. De acuerdo con Flores, Troyo, Valle y Vega (2010), los trabajadores que laboran en el turno nocturno son los que perciben mayor estrés. Otero (2011) realiza una clasificación de los principales estresores laborales, ubicando el laborar en el turno nocturno en la clasificación número dos, denominada

“Características estresantes del propio puesto del trabajo”. Por lo que, lo encontrado en esta investigación puede deberse a que los trabajadores perciben que existe una mayor fuente de estrés en el turno matutino, por ser una hora en donde existe mucho tráfico para trasladarse al trabajo y en el horario matutino los trabajadores tienen que cumplir con otros roles de su vida tanto personal como laboral.

También se identificaron diferencias estadísticamente significativas en estrés social y sexo, con un nivel mayor de estrés en mujeres. Este resultado es coincidente con los hallazgos reportados por Maruris, Cortés, Gómez y Godínez (2011) en cuya investigación identificaron que las mujeres muestran mayores niveles de estrés con relación a los hombres en una muestra de 308 personas del sur de México. González y Gutiérrez (2006), señalan que la presencia de mayor estrés en mujeres se debe a que tienen un mayor riesgo que los hombres de sufrirlo, debido a que se ve incrementado por las actividades extra laborales que debe realizar, tales como el cuidado de los hijos y del hogar.

Por otro lado se encontraron diferencias estadísticamente significativas en salud mental deficitaria y sexo, con un nivel mayor de salud mental deficitaria en mujeres. Este resultado es coincidente con los hallazgos reportados por Linares y Gutiérrez (2010) en cuya investigación identificaron que las mujeres muestran mayores niveles de salud mental deficitaria con relación a los hombres en una muestra de 205 profesores de dos escuelas de la zona norte de la Ciudad de México. Señalan estos autores que la presencia de mayor salud mental deficitaria en mujeres, se debe a que las responsabilidades del hogar siguen perteneciendo en gran medida a las mujeres, ocasionando sobrecarga de trabajo que afecta también el estado físico y la salud mental, pues se ha observado que las demandas sociales que implican ser madre y además ir a trabajar producen un considerable grado de culpabilidad y ansiedad.

También se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre apoyo personal y sexo, presentando un mayor nivel de apoyo personal los trabajadores de sexo masculino. Este resultado es coincidente con los hallazgos

reportados por Martínez y Osca (2002) en cuya investigación identificaron que los hombres muestran mayores niveles de apoyo familiar instrumental con relación a las mujeres, en una muestra de 250 trabajadores españoles. Muy probablemente este apoyo es derivado de que el hombre trabaja para llevar el sustento económico al hogar y, por tanto, recibe apoyo de su familia.

En esta investigación no se hallaron diferencias significativas entre estrés personal, estrés en el trabajo y estrés social con el estado civil. Sin embargo, en otras investigaciones se reporta que las personas solteras presentan un alto nivel de estrés, con respecto a personas casadas (Maruris, Cortés, Gómez y Godínez, 2011). Russel y Cutrona (1991) afirman que las personas que tienen más relaciones interpersonales son menos vulnerables a los efectos del estrés o a las situaciones críticas que van enfrentando en la vida (Citado en Landero, 2011, p. 35).

Con respecto al estado civil, se identificaron diferencias significativas en el apoyo social. Específicamente, se identifica que el personal con pareja percibe mayor apoyo social que los trabajadores sin pareja. De acuerdo con Landero y González (2011), el matrimonio juega un papel de protección en la salud de las mujeres, principalmente porque éste ofrece apoyo social y recursos financieros.

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el estrés personal y el tener hijos o no, presentando un mayor nivel de estrés personal los trabajadores que tienen hijos con respecto a los que no tienen hijos. Sin embargo, en otras investigaciones se reporta que hay una relación significativa entre el estrés y el número de hijos, donde en las familias que hay un mayor número de hijos e hijas, se observa una mayor intensidad en la respuesta de estrés tanto de las madres como de los padres (Pérez, Lorence y Menéndez, 2010).

La asistencia a cursos de capacitación mostró diferencias significativas con el estrés en el trabajo. Identificándose que los trabajadores que no toman cursos de capacitación impartidos por la organización presentan mayores niveles de estrés en el trabajo. Este resultado es coincidente con los hallazgos reportados

por Meza (2002) en cuya investigación identificaron que los trabajadores muestran mayores niveles de estrés en el trabajo por la falta de cursos de capacitación, en una muestra de 46 enfermeras (os) que laboran en un hospital. Los mayores niveles de estrés se deben a que las enfermeras se estresan al realizar funciones de las cuales no han sido capacitadas con anterioridad.

También se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el estrés social y la actividad física, presentando un mayor nivel de estrés social los trabajadores que no realizan actividad física con respecto a los que si realizan actividad física. Este resultado es coincidente con los hallazgos reportados por Remor y Pérez (2007) en una investigación con una muestra de 124 personas en España. Estos autores identificaron una influencia de la actividad física regular sobre los niveles de estrés, donde observaron que los individuos que practican una actividad física regular presentan un nivel de estrés percibido significativamente menor que aquellos que no lo hacen. De acuerdo al Department of Health and Human Services (2004), la actividad física aumenta la habilidad para realizar actividades de la vida diaria, retrasa la aparición de la discapacidad y disminuye la dependencia. Así mismo, parece que la actividad física regular ayuda a la prevención de las enfermedades cardiovasculares, del sobrepeso y obesidad, y de la diabetes; mejora la salud músculo-esquelética (densidad ósea, osteoporosis, artritis y dolor de espalda), reduce el riesgo al desarrollo de cáncer, y además puede tener un efecto terapéutico (paliativo) sobre muchas de estas condiciones (citado en Remor, 2007, p. 314).

Por lo que se refiere a la relación de la calidad de vida en el trabajo y las variables sociodemográficas, se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la satisfacción con el trabajo y el tipo de contrato, presentando un mayor nivel de satisfacción los trabajadores que tienen un contrato por tiempo indeterminado. Este resultado es coincidente con los hallazgos reportados por Santos, Guillén y Montalbán (2012) en cuya investigación identificaron que los trabajadores que tienen un contrato de duración indefinida con la Agencia de Trabajo Temporal y los trabajadores que tienen un contrato de duración

determinada con la organización presentan mayores niveles de satisfacción laboral, en una muestra de 1074 trabajadores de una macro organización de Portugal, con sede en Lisboa.

Con respecto al sexo del trabajador, se identificaron diferencias significativas en la retribución económica por el trabajo. Específicamente, se identifica que los hombres perciben una mayor retribución económica por su trabajo, que las mujeres. Este resultado es coincidente con los hallazgos reportados por Mendoza y García (2009) en cuya investigación identificaron que las mujeres perciben 12.4% menos de salario que los hombres con iguales características en términos de capital humano, en una muestra donde se tomó en cuenta a las 32 entidades federativas de la Ciudad de México, donde se dividió el territorio nacional en tres regiones: 1) Norte: Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas; 2) Centro: Aguascalientes, Guanajuato, San Luis Potosí, Querétaro, Estado de México, Distrito Federal, Morelos, Hidalgo, Puebla y Tlaxcala y 3) Sur: Guerrero, Oaxaca, Chiapas, Veracruz y Tabasco. Estos resultados pueden tener una explicación en los argumentos de Reskin y Padavic (1994) quienes señalan que la industrialización crea dos nuevas distinciones entre hombres y mujeres: en primer lugar asigna el trabajo remunerado a los hombres y el no remunerado a las mujeres, lo cual determinó que los hombres representaran la mayor parte de la fuerza de trabajo y tuvo como consecuencia que los empresarios organizaran el trabajo y los sistemas de salarios asumiendo que los trabajadores eran hombres y que sus ingresos debían sostener a las mujeres. Por otro lado, se estableció una nueva división del trabajo entre los hombres y las mujeres que constituían la “mano de obra” asignando distintos trabajos a unos y otras (citado en Ribas, 2013, p. 11).

En esta investigación se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre la participación en la toma de decisiones y los cursos de capacitación, encontrándose que los trabajadores que si toman cursos de capacitación impartidos por la organización presentan una mayor participación en la toma de decisiones con respecto a los trabajadores que no toman cursos de

capacitación impartidos por la organización. Sin embargo, en otras investigaciones se reporta que no hay una relación significativa entre la participación en la toma de decisiones y los cursos de capacitación, debido a que los trabajadores indicaron que no perciben que exista una relación (Tamez y Abreu, 2009).

Por último no se identificaron diferencias significativas entre equilibrio trabajo-familia con el sexo. Sin embargo, en otras investigaciones se reportan que las mujeres presentan un mayor nivel de equilibrio trabajo-familia, con respecto a los hombres (Riquelme, Rojas y Jiménez, 2012).

Capítulo 7. Conclusiones y recomendaciones

7.1 Conclusiones

El estrés del trabajador es una preocupación creciente a escala mundial; no solo en economías establecidas como las de Europa o América del Norte, sino también en lugares que están pasando por una rápida industrialización (OMS, 2006), por lo que tiene un gran impacto tanto a nivel individual como organizacional. A nivel individual se ha producido en las últimas décadas un aumento de las enfermedades de adaptación, al mismo tiempo que disminuye la incidencia de enfermedades infecciosas. Desde la perspectiva organizacional, el estrés puede deteriorar la propia salud organizacional entendida en sus componentes de eficacia, viabilidad de futuro y capacidad para ofrecer calidad de vida laboral a sus empleados y calidad de productos a la Comunidad (Buendía, 2006).

Siendo necesario informar a las organizaciones sobre la importancia que tiene que implementen formas de trabajo más saludables para llevar a cabo las actividades diarias, teniendo como resultado que sus trabajadores al percibir que tienen un ritmo de trabajo más saludable, con mejores condiciones y que les permitan cumplir con los distintos roles de su vida, disminuyan sus niveles de estrés y aumenten su calidad de vida en el trabajo. Con esto la organización se verá beneficiada, obteniendo como resultados una disminución en la rotación de personal y un aumento en la productividad de los empleados, consiguiendo una reducción de costos y un aumento en las utilidades de la empresa.

En esta investigación se concluye que existe una relación entre el estrés laboral con la calidad de vida en el trabajo, encontrándose correlaciones estadísticamente significativas entre los 8 factores de estrés, apoyo y salud mental y los 17 factores de la calidad de vida en el trabajo, específicamente en los siguientes factores: el estrés personal y CVT, el estrés en el trabajo y CVT, estrés social y CVT, salud mental deficitaria y CVT, apoyo personal y CVT, apoyo en el

trabajo y CVT, apoyo social y CVT, salud mental buena y CVT. Cumpliéndose el objetivo principal de esta investigación.

Con respecto a la confiabilidad del instrumento de estrés, apoyo y salud mental, se obtuvo un alpha de cronbach de .800 en adelante, con excepción de dos de sus ocho factores. Demostrando ser un instrumento confiable y adecuado para medir el estrés en esta investigación.

En cuanto a las estadísticas descriptivas de estrés, apoyo y salud mental, se identificaron puntuaciones medias muy favorables en los factores de este instrumento, con excepción del factor 7 Salud mental deficitaria.

Con respecto a la confiabilidad del instrumento de calidad de vida en el trabajo, se obtuvo un alpha de cronbach de .800 en adelante en 15 de sus 17 factores, con excepción del F2. Satisfacción con el trabajo y el F10. Autonomía en el trabajo. Siendo un instrumento adecuado para medir la calidad de vida en el trabajo para la muestra de esta investigación. En cuanto a sus estadísticas descriptivas en la mayoría de sus 17 factores se obtuvieron medias altas.

Se concluye en esta investigación que si existe una relación entre el estrés, apoyo y salud mental con las variables sociodemográficas, mediante los resultados arrojados por el análisis de correlación producto-momento de Pearson, el análisis de la Varianza y el análisis T-student.

Mediante la correlación producto-momento de Pearson se identificaron correlaciones estadísticamente significativas entre F1. Estrés personal con el número de horas trabajadas al día y la antigüedad que tiene el trabajador en la empresa actual, F1. Estrés personal con la antigüedad que tiene el trabajador en la empresa actual, F4. Salud mental deficitaria con el número de empleos que ha tenido el trabajador, F5. Apoyo en el trabajo con la edad, el número de hijos, el número de hijos en edad escolar y el número de dependientes económicos, por último F7. Apoyo social con el número de horas trabajadas al día.

Con respecto al análisis de la varianza se identificaron correlaciones estadísticamente significativas entre F1. Estrés personal y F6. Apoyo en el trabajo con las personas que vive el trabajador y el turno, F3. Estrés social con el nivel de puesto y F8. Salud mental buena con el tipo de contrato.

En cuanto al análisis de t-student se identificaron correlaciones estadísticamente significativas entre F3. Estrés social, F4. Salud mental deficitaria, F5. Apoyo personal con el sexo, F7. Apoyo social con el estado civil, F1. Estrés personal con hijos, F5. Apoyo personal con personal a cargo, F2. Estrés en el trabajo con asistencia a cursos de capacitación, F3. Estrés social con actividad y física, F6. Apoyo en el trabajo y F8. Buena salud mental con práctica de deporte, por último F5. Apoyo personal y F8. Buena salud mental con tipo de organización.

Se concluye en esta investigación que si existe una relación entre la calidad de vida en el trabajo con las variables sociodemográficas, mediante los resultados arrojados por el análisis de correlación producto-momento de Pearson, el análisis de la Varianza y el análisis T-student. Estos resultados permiten confirmar la segunda hipótesis nula de esta investigación, siendo verdadera la existencia de una correlación entre la CVT y las variables sociodemográficas.

Mediante la estimación del análisis de correlación producto-momento de Pearson se identificaron correlaciones estadísticamente significativas entre F1. Equilibrio trabajo-familia con tiempo de traslado de la casa al trabajo, número de horas trabajadas al día y el tiempo de descanso durante la jornada principal, F2. Satisfacción con el trabajo con tiempo de traslado de la casa al trabajo y antigüedad en la empresa actual, F3. Desarrollo laboral y profesional con tiempo de traslado de la casa al trabajo y número de cursos de capacitación, F4. Motivación en el trabajo con número de cursos de capacitación, F5. Bienestar en el trabajo con número de hijos en edad escolar, F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo con tiempo de traslado de la casa al trabajo, F8. Contenido y significado del trabajo con número de hijos en edad escolar, número de personal a cargo y número de cursos de capacitación, F12. Participación en la toma de decisiones

con número de cursos de capacitación, por último F13. Relaciones interpersonales con número de cursos de capacitación.

Con respecto al análisis de la varianza se identificaron correlaciones estadísticamente significativas entre F3. Desarrollo laboral y profesional, F4. Motivación en el trabajo, F10. Autonomía en el trabajo, F12. Participación en la toma de decisiones, F13. Relaciones interpersonales, F14. Retroalimentación, F15. Apoyo organizacional y F16. Reconocimiento con personas con quien vive el trabajador, por último entre F1. Equilibrio trabajo-familia, F2. Satisfacción con el trabajo y F10. Autonomía en el trabajo con tipo de contrato.

En cuanto al análisis de t-student se identificaron correlaciones estadísticamente significativas entre F3. Desarrollo laboral y profesional y F9. Retribución económica por el trabajo con el sexo del trabajador, F9. Retribución económica por el trabajo con trabajadores que tienen hijos y F14. Retroalimentación con personal a cargo, F3. Desarrollo laboral y profesional, F4. Motivación en el trabajo, F5. Bienestar en el trabajo, F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo, F8. Contenido y significado del trabajo, F10. Autonomía en el trabajo, F12. Participación en la toma de decisiones, F13. Relaciones interpersonales, F14. Retroalimentación, F15. Apoyo organizacional, F16. Reconocimiento y F17. Calidad de vida en el trabajo con la asistencia a cursos de capacitación, F2. Satisfacción con el trabajo y F8. Contenido y significado del trabajo con actividad física, F2. Satisfacción con el trabajo con práctica de deporte, por último F1. Equilibrio trabajo-familia, F9. Retribución económica por el trabajo y F11. Estabilidad laboral con tipo de organización.

En conclusión en esta investigación se cumplió con el objetivo y se comprobaron las cuatro hipótesis nulas, encontrando que si existe una correlación significativa entre la calidad del trabajo con el estrés laboral, también se identificó una correlación significativa entre la calidad de vida en el trabajo con las variables sociodemográficas y se encontró que la calidad de vida en el trabajo influye tanto positivamente como negativamente en el estrés laboral.

7.2 Recomendaciones

Se recomienda desarrollar más investigaciones con trabajadores y organizaciones mexicanos porque en la literatura se identifica un número mínimo de investigaciones sobre la calidad de vida en el trabajo en población mexicana. Siendo un tema que es de suma importancia tanto para el empleador como para el empleado, debido a que existen grandes repercusiones tanto económicas, laborales, personales y sociales de ambas partes.

En futuras investigaciones se necesita identificar los consecuentes que tiene la calidad de vida en el trabajo como por ejemplo en la calidad de vida, así como indagar cuáles son las variables antecedentes o causales de la misma. Todo esto con la finalidad que se desarrollen instrumentos que midan la calidad de vida en el trabajo en población mexicana.

También investigaciones futuras deben centrarse en realizar estudios comparativos de la calidad de vida en el trabajo en diferentes tipos de empresas, tamaños de empresas e incluso estudios comparativos entre empresas públicas y privadas.

Un punto importante es que futuras investigaciones se enfoquen a indagar los resultados de las estrategias que realizan las empresas para mejorar la calidad de vida en el trabajo. Con esto se podría tener un concepto más amplio de las implicaciones que tiene la calidad de vida en el trabajo en nuestra sociedad.

De acuerdo con los resultados de esta investigación, es recomendable que en las organizaciones se fomente el reconocimiento, el bienestar en el trabajo, la capacitación de sus trabajadores, que sin lugar a dudas redundará en un incremento de la calidad de vida laboral de los mismos.

Referencias

- Ahumada, L., Uribe, C., Alba, A. y Zea, J. (s.f.). *Relación del estrés laboral con las condiciones de trabajo y las características sociodemográficas de trabajadores en la central de comunicaciones de una empresa de taxis*. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, 8 (1): 59-76.
- Alvarado, R. (2012). *Calidad de Vida en el Trabajo en el Personal de Enfermería de un HGZ*. (Tesis inédita de especialidad). Facultad de Medicina. UNAM.
- Álvarez, H., Conti, L., Valderrama, F., Moreno, O. y Jiménez, I. (2007). *Salud Ocupacional*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Barron, J. (2004). *Factores o Causas que Generan Posibles Fuentes de Estrés en el Ámbito Laboral Docente en una Institución Educativa*. Población: Universidad Nacional de Río Cuarto. Revista de Temas Sociales: Kairos, 8(13): 1-15.
- Basset, I., Estévez, R., Leal, M., Granados, G. y Trinidad, J. (2011). *Estrés laboral y personal en los recursos humanos de Enfermería de una Unidad de Psiquiatría en México*, D. F. Medigraphic, 10 (1): 27-31.
- Bruin, G. y Taylor, N. (2005). *Development of the Sources of Work Stress Inventory*. South African Journal of Psychology, 35 (4): 748-765.
- Buendia, J. (2006). *Estrés laboral y salud*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Carreño, S., Medina, M., Martínez, N., Juárez, F. y Vázquez, L. (2006). *Características organizacionales, estrés y consumo de alcohol en trabajadores de una empresa textil mexicana*. Salud Mental, 29 (4): 63-70.
- Carrillo, J. (2014, 10 de enero). *Crisis económica eleva los índices de estrés laboral*. Novedades de Quintana Roo. Recuperado el 13 de enero del 2014,

de <http://sipse.com/novedades/falta-de-dinero-aumenta-el-estres-laboral-70055.html>.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. México: McGraw-Hill.

Da Silva, M. (2006). *Nuevas Perspectivas de la Calidad de Vida Laboral y sus Relaciones con la Eficacia Organizacional*. (Tesis inédita de doctorado). Facultad de Psicología. Universidad de Barcelona.

Davis, L. y Cherns, A. (1975). *The Quality of Working Life. Volume One: Problems, Prospects and the State of the Art*. E.U.A: Free Press.

DIGESA. (2005). *Manual Ocupacional*. Lima: Dirección General de Salud Ambiental.

Durak, E., Durak, M. y Gencoz, T. (2006). *Development of Work Stress Scale for Correctional Officers*. Journal of Occupational Rehabilitation, 16 (1): 157-168.

Easton, S., Van Laar, D. y Marlow, R. (2013). *Quality of Working Life and the Police*. Management, 3 (13): 135-141.

Fimian, M. (1984). *The development of an instrument to measure occupational stress in teachers: The Teacher Stress Inventory*. Journal of Occupational Psychology, 57: 277- 293.

Flores, M., Troyo, R., Valle, M. y Vega, M. (2010). *Ansiedad y estrés en la práctica del personal de enfermería en un hospital de tercer nivel en Guadalajara*. Revista electrónica de Psicología Iztacala, 13 (1): 1-17.

González, E. y Gutiérrez, E. (2006). *La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica*. Revista Latinoamericana de Psicología, 38 (2): 259-270.

- González, E. y Gutiérrez, R. (2006). *La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica*. Revista Latinoamericana de Psicología, 38 (2): 259-270.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista de Investigación en Psicología, 2 (14), 271-276.
- Guízar, R. (2003). *Desarrollo Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Gutiérrez, R. y Ángeles, Y. (2012). *Estrés Organizacional*. México: Trillas.
- Gutiérrez, R., Contreras, C. y Ito, M. (2002). Salud Mental, Estrés y Trabajo en Profesionales de la Salud. SWS-Survey (Desarrollo y Criterios de Aplicación). México: UNAM.
- Imran, M., Nadeem, M. y Gulzar, A. (2011). *Examining Stress, Job Satisfaction and Customer Satisfaction in a Transport Company (A Case from Pakistan)*. International Journal of Business and Social Science, 2 (18): 81-85.
- Ivancevich, J. y Matteson, M. (1989). *Estrés y Trabajo. Una perspectiva Gerencial*. México: Trillas.
- Kawakami, N., Kobayashi, F., Araki, S., Haranati, T. y Furui, H. (1995). *Assessment of Job Stress Dimensions Based on the Job Demands-Control Model of Employess of Telecommunication and Electric Power Companies in Japan: Reliability and Validity of the Japanese Version of the Job Content Questionnaire*. International Journal of Behavioral Medicine, 2(4): 358-375.
- Khader, Y., Airan, D. y Al-Faouri, I. (2009). *Stress Inventory for Dental Assistants: Development and Psychometric Evaluation*. American Association of Public Health Dentistry, 69 (1): 56-61.
- Landero, R. y González, M. (2011). *Apoyo social, estrés y autoestima en mujeres de familias monoparentales y biparentales*. Summa Psicológica, 8 (1): 29-36.

- Leka, S., Griffiths, A. y Cox T. (2004). *La Organización del Trabajo y el Estrés: Estrategias Sistemáticas de Solución de Problemas para Empleadores, Personal Directivo y Representantes Sindicales*. OMS, 3: 1-27.
- Linares, O. y Gutiérrez, R. (2010). *Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores*. Revista Mexicana de Investigación en Psicología, 2 (1): 31-36.
- López, B., Osca, A. y Peiró, J. (2007). *El Papel Modulador de la Implicación Con el Trabajo en la Relación Entre el Estrés y la Satisfacción Laboral*. Psicothema, 19(1): 81-87.
- López, V. y López, E. (2008). *El estrés laboral y su vínculo con la calidad de vida de los trabajadores mexicanos del centro de rehabilitación infantil Teletón, Estado de México*. (Tesis inédita de licenciatura). Centro Universitario Indoamericano.
- Lyne, K., Barrett, P., Williams, C. y Coaley, K. (2000). *A Psychometric Evaluation of the Occupational Stress Indicator*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73: 195-220.
- Macías, J. (2012). *La Autoeficacia como Recurso para Disminuir o Proteger a los Trabajadores de los Efectos Negativos del Estrés Laboral*. (Tesina inédita de licenciatura). Facultad de Psicología. UNAM.
- Martín, J., Gómez, T., Martínez, C., Del Cura, M., Cabezas, M. y García, S. (2008). *Medición de la capacidad evaluadora del cuestionario CVP-35 para la percepción de la calidad de vida profesional*. Elsevier, 40 (7): 327-332.
- Martínez, J. (2004). *Estrés Laboral. Guía para Empresarios y Empleados*. Madrid: Pearson Educación.
- Martínez, M. y Osca, A. (2002). *Análisis psicométrico del Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores*. Psicothema, 14 (2): 310-316.

- Maruris, M., Cortés, P., Gómez, L. y Godínez, F. (2011). *Niveles de estrés en una población del sur de México*. *Psicología y Salud*, 21 (2): 239-244.
- McCarthy, V., Power, S. y Greiner, B. (2010). *Perceived Occupational Stress in Nurses Working in Ireland*. *Occupational Medicine*, 60: 604-610.
- Mendoza, J. y García, K. (2009). *Discriminación salarial por género en México*. *Revista Latinoamericana de Economía*, 40 (156): 78-99.
- Meza, M. (2002). *Estrés laboral en profesionales de Enfermería: Estudio sobre evaluación cognoscitiva y afrontamiento*. Escuela de Enfermería de la Universidad de Costa Rica. Sección de Salud Mental y Psiquiatría, 1-8.
- Negeliskii, C. y Lautert, L. (2011). *Occupational Stress and Work Capacity of Nurses of a Hospital Group*. *Latino-Am. Enfermagem*, 19 (3): 606-613.
- Nieto, J. (2006). *Cómo Evitar o Superar el Estrés Docente*. Madrid: CCS.
- OMS. (2001). *Una Red Mundial de Salud Ocupacional para Fortalecer la Formación y la Investigación en Materia de Salud en el Trabajo*. GOHNET, 1.
- OMS. (2003). *El programa de salud ocupacional de la Oficina Central de la Organización Mundial de Salud (OMS)*. GOHNET, 5: 1-2.
- OMS. (2006). *Prevención del Suicidio. Un Instrumento en el Trabajo*. Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias.
- Otero, J. (2011). *Estrés laboral y Burnout en Profesores de Enseñanza Secundaria*. Madrid: Diaz de Santos.
- Patlán, J. (2011). *Calidad de vida en el trabajo y salud ocupacional en trabajadores de organizaciones mexicanas*. UNAM: Proyecto de Investigación.

- Patlán, J. (2012). *Significado psicológico del constructo calidad de vida en el trabajo mediante redes semánticas naturales*. UNAM: Proyecto de Investigación PAPIIT.
- Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008). *Estrés Laboral, Liderazgo y Salud Organizacional*. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1): 68-82.
- Pérez, J., Lorence, B. y Ménéndez, S. (2010). *Estrés y competencia parental: Un estudio con madres y padres trabajadores*. *Summa Psicológica*, 17 (1): 47-57.
- Reducindo, M., Cortés, P., Gómez, L. y Godínez, F. (2011). *Niveles de estrés en una población del sur de México*. *Psicología y Salud*, 21 (2): 239-244.
- Remor, E. y Pérez, M. (2007). *La Relación entre Niveles de la Actividad Física y la Experiencia de Estrés y de Síntomas de Malestar Físico*. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 41 (3): 313-322.
- Ribas, M. (2013). *Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual*. Departamento de Economía Aplicada.
- Riquelme, E., Rojas, A. y Jiménez, A. (2012). *Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile*. *Trabajo y Sociedad*, 8 (15): 203-215.
- Román, J. (2003). *Estrés y burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 29 (2): 103-110.
- Royuela, V., López, J. y Suriñach, J. (2007). *The Institutional vs. the Academic Definition of the Quality of Work Life. What is the Focus of the European Commission*. *Research Institute of Applied Economics*, 13:1-15.
- Ruíz, A. (1987). *Salud Ocupacional y Productividad*. México: Limusa.

- Ruíz, C., García, A., Delclós, J. y Benavides, F. (2006). *Salud Laboral. Conceptos Técnicos para la prevención de riesgos laborales*. España: Elsevier Masson.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid: Síntesis.
- Santos, F., Guillén, C. y Montalbán, F. (2012). *Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: moderación de la empleabilidad*. *RAE*, 52 (3): 345-359.
- Saura, M., Simo, P., Enache, M. y Fernández, V. (2011). *Estudio Exploratorio de los Determinantes de la Salud y el Estrés Laboral del Personal Docente e Investigador Universitario Laboral en España*. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 19 (4):1-21.
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). *Calidad de Vida Laboral: Hacia un Enfoque Integrador desde la Psicología Social*, *Psicothema*, 14 (4): 828-836.
- Tamez, G. y Abreu J. (2009). *Impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico*. *International Journal of Good Conscience*, 4(1): 194-249.
- Trejo, K. (2013). *Por la Salud Ocupacional, una Propuesta de Reformas a la Ley Federal del Trabajo*. *El cotidiano*, 178: 53-60.
- Turcotte, P. (1986). *Calidad de Vida en el Trabajo. Antiestrés y Creatividad*. México: Trillas.
- Walton, R.E. (1973). *Conciliación de conflictos interpersonales*. México: Fondo Educativo Interamericano.

Anexos

ECVT

ESCALA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

CUESTIONARIO

DRA. JUANA PATLÁN PÉREZ

2013.

ECVT

Instrucciones

A continuación se le presentan una serie de enunciados acerca de cómo es su trabajo y su entorno laboral. Le solicitamos responder de acuerdo con su manera de sentir, percibir y pensar sobre diversas situaciones que se presentan en su vida laboral. Le pedimos que responda de la manera más sincera posible.

Para responder utilice la **Hoja de Respuestas**, marcando con una “X” el óvalo correspondiente a la respuesta que mejor describa su manera de sentir, percibir y pensar.

Cada enunciado tiene seis opciones de respuesta: Totalmente en Desacuerdo (**TD**), En Desacuerdo (**D**), Moderadamente en Desacuerdo (**MD**), Moderadamente de Acuerdo (**MA**), De Acuerdo (**A**), Totalmente de Acuerdo (**TA**).

Ejemplo:

<p><i>CUESTIONARIO</i></p> <p>1. Cuando realizo ejercicio me siento satisfecho.</p>
--

Si usted considera que está totalmente en desacuerdo que cuando hace ejercicio se siente satisfecho deberá **Marcar** el óvalo correspondiente de la siguiente manera:

<p><i>HOJA DE RESPUESTAS</i></p>					
1. (TD)	(D)	(MD)	(MA)	(A)	(TA)
<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Le recordamos que sus respuestas son anónimas y confidenciales.

No hay respuestas buenas ni malas, simplemente nos interesa conocer su opinión para fines estadísticos.

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO

En mi trabajo...

- 1 En esta organización me siento motivado por las actividades que realizo.
- 2 Existen varios mecanismos para que yo participe en la toma de decisiones dentro de esta organización.
- 3 El entorno físico y el espacio de mi lugar de trabajo son adecuados.
- 4 Me siento molesto cuando no puedo asistir a mis actividades personales por tener mucho trabajo.
- 5 En esta organización me puedo comunicar con el personal de todas las áreas.
- 6 Me alegra que en mi trabajo me motiven a seguir adelante.
- 7 Me siento decepcionado por no poder aplicar mis habilidades en el trabajo que realizo.
- 8 En el trabajo me siento cansado y sin energía.
- 9 En mi trabajo no pueden despedirme arbitrariamente.
- 10 Las metas obtenidas en mi trabajo no son reconocidas en esta organización.

- 11 Me siento satisfecho realizando mi trabajo.
- 12 Las actividades que realizo en mi trabajo son aburridas y rutinarias.
- 13 Me siento inseguro para realizar mis actividades laborales por temor a que pueda sufrir un accidente.
- 14 Me siento motivado cuando tengo tiempo para mi familia y mi trabajo.
- 15 No he sido promovido de puesto por mi desempeño en el trabajo.
- 16 Me siento tranquilo en mi trabajo porque la organización se preocupa de prevenir accidentes laborales.
- 17 La organización me brinda la seguridad de que no seré despedido injustificadamente.
- 18 Me decepciona que el trabajo que realizo no está bien remunerado.
- 19 Con frecuencia me siento insatisfecho con el trabajo que tengo.
- 20 Al terminar mi jornada de trabajo me alcanza el tiempo para realizar labores en el hogar.

- 21 Estoy expuesto a sufrir un accidente porque la organización no toma medidas para prevenir riesgos laborales.
- 22 Me siento productivo cuando participo en la toma de decisiones de mi trabajo.
- 23 Estoy satisfecho con la relación que establezco con mis compañeros de trabajo.
- 24 Me siento incómodo por no poder tener una relación de confianza con mis compañeros de trabajo.
- 25 Cuando logro mis metas en el trabajo me siento satisfecho.
- 26 Puedo desempeñar mi trabajo con la seguridad de que no sufriré ningún accidente.
- 27 Las aportaciones que realizo en la organización están mal pagadas.
- 28 Mi jefe me guía y orienta en el trabajo que realizo.
- 29 Las actividades que realizo en mi trabajo me motivan a seguir adelante.
- 30 Me siento comprometido cuando elijo cómo realizar mis actividades en el trabajo.

31 En esta organización tengo la posibilidad de ascender a un mejor puesto de trabajo.
32 Las actividades que realizo en mi trabajo son monótonas, simples y poco desafiantes.
33 El salario que recibo me satisface.
34 Me frustra no poder organizar mis tareas laborales.
35 En esta organización se me permite interactuar con mis compañeros de trabajo.
36 No tengo tiempo para estar con mi familia después del trabajo.
37 En esta organización me siento seguro de poder comunicarme con mis superiores.
38 Me agrada el lugar donde realizo mi trabajo.
39 Me siento competente cuando mi jefe me dice que mi trabajo está bien hecho.
40 Cuando se respeta mi horario de trabajo me provoca alegría.

41 Recibo apoyo de mi jefe para desempeñar mi trabajo.
42 Me siento inseguro al saber que puedo perder mi trabajo en cualquier momento.
43 Mi trabajo me brinda satisfacción debido a que mis actividades son diversas.
44 Me siento ignorado cuando no recibo apoyo de mi jefe ni de la organización.
45 Mi jefe reconoce cuando me esfuerzo en el trabajo.
46 Me gusta trabajar en esta organización.
47 Me siento motivado por mis superiores para realizar mi trabajo.
48 Me siento satisfecho con las actividades que realizo en mi trabajo.
49 Después del trabajo puedo pasar tiempo con mi familia.
50 Me desconcentra realizar mi trabajo porque hay muchos distractores a mi alrededor.

51 Mi salario no corresponde a las actividades que realizo.
52 Me siento tranquilo porque sé que no perderé mi trabajo en esta organización.
53 Las tareas que realizo en mi trabajo son variadas y estimulantes.
54 Tengo la libertad para elegir cómo realizar mi trabajo.
55 En la organización tengo la oportunidad de trabajar y seguir estudiando.
56 Mi jefe me orienta cuando es necesario mejorar mi trabajo.
57 Me siento importante por el reconocimiento que recibo en mi trabajo.
58 Me siento productivo con las actividades que realizo en mi trabajo.
59 Los conocimientos y habilidades que aplico en la realización de mi trabajo están bien pagados.
60 En esta organización soy reconocido por mi desempeño en el trabajo.

61 En mi trabajo existe la oportunidad de realizar las cosas que me gustan.
62 Cuando realizo mis actividades laborales me siento en peligro de sufrir un accidente.
63 Tengo tiempo para atender mis actividades personales y laborales.
64 Me motiva que mi jefe me permita asistir a la capacitación para desempeñar mejor mi trabajo.
65 Me siento frustrado porque esta organización no reconoce mi trabajo.
66 Me entusiasma trabajar en esta organización.
67 Mi área de trabajo es muy pequeña para poder desarrollar mis actividades.
68 Me preocupa que en mi trabajo las instalaciones no sean seguras.
69 Tengo control en mi trabajo porque puedo tomar decisiones en esta organización.

70 Me siento incómodo cuando realizo mis actividades sin la iluminación y ventilación suficientes.

71 Me siento tranquilo al recibir un salario adecuado por el trabajo que realizo.

72 En esta organización no tengo apoyo para desempeñar mi trabajo.

73 Me entusiasma trabajar en esta organización sin temor a perder mi empleo.

74 En esta organización no puedo comunicarme con mis compañeros de trabajo.

75 Me siento motivado por recibir un sueldo adecuado a mi desempeño laboral.

76 Me siento tranquilo de tener un trabajo seguro.

77 Me desmotiva no contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo.

78 Me siento valorado por la organización cuando reconocen mi trabajo.

79 Me siento motivado cuando se me reconoce el trabajo que realizo.

80 En esta organización tengo la libertad para decidir cómo y cuándo realizar mi trabajo.

81 En mi trabajo siento riesgo de sufrir un accidente.

82 Las condiciones físicas de mi trabajo (iluminación, ventilación y temperatura) son adecuadas para realizar mis actividades.

83 En esta organización me toman en cuenta para la toma de decisiones.

84 En mi trabajo respetan mis periodos de vacaciones.

85 Recibo apoyo de mis compañeros de trabajo cuando tengo mucho trabajo.

86 Me siento cómodo en mi trabajo.

87 En esta organización no es fácil establecer comunicación con mi jefe.

88 Mi jefe ignora el esfuerzo y las aportaciones que realizo en mi trabajo.

89 Mi jefe me informa los logros que he alcanzado en mi trabajo.

90 Me molesta que mis exigencias laborales interfieran con mis obligaciones familiares.

91 Me siento ignorado cuando mi jefe no me informa si realicé bien mi trabajo.

92 Me siento responsable trabajando en esta organización.

93 Me estreso cuando no puedo llegar a tiempo a mis compromisos personales por quedarme más tiempo en el trabajo.

94 El sueldo que recibo es adecuado por el trabajo que realizo.

95 Me siento motivado en mi trabajo por las prestaciones que recibo.

96 Me siento frustrado por no recibir un sueldo acorde con mis conocimientos y habilidades.

97 Cuando tengo una urgencia familiar me apoyan en el trabajo.

98 Las actividades que realizo en mi trabajo me resultan interesantes.

99 Mi lugar de trabajo no cumple con las medidas necesarias de seguridad.

100 En esta organización se me reconoce el esfuerzo realizado en mi trabajo.

101 Me decepciona que en esta organización no se me reconozca el trabajo que realizo.

102 Existe riesgo de que me lesione mientras realizo mi trabajo.

103 Me siento competente en este trabajo.

- 104 Me siento seguro cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo.
- 105 Mientras desempeñe mi trabajo adecuadamente no seré despedido en esta organización.
- 106 En esta organización no existen oportunidades de desarrollo laboral para mí.
- 107 Cuando mi jefe reconoce mi trabajo me siento más comprometido con la organización.
- 108 Las actividades que realizo en mi trabajo tienen un impacto en esta organización.
- 109 Me siento molesto al no poder participar en la toma de decisiones de mi trabajo.
- 110 Me frustra mi trabajo.

- 111 Cuando alcanzo los objetivos en el trabajo me siento bien conmigo mismo.
- 112 Me siento agobiado cuando no tengo la oportunidad de decidir cómo realizar mi trabajo.
- 113 Me siento estancado en mi trabajo porque no he podido ascender de puesto.
- 114 En esta organización la opinión de los empleados no es relevante para tomar decisiones.
- 115 Me siento molesto cuando no recibo reconocimiento por hacer bien mi trabajo.
- 116 La relación que tengo con mi jefe me hace sentir apoyado.
- 117 Las tareas que realizo en mi trabajo son importantes.
- 118 Estoy desorientado porque no sé si mi trabajo está bien hecho.
- 119 Me siento a gusto con mi horario de trabajo.
- 120 Estoy comprometido con mi trabajo porque me brinda estabilidad laboral.

- 121 En esta organización tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.
- 122 Estoy satisfecho con el sueldo que recibo por el trabajo que realizo.
- 123 Me siento tranquilo cuando acabo a tiempo mi trabajo y disfruto a mi familia.
- 124 Me molesta que no tenga un espacio físico para realizar mis actividades.
- 125 La organización donde trabajo excluye a sus empleados para tomar decisiones.
- 126 Las instalaciones de mi trabajo son seguras.
- 127 En esta organización no me informan si tengo un desempeño favorable en mi trabajo.
- 128 Me siento seguro de que no sufriré accidentes durante mi jornada laboral.
- 129 Cuando logro mis metas en el trabajo, me siento satisfecho.
- 130 Me siento realizado con las actividades que desempeño en esta organización.

- 131 Cuando tengo un problema, recibo apoyo de mis superiores.
- 132 El apoyo que recibo de mis compañeros de trabajo me hace sentir comprometido con esta organización.
- 133 En la organización, recibo reconocimiento por el trabajo que desempeño.
- 134 Me siento satisfecho con el trabajo que tengo.
- 135 Me siento realizado en mi trabajo.
- 136 Me siento frustrado cuando no tengo la oportunidad de innovar mi trabajo.
- 137 Este trabajo carece de oportunidades de desarrollo y realización personal para mí.
- 138 En esta organización soy más productivo trabajando.
- 139 En mi trabajo no se me motiva para mejorar mi desempeño laboral.

- 140 Mi jefe no me da sugerencias para mejorar mi trabajo.
- 141 Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de mis capacidades y habilidades.
- 142 En esta organización me toman en cuenta para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.
- 143 Me siento estresado porque las instalaciones físicas de mi trabajo no son seguras.
- 144 Me preocupa la frecuencia con que se presentan accidentes laborales en mi trabajo.
- 145 Mi lugar de trabajo es cómodo para realizar mis tareas.
- 146 No tengo oportunidad de innovar las actividades que me asignan en el trabajo.
- 147 Cuando se logran los objetivos de la organización donde trabajo, me siento satisfecho con mi contribución.
- 148 Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.
- 149 Me siento reconocido al recibir un sueldo adecuado por mis aportaciones en el trabajo.
- 150 Las actividades de mi trabajo deben realizarse al pie de la letra sin modificarse.
- 151 El apoyo de mis compañeros y mi jefe, hacen que me sienta satisfecho en el trabajo.
- 152 No tengo la libertad de decidir cómo realizar mi trabajo.
- 153 Mi trabajo es estable.
- 154 Mi trabajo me hace sentir satisfecho.
- 155 Me siento incómodo en mi espacio de trabajo por falta de medidas de seguridad.
- 156 Cuando existe un cambio en el trabajo, mi jefe no me orienta cómo realizar mis actividades.
- 157 Me siento incompetente porque mis aportaciones en la organización están mal pagadas.
- 158 En esta organización no existe forma de poder opinar cómo desempeñar mi trabajo.
- 159 Me gusta compartir lo que hago en mi trabajo.
- 160 Me siento frustrado por no poder relacionarme con todo el personal de la organización.
- 161 Cuando tengo la oportunidad de ascender a un mejor puesto, me siento reconocido en mi trabajo.
- 162 Me agobia tener que quedarme a trabajar más tiempo del establecido en mi horario laboral.
- 163 Estoy tranquilo porque trabajo en instalaciones seguras y saludables.
- 164 No me gusta el trabajo que realizo.
- 165 En esta organización me siento con confianza para poder comunicarme con mi jefe.
- 166 Me cuesta trabajo realizar mis actividades debido al exceso de ruido a mi alrededor.
- 167 En esta organización, nadie me dice cómo estoy realizando mi trabajo.
- 168 Tengo la responsabilidad para poder organizar mis actividades laborales.
- 169 En mi trabajo no se me guía cómo realizar mi trabajo.
- 170 En esta organización tengo la oportunidad de continuar desarrollándome en mi trabajo.

- 171 Me siento motivado cuando participo en la toma de decisiones en esta organización.
172 Esta organización se preocupa por mis retos personales.
173 Cuando tengo mucho trabajo no me siento apoyado por mis superiores ni por la organización.
174 Mi trabajo me inspira.
175 Me desmotiva que esta organización pueda despedirme sin causas justificadas.
176 La organización me reconoce públicamente por el trabajo que desempeño.
177 En mi trabajo tengo oportunidades para el desarrollo de mis habilidades y capacidades.
178 Me siento seguro con el apoyo que recibo de mi jefe en el trabajo.
179 En esta organización me siento realizado con mi trabajo.
180 Me siento desmotivado al no poder tomar decisiones en mi trabajo.

- 181 En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollarme laboral y/o profesionalmente.
182 Me molesta que mi trabajo no sea reconocido por la organización.
183 Las actividades que realizo en mi trabajo me ayudan a incrementar mis habilidades laborales.
184 Siento que no puedo desarrollar mis habilidades en esta organización.
185 Me siento desmotivado al no tener apoyo de mis jefes para desarrollarme en mi trabajo.
186 Mi trabajo me permite satisfacer mis expectativas laborales y personales.
187 La organización se preocupa por mi desarrollo laboral.
188 Tengo la libertad de decidir en cuánto tiempo realizar mi trabajo.
189 Las contribuciones que realizo en esta organización están bien retribuidas económicamente.
190 Me alegra hacer el trabajo que realizo en esta organización.

- 191 Me siento estresado ante un posible despido injustificado en esta organización.
192 Me siento aislado por no poder comunicarme abiertamente con mis compañeros de trabajo.
193 En mi trabajo tengo que ser muy cauteloso para evitar sufrir algún accidente laboral.
194 Me motiva tener el apoyo de mi jefe para desarrollarme laboral y/o profesionalmente.
195 Me frustra no tener la oportunidad de ascender a un mejor puesto.
196 El sueldo que recibo es insuficiente por las actividades que realizo en mi trabajo.
197 Me entusiasma cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo.
198 Me motiva trabajar en instalaciones seguras y saludables.
199 Me siento más productivo cuando veo los resultados de mi trabajo en la organización.
200 Tengo la libertad de opinar sobre las decisiones que se toman en la organización.

- 201 Mi lugar de trabajo está limpio, higiénico y saludable.
202 Esta organización se preocupa por mi desarrollo profesional lo que me hace sentir comprometido con el trabajo.

- 203 Me produce malestar que mi trabajo está mal pagado.
- 204 Mi jefe me informa cómo es mi desempeño en el trabajo.
- 205 Me siento ignorado cuando nadie me dice si hice bien mi trabajo.
- 206 Me siento orgulloso de lo que hago en mi trabajo.
- 207 Me siento comprometido con mi trabajo por el apoyo que recibo de mis superiores.
- 208 Me siento identificado con mi trabajo.
- 209 En esta organización recibo apoyo de mis superiores.
- 210 Me siento motivado cuando utilizo mis habilidades en el desempeño de mi trabajo.

- 211 En esta organización me siento con confianza para comunicarme con mis compañeros de trabajo.
- 212 En esta organización tengo la oportunidad de tomar decisiones en mi trabajo.
- 213 Me siento seguro en las instalaciones de mi trabajo.
- 214 Tengo el apoyo de mis superiores para desarrollarme laboral y/o profesionalmente.

Conteste las siguientes preguntas, según sea su caso...

- 215. ¿Qué edad tiene?
- 216. Sexo:
- 217. ¿Cuál es su máximo grado de estudios terminados?
- 218. ¿Cuál es su estado civil?
- 219. ¿Tiene hijos?
- 220. ¿Cuántos hijos tiene?
- 221. ¿Cuánto tiempo invierte para trasladarse de su casa al trabajo?
- 222. ¿Cuál es su ocupación o profesión actual?
- 223. ¿Con qué personas vive en su hogar?
- 224. ¿Cuál es el número de personas que dependen económicamente de usted?

- 225. Turno:
- 226. ¿Tiene personal a su cargo?
- 227. ¿Cuántas personas tiene a su cargo?
- 228. ¿Cuál es su puesto actual?
- 229. ¿Cuál es su área de trabajo?
- 230. ¿Cuál es su nivel de puesto?
- 231. En promedio, ¿cuántas horas trabaja al día?
- 232. En promedio, ¿cuántas horas extras trabaja al día?
- 233. ¿Qué tipo de trabajador es usted?
- 234. ¿Cuál es el salario mensual que percibe por su trabajo?

- 235. ¿Cuánto tiempo tiene de antigüedad en su puesto actual?
- 236. ¿Cuánto tiempo tiene de antigüedad en esta organización?
- 237. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando?
- 238. ¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo?

239. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene en esta organización?
240. ¿Cuántos trabajos tiene actualmente?
241. ¿Cómo es su jornada de trabajo?
242. ¿Cuáles son sus días de descanso?
243. ¿Cuál es el número de horas que, en promedio, le dedica a su trabajo principal?
244. ¿Durante su jornada de trabajo dispone de tiempo de descanso?
245. ¿Cuántos minutos dispone para descansar durante su jornada laboral?
246. ¿En los últimos 12 meses ha asistido a cursos de capacitación pagados por la organización?
247. ¿A cuántos cursos de capacitación asistió en los últimos 12 meses?
248. ¿Realiza alguna actividad física (ejercicio, correr)? Especifique ¿cuál?
249. ¿Practica algún deporte? Especifique ¿cuál?
250. ¿Cuántas horas utiliza a la semana para realizar actividades de diversión o esparcimiento?
251. ¿En qué tipo de organización trabaja?
252. ¿Cuál es la actividad económica de la empresa u organización donde trabaja?
253. ¿A cuál sector corresponde la organización donde trabaja?
254. ¿Cuál es el tamaño de la organización donde trabaja?

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



AVALADA POR LA FEDERACIÓN MUNDIAL DE SALUD MENTAL (WFMH)
SWS—SURVEY—forma GP^(C) (MÉXICO*)
(C) copyright 1994, 2009, Rodolfo E. Gutiérrez & Robert F. Ostermann



La finalidad de esta encuesta es establecer la relación entre factores personales, sociales y de trabajo. Es importante que usted conteste **todas** las oraciones de una **manera franca**. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Los datos serán manejados en **forma estrictamente confidencial**. Agradecemos de antemano su sincera disposición. (Tiempo aproximado: 15 a 20 minutos).

Profesión, actividad u oficio: _____ Puesto: _____

Organización o empresa: _____ Departamento: _____

Antigüedad en el empleo actual (años): _____ Presión D: _____ S: _____ P: _____ Iniciales: _____ FOLIO: _____

DATOS GENERALES

Por favor marque con una "X" la característica que lo describa y proporcione la información solicitada.

1. Sexo: (1) Masculino (2) Femenino
2. Edad en años: _____
3. (1) Vive en pareja (2) Sin pareja
4. Último nivel de estudios terminado: (1) Primaria (2) Secundaria (3) Estudios técnicos (4) Bachillerato (5) Carrera técnica (6) Licenciatura (7) Especialización (8) Maestría (9) Doctorado (10) Postdoctorado
5. Mi turno de trabajo es: (1) Matutino (2) Vespertino (3) Mixto
6. Dependientes económicos directos (pareja, hijos, hermanos, padres): # _____
7. Hijos en edad escolar: # _____
8. Horas de trabajo remunerado a la semana: # _____
9. Tipo de ingreso: (1) Sueldo (2) Comisión (3) Sueldo y comisión (o compensación) (4) Honorarios
10. ¿Tiene una actividad adicional que complemente su ingreso? (1) Sí (2) No
11. En general, ¿qué tan satisfecho está con su trabajo? Algo 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7..... Mucho
- 12.- Considero que mi carga de trabajo es: Baja 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7..... Excesiva
- 13.-En los últimos 2 años mi nivel de estrés ha: Disminuido 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7..... Aumentado

A continuación se presentan unas oraciones y unos números que tienen un valor que va de uno a cinco y significan:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Ocasionalmente 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Ejemplo: "Me gusta ir al cine" 1 3 4 5

Ahora, por favor lea con cuidado cada una de las frases siguientes. Marque con una "X" la opción que en general mejor refleje su situación personal. **Conteste tan rápido y espontáneamente como le sea posible.**

1 (1)	Pienso que la mayoría de la gente que me rodea es amable	1	2	3	4	5
2 (5)	El trabajo que hago es digno	1	2	3	4	5
3 (6)	Tengo hábitos (o "tics") nerviosos	1	2	3	4	5
4 (9)	Manejo con objetividad los problemas que se me presentan	1	2	3	4	5
5 (20)	En mi trabajo me resulta confuso lo que debo hacer	1	2	3	4	5
6 (22)	Hay armonía entre mi trabajo y mi vida familiar	1	2	3	4	5
7 (23)	Encuentro muchas cosas interesantes que hacer	1	2	3	4	5
8 (24)	Es molesto cuando la gente cambia de opinión	1	2	3	4	5
9 (25)	Una de las actividades más gratificantes de mi vida es mi trabajo	1	2	3	4	5
10 (26)	Pienso que los demás me respetan	1	2	3	4	5
11 (27)	Tengo compañeros leales y confiables	1	2	3	4	5
12 (34)	Siento que hay personas que me podrían "dar lata" sin motivo	1	2	3	4	5
13 (35)	Me agrada la forma como se hacen las cosas en mi trabajo	1	2	3	4	5
14 (36)	Le caigo bien a la gente con quien trabajo	1	2	3	4	5
15 (39)	Soy firme y determinante en mis decisiones	1	2	3	4	5
16 (40)	La gente en el trabajo aprecia lo que hago	1	2	3	4	5
17 (41)	Me culpo a mí mismo(a) de lo que pasa a mi alrededor	1	2	3	4	5
18 (42)	Me molesta tardarme en hacer ciertas cosas	1	2	3	4	5

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Ocasionalmente 4 = Casi siempre 5 = Siempre

19 ⁽⁴⁴⁾	Tengo cambios de humor súbitos	1	2	3	4	5
20 ⁽⁴⁷⁾	Considero que la vida a mi alrededor es armónica	1	2	3	4	5
21 ⁽⁴⁹⁾	Hago lo que haga en mi vida, siento que es insuficiente	1	2	3	4	5
22 ⁽⁵⁴⁾	Me molesta que las condiciones físicas de mi trabajo limiten mi desempeño	1	2	3	4	5
23 ⁽⁶²⁾	Busco el lado bueno de la vida	1	2	3	4	5
24 ⁽⁶³⁾	Hago lo que haga en el trabajo, mis logros son limitados	1	2	3	4	5
25 ⁽⁶⁴⁾	Me es difícil desprenderme de pensamientos que me molestan	1	2	3	4	5
26 ⁽⁶⁶⁾	Es difícil que me dé por vencido(a)	1	2	3	4	5
27 ⁽⁶⁸⁾	La vida se me dificulta cuando soy desorganizado(a)	1	2	3	4	5
28 ⁽⁷⁰⁾	Me encierro en mí mismo(a)	1	2	3	4	5
29 ⁽⁷¹⁾	Tengo arranques emocionales, me enojo, grito	1	2	3	4	5
30 ⁽⁷²⁾	Cuido de mi apariencia, me mantengo limpio(a) y saludable	1	2	3	4	5
31 ⁽⁷³⁾	Pertenezco a un grupo que se preocupa por mi bienestar	1	2	3	4	5
32 ⁽⁷⁴⁾	Camino con paso ligero y vivaz	1	2	3	4	5
33 ⁽⁸⁰⁾	Me es fácil mortificar a los demás o a mí mismo(a)	1	2	3	4	5
34 ⁽⁸¹⁾	Me molesta mi forma de enfrentar situaciones conflictivas	1	2	3	4	5
35 ⁽⁸³⁾	Los problemas en el trabajo se solucionan con el apoyo de todos	1	2	3	4	5
36 ⁽⁸⁴⁾	Me siento apoyado(a) por mi entorno familiar	1	2	3	4	5
37 ⁽⁸⁶⁾	Algunas personas con quienes trabajo son mis mejores amigos	1	2	3	4	5
38 ⁽⁸⁷⁾	Es frustrante saber que por donde vivo las cosas vayan mal	1	2	3	4	5
39 ⁽⁸⁸⁾	Tengo curiosidad por explorar cosas nuevas	1	2	3	4	5
40 ⁽⁸⁹⁾	Me siento mal y sin esperanza de mejorar	1	2	3	4	5
41 ⁽⁹⁰⁾	Mis problemas familiares me rebasan	1	2	3	4	5
42 ⁽⁹¹⁾	Disfruto de cantar, silbar y/o bailar	1	2	3	4	5
43 ⁽⁹²⁾	Siento que puedo fracasar porque tengo mala suerte	1	2	3	4	5
44 ⁽⁹⁴⁾	Me es fácil relajarme, jugar y divertirme	1	2	3	4	5
45 ⁽⁹⁵⁾	Me incomoda que el trabajo me obligue a hacer cosas contrarias a mis principios	1	2	3	4	5
46 ⁽⁹⁷⁾	Tengo confianza en mis habilidades	1	2	3	4	5
47 ⁽⁹⁸⁾	El trabajo interfiere con mis otras obligaciones	1	2	3	4	5
48 ⁽⁹⁹⁾	Estoy satisfecho(a) de pertenecer a una familia unida	1	2	3	4	5
49 ⁽¹⁰⁰⁾	El trabajo que tengo me da seguridad	1	2	3	4	5
50 ⁽¹⁰¹⁾	Me siento atrapado(a)	1	2	3	4	5
51 ⁽¹⁰³⁾	Me doy por vencido(a), quisiera huir	1	2	3	4	5
52 ⁽¹⁰⁹⁾	Estoy contento(a) en el lugar donde trabajo	1	2	3	4	5
53 ⁽¹¹³⁾	Siento que mi hogar es un lugar confortable	1	2	3	4	5
54 ⁽¹¹⁸⁾	Tengo buena salud física	1	2	3	4	5
55 ⁽¹²⁰⁾	Sé que cuando esté en problemas, alguien me apoyará	1	2	3	4	5
56 ⁽¹²¹⁾	Puedo recuperarme rápidamente de situaciones estresantes	1	2	3	4	5
57 ⁽¹²²⁾	A veces finjo estar enfermo(a) para evitar cumplir con mis obligaciones	1	2	3	4	5
58 ⁽¹²⁴⁾	Tengo sueños y aspiraciones por una vida mejor	1	2	3	4	5
59 ⁽¹²⁷⁾	En general me siento satisfecho(a) con mi vida	1	2	3	4	5
60 ⁽¹²⁸⁾	Me siento triste, deprimido(a), lloro con facilidad	1	2	3	4	5
61 ⁽¹³⁰⁾	Río, sonrío, me siento feliz y despreocupado(a)	1	2	3	4	5
62 ⁽¹³²⁾	Me agradan las normas que hay en mi trabajo	1	2	3	4	5
63 ⁽¹³³⁾	Me mantengo en buena condición física	1	2	3	4	5
64 ⁽¹³⁴⁾	Me es fácil relajarme cuando lo requiero	1	2	3	4	5
65 ⁽¹³⁵⁾	Me siento amado(a) y atendido(a)	1	2	3	4	5
66 ⁽¹³⁷⁾	El trabajo me da la oportunidad de desarrollarme en diferentes aspectos	1	2	3	4	5
67 ⁽¹³⁸⁾	Siento que el mundo es amable conmigo	1	2	3	4	5
68 ⁽¹⁴⁰⁾	En el trabajo tengo la oportunidad de aprender y mejorar	1	2	3	4	5
69 ⁽¹⁴¹⁾	Siento que puedo hacer realidad mis sueños	1	2	3	4	5
70 ⁽¹⁴²⁾	El trabajo me ayuda a mantenerme saludable	1	2	3	4	5
71 ⁽¹⁴³⁾	Me queda claro lo que tengo que hacer en el trabajo	1	2	3	4	5

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Ocasionalmente 4 = Casi siempre 5 = Siempre

73 (145)	Me molesta que haya tanta "grilla", intrigas y chismes en mi trabajo	1	2	3	4	5
74 (146)	Me afecta que la vida a mi alrededor sea tan desordenada	1	2	3	4	5
75 (147)	El tener que cambiarme de domicilio, trabajo o escuela, me incomoda	1	2	3	4	5
76 (152)	Disfruto lo que hago en mi trabajo	1	2	3	4	5
77 (154)	Tengo la capacidad de establecer metas realistas y alcanzables	1	2	3	4	5
78 (155)	Me afecta que las personas me molesten	1	2	3	4	5
79 (158)	Me angustia sentirme incapaz de manejar algunos problemas	1	2	3	4	5
80 (159)	Me es fácil encontrar un lugar tranquilo cuando lo deseo	1	2	3	4	5
81 (160)	En el trabajo la gente le da poco valor a lo que hago	1	2	3	4	5
82 (161)	En mi vida cotidiana hay ocasiones en que siento verdadero pánico y terror	1	2	3	4	5
83 (162)	Me acompaña el recuerdo de mis seres queridos	1	2	3	4	5
84 (163)	Aunque busco resolver los problemas con los demás, estos persisten	1	2	3	4	5
85 (164)	Me siento contento(a) de ser como soy	1	2	3	4	5
86 (165)	Me preocupa que realmente nadie me quiera como soy	1	2	3	4	5
87 (167)	Me inquieta pensar que puedan ocurrir calamidades	1	2	3	4	5
88 (170)	Mi sentido del bien y del mal me da confianza en la vida	1	2	3	4	5
89 (173)	Endurezco los músculos faciales, frunzo el ceño	1	2	3	4	5
90 (176)	Culpo a otros por mis problemas y fallas	1	2	3	4	5
91 (179)	Me siento seguro(a) en mi vecindario o colonia	1	2	3	4	5
92 (181)	Tengo con quien compartir mi vida plenamente	1	2	3	4	5
93 (183)	Puedo aceptar la presión cuando es necesario	1	2	3	4	5
94 (184)	Mantengo una relación sentimental gratificante	1	2	3	4	5
95 (185)	Apenarme en ocasiones limita mis potencialidades	1	2	3	4	5
96 (186)	Me siento lleno(a) de energía y entusiasmo por la vida	1	2	3	4	5
97 (187)	Creo que podré resolver cualquier problema de una manera u otra	1	2	3	4	5
98 (190)	Me perturba estar forzado(a) a ocultar mis sentimientos	1	2	3	4	5
99 (194)	Mis juicios y decisiones determinan la mayor parte de mi vida	1	2	3	4	5
100 (195)	Estar con mis amigos(as) me resulta gratificante	1	2	3	4	5
101 (197)	Tengo una vida razonablemente organizada	1	2	3	4	5
102 (198)	En situaciones de crisis, pierdo el control	1	2	3	4	5
103 (199)	Para cumplir conmigo mismo(a) me exijo un esfuerzo adicional	1	2	3	4	5
104 (200)	Me afecta que la gente a mi alrededor grite o pelee	1	2	3	4	5
105 (201)	Me cuesta trabajo captar a la primera nuevos conceptos	1	2	3	4	5
106 (202)	Mi forma de ser me causa muchos problemas	1	2	3	4	5
107 (203)	Me preocupa que mi apariencia incomode a los demás	1	2	3	4	5
108 (204)	Tengo padecimientos que me complican la vida	1	2	3	4	5
109 (205)	Me angustia hablar en público	1	2	3	4	5
110 (206)	Siento que mi relación de pareja va de mal en peor	1	2	3	4	5
111 (207)	Ante la desorganización de la ciudad, quisiera irme de aquí	1	2	3	4	5
112 (208)	Me angustian los constantes incrementos del costo de la vida	1	2	3	4	5
113 (209)	La inseguridad de las calles limita mi vida social	1	2	3	4	5
114 (210)	Tengo que realizar actividades o frecuentar personas o lugares que me estresan	1	2	3	4	5
115 (211)	Para cubrir mis necesidades tengo que buscar otras fuentes de ingreso	1	2	3	4	5
116 (212)	En mi trabajo falta quién dirija realmente las cosas	1	2	3	4	5
117 (213)	Me afecta que me proporcionen lo mínimo para hacer mi trabajo	1	2	3	4	5
118 (214)	Siento que hay favoritismos en el trabajo al asignar los estímulos	1	2	3	4	5
119 (215)	Los ritmos y tiempos impuestos por el trabajo me agobian	1	2	3	4	5
120 (216)	Me frustra que mi formación sea incongruente con lo que hago	1	2	3	4	5
121 (217)	Me preocupa que en mi trabajo las posibilidades de avanzar sean pocas	1	2	3	4	5
122 (218)	En mi trabajo siento que la supervisión es excesiva	1	2	3	4	5
123 (219)	Estoy contento(a) con lo que tengo actualmente	1	2	3	4	5
124 (220)	El entorno social que me rodea dificulta mis actividades diarias	1	2	3	4	5

Pase a la siguiente página →

FORMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SWS
(Gutiérrez & Ostermann©1994)



SWS –Escala APS
(Adaptación de Gutiérrez y
Romero, 2005)



Marque con una "X" la opción que mejor evalúa su desempeño en los estudios.

	POBRE	EXCELENTE
CANTIDAD (De trabajo)	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
CALIDAD (Sin errores)	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
MORAL/ACTITUD (Hacia mi trabajo, compañía, personal)	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
DISCIPLINA (Sigue reglas)	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
TRABAJO EN EQUIPO (Participa)	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
RESPONSABILIDAD (Trabaja sin supervisión)	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
ASISTENCIA (Llega a tiempo y permanece en el trabajo)	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
INICIATIVA (Trabaja por su cuenta más de lo especificado)	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
ORGANIZACIÓN (Limpio, ordenado)	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
EFICIENCIA (No despediría material / tiempo)	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
RITMO (Rápido, dispuesto, alerta)	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
COOPERACIÓN (Proactivo, sin quejas)	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
COMPROMISO (Involucramiento con el institución / compañía o empresa)	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	

Si en los últimos dos años usted ha padecido **afecciones de su estado de salud** que pudiera atribuir al estrés, por favor ponga una cruz en los cuadros correspondientes y subraye los síntomas de cada afección (puede marcar más de una).

	SI	NO
1.- Cardiovasculares (hipertensión, enfermedad coronaria, taquicardia, dolor de cabeza, migrañas, colesterol, triglicéridos etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.- Respiratorios (asma, hiperventilación, palpitaciones, dificultad para respirar, resfriados o gripes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.- Gastrointestinales (úlceras, colon irritable, colitis, gastritis, diarreas, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.- Musculares (tics, temblores, contracturas, lumbalgias, entumecimiento u hormigueo en extremidades, dolor de cuello, espalda, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.- Dermatológicos (salpullido, eccema, urticaria, acné, psoriasis, dermatitis nerviosa, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.- Personales (disminución del deseo, eyaculación precoz, impotencia, frigidez, coito doloroso, vaginismo, síndrome premenstrual, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.- Psicológicos (olvidos, irritación, hipersensibilidad, ansiedad, agresión, apatía, sentimientos de desesperación, de frustración, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.- ¿Algún otro no considerado? (por ejemplo: diabetes, infecciones, tumores, artritis, etc.) Especifique cuál: _____		
9.- ¿Ha faltado por enfermedad en los últimos dos años? Especifique: _____		
10.- ¿Qué cosas, situaciones o factores le han causado estrés en el último año?:		
a) En general _____		
b) En el trabajo _____		

¡Gracias por su participación!!!