



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE MEDICINA  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO**

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
RESIDENCIA EN MEDICINA DEL TRABAJO**

**HOSPITAL GENERAL DE ZONA NO. 32  
"DR. MARIO MADRAZO NAVARRO"**

**MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN  
EMPLEADOS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA DE ENVASES  
METÁLICOS**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
ESPECIALISTA EN MEDICINA DEL TRABAJO**

**PRESENTA:**

**DRA. LITZIA GABRIELA FRANCK TORRES  
MÉDICO RESIDENTE DE LA ESPECIALIDAD  
EN MEDICINA DEL TRABAJO**

**ASESOR:**

**DR. JOEL ORTEGA VILLALOBOS  
JEFE DEL ÁREA DE VINCULACIÓN  
COORDINACIÓN DE SALUD EN EL TRABAJO**



**MÉXICO D.F. 2014**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
DELEGACIÓN DISTRITO FEDERAL SUR**

---

**Dr. Joel Ortega Villalobos  
Jefe del Área de Vinculación  
Coordinación de Salud en el Trabajo  
Centro Médico Nacional Siglo XXI**

---

**Dr. Augusto Javier Castro Bucio  
Coordinador de Educación e Investigación Clínica  
Hospital General de Zona Número 32  
“Dr Mario Madrazo Navarro”**

---

**Dr. Francisco Raúl Sánchez Román  
Jefe del Área de Vigilancia y Promoción SPTIMSS  
Coordinación de Salud en el Trabajo  
Centro Médico Nacional Siglo XXI**

---

**Dra. Lilia Araceli Aguilar Acevedo  
Profesora Titular de la  
Especialidad en Medicina del Trabajo  
Hospital General de Zona Número 32  
“Dr Mario Madrazo Navarro”**

**MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN  
EMPLEADOS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA DE ENVASES  
METÁLICOS**

<b>ÍNDICE</b>	
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>15</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>16</b>
<b>HIPÓTESIS</b>	<b>16</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<b>16</b>
<b>MATERIAL Y MÉTODOS</b>	<b>17</b>
<b>MARCO MUESTRAL</b>	<b>18</b>
<b>CRITERIOS DE ELECCIÓN</b>	<b>18</b>
<b>CRITERIOS DE EXCLUSIÓN</b>	<b>18</b>
<b>CRITERIO DE ELIMINACIÓN</b>	<b>18</b>
<b>DISEÑO Y TIPO DE MUESTREO</b>	<b>19</b>
<b>TAMAÑO DE LA MUESTRA</b>	<b>19</b>
<b>ANÁLISIS DE DATOS</b>	<b>21</b>
<b>MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	<b>21</b>
<b>ANÁLISIS DE DATOS</b>	<b>21</b>
<b>RESULTADOS Y ANÁLISIS</b>	<b>23</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>36</b>
<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b>	<b>39</b>
<b>CONSIDERACIONES ÉTICAS APLICABLES AL ESTUDIO</b>	<b>40</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>45</b>

# MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN EMPLEADOS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA DE ENVASES METÁLICOS

Dra. Litzia Gabriela Franck Torres  
Médico Residente de Segundo Año  
Especialidad en Medicina del Trabajo  
Hospital General de Zona No. 32 "Dr. Mario Madrazo Navarro"  
Teléfono 044 55 31457707  
litziaft@hotmail.com

Asesor:  
Dr. Joel Ortega Villalobos  
Jefe del Área de Vinculación  
Coordinación de Salud en el Trabajo  
Centro Médico Nacional Siglo XXI  
Teléfonos 55308260 y 56276900 Ext. 21652  
joel.ortegav@imss.gob.mx

## RESUMEN

**Título:** Medición de la calidad de vida en el trabajo en empleados de una empresa manufacturera de envases metálicas

**Introducción:** En la actualidad el ser humano dedica de 8 a 12 horas del día a su trabajo, de ahí deriva la relevancia de conocer, examinar los factores que intervienen en la calidad de vida en el trabajo para obtener el bienestar del individuo dentro de su ámbito laboral. La definición de calidad de vida del trabajo es: un concepto multidimensional, se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales.

**Objetivo:** Medir la calidad de vida del trabajo por medio de la herramienta EPICAVT en una empresa manufacturera de latas.

**Material y métodos:** Se incluirán a trabajadores de una empresa manufacturera de envases metálicos que laboren durante el mes de Junio de 2014. Se utilizará la valoración clínica del trabajador a través del cuestionario EPICAVT. La información recopilada a través del instrumento EPICAVT se capturará en una base de datos construida en formato EXCEL.

**Resultados:** El 78% de los empleados reportaron insatisfacción en la integración al puesto de trabajo, el 69% y 62 % de los trabajadores reportaron poca satisfacción en la dimensión de seguridad en el trabajo y soporte institucional respectivamente. el 56% presencio violencia psicológica de diferente intensidad.

## Marco Teórico

Existen a lo largo de la historia varias formas de precisar el término de calidad de vida, al inicio del Siglo XX se consideró en solo cubrir las necesidades básicas del ser humano (alimento, vivienda, salud, trabajo).

En 1980 Levy y Anderson señalaron, la calidad de vida como una medida, compuesta de: bienestar físico, mental y social, la apreciación de la felicidad, satisfacción y recompensa en cada individuo o grupo. Una década después Celia y Tulsy mencionaron la calidad de vida, como la apreciación y agrado, de acuerdo a la identificación de lo ideal. <sup>1</sup>

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1994 definió la calidad de vida como la “percepción de los individuos ante la posición de la vida donde viven y se relacionan con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones”. <sup>2</sup>

De esta manera, la calidad de vida se define como un estado de satisfacción general derivado del desarrollo de las capacidades y potencialidades de la persona. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico, social; incluye aspectos como: expresión emocional y seguridad. Los elementos objetivos son bienestar material, relaciones armónicas con el ambiente físico, social y la comunidad. <sup>1</sup>

Para Carpio, la calidad de vida es el resultado funcional del estado conjunto de condiciones biológicas, socioculturales y psicológicas de los individuos, el modo en como las personas se ajustan a las situaciones cotidianas, los resultados de la configuración sobre el ambiente y el organismo.

Así pues, la calidad de vida es un concepto multidimensional, un aspecto es el biomédico (circunstancias biológicas del individuo), la meta es procurar las condiciones necesarias para la preservación de la salud biológica (a nivel preventivo, con diagnóstico y tratamiento oportuno). Otra dimensión es la cultura, regula las circunstancias sociales de la vida del ser humano a través del desarrollo histórico. <sup>3</sup>

El significado de calidad de vida ha evolucionado, al inicio sólo se contemplaba la satisfacción, después se aunaron las esferas físicas, psicológicas, sociales. También se distinguieron los aspectos objetivos, se agregó una visión

multidimensional para la valoración de criterios intrapersonales, socio-normativos, circunstancias del contexto cultural al cual pertenece cada individuo. 4

Morales de Romero mencionó que la calidad de vida, posee tres indicadores: satisfacción (ajuste entre lo que tiene y se aspira), felicidad (reconocimiento de los sentimientos positivos con relación a las condiciones que se poseen), bienestar (estimación de la seguridad, comodidad, y armonía). Las personas distinguen dos tipos de calidad de vida el personal (recursos internos) y el social.<sup>5</sup>

Es importante destacar los principales factores que determinan la calidad de vida: salud, bienestar emocional, trabajo, riqueza (bienestar material), relaciones familiares, seguridad, integración con la comunidad, vivienda, acceso a servicios públicos, comunicaciones, urbanización, contaminación del medio ambiente, y el entorno social que influye sobre el desarrollo humano.<sup>6,7</sup>

Actualmente el hombre dedica de 8 a 12 horas del día a su trabajo, de donde se desprende la importancia de conocer y analizar los factores que generan el bienestar del individuo dentro de su ámbito laboral.

La definición y el concepto de calidad de vida en el trabajo han evolucionado continuamente al paso de los años.

En 1930 Elton Mayo, usó por primera vez el término de calidad de vida en el trabajo, y la influencia que tiene sobre la productividad. Después en la década de los 60's, el Ministerio de Trabajo de los E.E.U.U. y la Fundación Ford realizaron conferencias, donde se enfatizó la necesidad de la "alineación del trabajador", entendiendo esta como la satisfacción del puesto de trabajo, aumento en la autonomía del trabajo diario, conformación de la organización, participación en la toma de decisiones, rediseño de puestos de trabajo; Así como todas las acciones dirigidas al aprendizaje, capacitación y a la promoción de la salud y bienestar en el trabajo. 8

El objetivo de este movimiento era humanizar el entorno del trabajo, el punto clave fue considerar el "factor humano" y la necesidad de mejora constante de la calidad de vida. En Europa se tuvo influencia del enfoque socio-técnico y la democracia industrial, a diferencia de E.E.U.U. que permanece fiel a los orígenes. 8



Al comienzo de la década de los 70's, Waton consideró la calidad de vida del trabajo: proceso para humanizar el lugar de trabajo. Posteriormente Yankelovich, Ornati dijeron: un trabajador disfruta de una calidad de vida laboral alta cuando experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo, está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien, siente que encaja su trabajo en su vida personal, percibe un equilibrio.<sup>9</sup>

En la década siguiente Carlson se refirió a la calidad de vida del trabajo como un proceso continuo, compromiso de toda organización por mejorar el trabajo; la creación del adecuado entorno laboral, puestos con mayor satisfacción y eficacia. Bergerson adicionó el bienestar de los empleados y el aumento de la productividad de la empresa. Mateu pensó, en una oportunidad para todos los empleados en cualquier nivel organizacional, con la capacidad de influir eficazmente sobre el ambiente de trabajo.<sup>9</sup>

Ya en la década de los 90's Fernández señaló a la calidad de vida del trabajo como una gestión dinámica y la unión de los factores físicos, tecnológicos y socio psicológicos. De la Poza afirmó "es un conjunto de estrategias 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, fomentado trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad, autonomía a los niveles inferiores.

En el año 2000 Lau y May añaden a dichos conceptos la idea de las condiciones y ambientes de trabajo favorables para la protección, promoción, y satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral, oportunidad de desarrollo personal. <sup>9</sup>

La definición de calidad de vida del trabajo, que aplica para esta investigación es: un concepto multidimensional, se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo, satisfacción,

bienestar, desarrollo personal en su actividad laboral, y la administración de su tiempo libre.<sup>10</sup>

La evaluación percibida por el trabajador, la forma de experimentar y la manera en que se desarrolla en su entorno de trabajo, hace reflexionar en la existencia de indicadores individuales como la satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes, y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral.

Para Locke la satisfacción laboral es un estado emocional placentero o positivo derivado de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Se relaciona a las actitudes que el trabajador tiene hacia su trabajo. <sup>11</sup>

Davis y Newstrom mencionaron, los estudios acerca de satisfacción se concentran en las partes fundamentales de la organización. Dentro de los aspectos significativos que abarcan el concepto de satisfacción laboral están: la remuneración, la naturaleza de las tareas realizadas, los compañeros o equipos de trabajo. Algunos factores claves son la edad, el nivel ocupacional y el tamaño de la empresa. <sup>12</sup>

Con base a la teoría de los “dos factores o motivación - higiene” de Herzberg deriva la trascendencia de la motivación, se relaciona con las tareas realizadas el trabajador, algunos elementos satisfactorios son: la realización personal del puesto de trabajo, el reconocimiento por el desempeño, las oportunidades de crecimiento y promoción, la responsabilidad, si existen estos componentes en el puesto de trabajo ayudan a tener un nivel elevado de motivación mismo que provoca un estímulo con una mejora continua en su desempeño. <sup>13</sup>

El otro factor relevante higiene localizado en el ambiente incluye: las condiciones físicas y seguridad en el trabajo, supervisión, políticas y reglas de la de compañía, relaciones interpersonales con superiores, subordinados y compañeros, salario y remuneraciones y prestaciones. Cuando estos factores son óptimos contribuyen a reducir o a erradicar la insatisfacción, pero no originan una fuente de motivación. <sup>15</sup>

Es importante resaltar el factor “productividad” en la calidad de vida del trabajo, es necesaria para la supervivencia y éxito dentro de las organizaciones. La productividad significa la eficacia, eficiencia, las capacidades y habilidades del personal. <sup>11,12</sup> La Organización Internacional del Trabajo define productividad como la relación entre producción e insumo, influye para una empresa, rama industrial y para toda la economía del país.<sup>14</sup>

En muchas ocasiones se han propuesto estrategias para aumentar la productividad, pero éstas no han funcionado a causa del desconocimiento de las condiciones organizacionales, las opiniones de los empleados y la calidad de vida del trabajo en su empresa. <sup>15,16</sup>

Casas distinguió dos enfoques históricos para la comprensión de los indicadores de la calidad de vida laboral: el inductivo, herramienta útil que posibilita una evaluación aproximada de la realidad. El segundo enfoque el deductivo, recalca la conceptualización de la realidad. <sup>17</sup>

Entender la calidad de vida laboral como índice ayuda a contemplar medidas objetivas y subjetivas, significa integrar tanto la perspectiva de las condiciones ofrecidas por la organización (aspecto objetivo), aunado a la visión de los procesos psicológicos y social (aspecto subjetivo). Esto permite considerar distintos indicadores y modelos que explican el desarrollo de la vida en el trabajo. <sup>17</sup>

Existen diversos métodos para la evaluación de la calidad de vida en el trabajo, algunos son objetivos, califican las condiciones físicas del entorno laboral (seguridad e higiene); la organización (horarios, salarios), medidos a través de listas de verificación o *check-list*, y proporcionan información cuantitativa.

Otros recursos son subjetivos, ayudan a evaluar la percepción, juicio, opinión. Se puede recoger información cualitativa o cuantitativa de variables individuales como satisfacción, motivación, compromiso con el trabajo, sentido de pertenencia a la organización, etcétera. Sin embargo, las técnicas más utilizadas son las entrevistas y cuestionarios. <sup>18</sup>

Dadas las consideraciones antes señaladas en este trabajo de investigación se decidió, utilizar la encuesta epidemiológica y calidad de vida de los trabajadores (EPICAVT) diseñada en México por profesionales de la salud.

Esta herramienta contiene cuestionarios de Fagerström (valora la adicción a nicotina), AUDIT (evalúa trastornos debido al alcohol), CVT-GOHISALO (mide la calidad de vida en el trabajo), y el IVAPT-E-R (valora la violencia y acoso psicológico en el trabajo). Uno de los objetivos de ésta cédula es orientar el estado integral, proporcionar los factores de riesgo de cada trabajador y ahondar en los aspectos psicosociales.

El interrogatorio de Fagerström (anexo 1), evalúa la dependencia física a la nicotina. El tabaquismo, es una enfermedad crónica sistémica, que pertenece al grupo de adicciones, es la principal causa de muchas enfermedades respiratorias y constituye uno de los más importantes factores de riesgo de las enfermedades cardiovasculares, cáncer y otras patologías. <sup>20</sup>

El síntoma cardinal de los fumadores dependientes, es la necesidad imperiosa o compulsiva de volver a consumir la sustancia para re experimentar recompensa y evitar el síndrome de abstinencia. <sup>20</sup>

El *test* de Fagerström clasifica la dependencia en leve, moderada, o severa. El puntaje de 0-3 corresponde a dependencia baja, 4-6 pertenece dependencia moderada, y 7 a 10 con dependencia alta. <sup>21</sup>

Otra evaluación incluida en el EPICAVT es el cuestionario de identificación de los trastornos debidos al consumo de alcohol (AUDIT anexo 2), su objetivo es la identificación de personas con un alto patrón de consumo de alcohol. Fue desarrollado por la Organización Mundial de la Salud, como método simple de monitoreo del consumo excesivo de alcohol, a falta del diagnóstico oportuno de alcoholismo.

El cuestionario AUDIT permite distinguir si la persona presenta un consumo de riesgo, perjudicial o dependencia. El consumo de riesgo, provoca un aumento de consecuencias adversas para el bebedor y para los demás. El consumo perjudicial se refiere aquel que conlleva consecuencias para la salud física mental, aunque algunos también incluyen consecuencias sociales entre los daños causados por el

alcohol. La dependencia es un conjunto de fenómenos conductuales, cognitivos y fisiológicos que pueden aparecer después del consumo repetido de alcohol. <sup>22,23</sup>

Un elemento del EPICAVT, el cuestionario de CVT-GOHISALO (anexo 3), diseñado en Guadalajara, México, su objetivo, medir la calidad de vida en el trabajo en la población mexicana. <sup>9</sup>

Otro componente es el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-E-R anexo 4).

*Mobbing*, palabra inglesa, se traduce como “acoso laboral”, el término deriva del verbo inglés “to mob”, que significa asaltar o acosar.

Es importante definir el “acoso psicológico en el trabajo”, tipo de violencia, manifestándose como una forma de estrés específico dentro de las relaciones Interpersonales en el ámbito laboral.<sup>24</sup>

El *acoso laboral* puede afectar a todos los niveles jerárquicos, sin distinción de género ni edad, provoca daños a cualquier trabajador, con la posibilidad de desmoronamiento del equilibrio psicológico de la víctima. En este fenómeno se pueden observar cuatro fases del desarrollo:

En la primera, se observan las primeras señales del *acoso laboral*, con el cambio repentino de una relación, que antes se consideraba neutra o positiva entre colegas y superiores. La víctima es criticada por la forma de hacer su trabajo (que antes era bien visto).

En la segunda, se desarrolla en plenitud el *acoso laboral*, la víctima recibe, tolera ataques y agresiones de superiores y colegas, la persona dañada se excluye, se aparta socialmente.

En la tercera, la situación ya es conocida por los demás, el caso es “oficial”, cuando se cuestiona a los agresores, éstos culpan y penalizan a la víctima.

Por último el aislamiento de la víctima del ambiente laboral y acontecimientos a su alrededor. La persona tiene un desequilibrio socio emotivo y psicológico.<sup>24</sup>

En la actualidad este inventario se aplica en diversos países de habla hispana como: Chile, Colombia, Cuba, México, España. Está diseñado para la intervención psicosocial en empresas y/u organizaciones como un indicador rápido de decisión.

Destacan cuatro criterios indispensables para la existencia de acoso psicológico

en el trabajo: 1) conductas psicológicamente agresivas que estuvieran dirigidas contra una persona o grupo de personas; 2) frecuencia y sistematicidad; 3) intencionalidad (con vistas a la intimidación, degradación o destrucción de la persona para que se vea obligada a aceptar determinadas exigencias a fin de obtener su salida de la empresa u organización; y 4) la existencia de comportamientos externos verificables por testigos que sean realidades objetivas y no sensaciones. <sup>24</sup>

En la interpretación de los resultados con un puntaje de 22 considera presencia de violencia psicológica en el trabajo, donde existen situaciones de conflicto en el trabajo, cuando éste no es resuelto puede instaurarse como un comportamiento habitual y con aumento de intensidad en las conductas que indican una situación constante de violencia en el trabajo que puede ser percibida por todos en general, por otros, o con intencionalidad sobre una sola persona en cuyo caso se estaría ante una situación de acoso psicológico en el trabajo.<sup>25</sup>

Otro elemento en la cédula EPICAVT, es la evaluación sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (*Cuestionario de Maslach Burnout Inventory*- anexo 5). Su objetivo es la valoración del agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. El cuestionario incluye 22 preguntas, contiene un sistema de respuestas que gradúan la frecuencia con la que el trabajador siente que no puede dar de sí mismo a nivel afectivo, el desarrollo de actitudes negativas, así como sentimientos de baja eficacia provocan ineficiencia.<sup>25</sup>

Este trabajo de investigación se llevará a cabo en una empresa con giro industrial de fabricación de envases metálicos, éste realiza actividades de transformación, recibe insumos o materias primas y agrega valor al incorporar procesos. La empresa productora de envases metálicos entra en la categoría de manufacturera pues transforma la materia prima en productos terminados, pueden ser bienes de consumo final, o de producción.<sup>26</sup>

La compañía creadora de envases de hojalata corresponde al sector metal-mecánico (rama industrial 9). <sup>27</sup>

En México, el 14% del Producto Interno Bruto (PIB) corresponde a la industria metalmeccánica. Las empresas del sector metalmeccánico mexicano se dedican a la

fabricación, reparación, ensamble y transformación de metales, así como la inyección de forja, trabajo de lámina, estampado, ensamblado, mecanizado, troquelado y fundición.

De acuerdo al reglamento de clasificación de empresas, grados de riesgo, la empresa metalmecánica manufacturera de envases metálicos pertenece a la clase de riesgo número V, la cual representa el mayor grado de riesgo.<sup>28</sup>

En México se calcula, aproximadamente el 80% de la producción nacional se destina a la industria alimentaria y el 20% restante a línea general. En cuanto a los envases de aluminio el 100% es utilizado en la industria de bebidas.<sup>29</sup>

Esta industria suministra envases, tapas y tapones a los empacadores de productos del campo y del mar, a envasadores de refrescos, jugos, néctares y cerveza, así como tambores y botes a los fabricantes de pinturas, tintas, aceites y grasas lubricantes, pegamentos e impermeabilizantes, productos farmacéuticos, de embellecimiento y aseo personal, entre otros.<sup>29</sup>

Sus principales insumos son fundamentalmente láminas de acero (hojalata, lámina cromada, lámina negra) y aluminio, barnices y tintas.

El número total de trabajadores dedicados a la industria del aluminio en diciembre de 2010 fue 7149.<sup>30</sup>

De acuerdo a la Memoria Estadística del IMSS del año 2012 la empresa metalmecánica registró 354,725 trabajadores afiliados al seguro de riesgos de trabajo. <sup>30</sup>

Con base a las características de la encuesta EPICAVT, ayuda a medir la calidad de vida en el trabajo en la empresa manufacturera de latas, proporciona los factores de riesgo, la satisfacción, el compromiso con el trabajo y con la organización, valora de forma rápida la existencia de problemas de adicción tanto a la nicotina y al alcohol, mide la presencia de acoso laboral, de gran relevancia pues cualquier organización está expuesta. Este causa la disminución del rendimiento y concentración de cada trabajador, y tendría como consecuencia un accidente de trabajo, por lo que se repercutiría en la calidad de vida del trabajador.

## **Justificación**

Al conocer al personal manufacturero de envases metálicos y medir su calidad de vida en el trabajo, se podrá plantear y proponer estrategias para mejorar el medio laboral dentro de la empresa, como consecuencia generar un aumento la productividad.

La importancia de la calidad de vida del trabajo influye en la salud, en aspectos biológicos, psicológicos, y sociales. También repercute de forma positiva para el aumento de producción con altos estándares de calidad en los productos, y negativamente con la insatisfacción y la desconcentración del personal, mismo que impactará y provocará accidentes de trabajo, pues se ha observado que en México la industria metalmecánica ocupa el décimo lugar en accidentabilidad con una tasa de 4.3 de accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores. Estas cifras sin duda disminuirían al mejorar la calidad de vida en el trabajo.

El analizar la calidad de vida en el trabajo con la cédula EPICAVT, permitirá obtener un estudio completo del trabajador, que incluye la dependencia a la nicotina, la identificación de los trastornos debidos al consumo de alcohol, las dimensiones de calidad de vida profesional, la existencia de violencia y el posible acoso psicológico en el trabajo.

La relevancia de esta encuesta consiste en englobar aspectos biopsicosociales, además de concentrar metodologías sencillas y de bajo costo para la evaluación integral del estado de salud del trabajador. Otra ventaja, señala resultados inmediatos sobre los riesgos a la salud, ambiente laboral y mide la satisfacción en el trabajo.

Los resultados de la encuesta y el análisis de la información, permitirá diseñar recomendaciones y acciones de intervención concretas, precisas y oportunas dirigidas a mejorar el nivel de salud y la vida del trabajador.



## **Planteamiento del problema**

El personal de la empresa manufacturera de envases metálicos, está expuesta a un riesgo máximo según la clasificación de empresas, de ahí la importancia de medir la calidad de vida del trabajo en los empleados. Para realizar sus actividades laborales necesitan conocimiento del proceso, adecuada capacitación para llevar a cabo sus destrezas, con el objetivo de alcanzar las metas de productividad, sin perder de vista la calidad de los productos.

Al efectuar este estudio, el principal objetivo es responder cuales son los factores de riesgo con mayor repercusión en la calidad de vida del trabajo de los empleados de una empresa manufacturera de envases metálicos. Así se podrá analizar las principales causas que influyen en la calidad de vida del trabajo, con base en los resultados se darán propuestas para mejorarla.

## **Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los principales factores de riesgo que influyen en la calidad de vida del trabajo en los empleados en una empresa manufacturera de envases metálicos?

## **Objetivo general**

Medir la calidad de vida del trabajo por medio de la herramienta EPICAVT en una empresa manufacturera de latas.

## **Objetivos específicos**

- Conocer la conformación demográfica, características y los datos estadísticos del personal de una empresa manufacturera de envases metálicos.
- Determinar el nivel de calidad de vida en el Trabajo del personal de una empresa manufacturera de envases metálicos.
- Identificar los factores de riesgo y condiciones que determinan la calidad de vida del trabajo del personal de una empresa manufacturera de latas

- Elaborar propuestas viables y sustentables para mejorar la calidad de vida del trabajo de los empleados de una empresa manufacturera de envases metálicos

### **Hipótesis de trabajo**

Identificar con precisión los principales factores que influyen en la calidad de vida del trabajo en el personal de esta empresa manufacturera de envases metálicos puede permitir elaborar estrategias y acciones específicas para intervenir y mejorar sobre los niveles de seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.

### **Material y métodos**

#### **Diseño del estudio**

#### **Tipo de estudio**

Descriptivo, observacional, transversal

#### **Ubicación**

Empresa manufacturera de latas

#### **Población de estudio**

Los trabajadores de una empresa manufacturera de latas que se encuentren laborando durante el mes de junio de 2014.

#### **Selección de la muestra**

No probabilístico con muestreo por cuotas

## **Sujetos de estudio**

Hombres y mujeres trabajadores de una misma empresa manufacturera de envases metálicos

## **Tamaño de la muestra**

Total del personal de una empresa manufacturera de envases metálicos

## **Criterios de elección**

- Hombres y mujeres trabajadores de la empresa manufacturera de envases metálicos
- Personal que esté de acuerdo con participar en la realización del estudio y firme el consentimiento informado
- Personal que acepte contestar el cuestionario EPICAVT

## **Criterios de exclusión**

- Personal que se encuentre de vacaciones, incapacidad durante la realización del estudio

## **Criterio de eliminación**

- Personal que no esté de acuerdo con el consentimiento informado
- Personal que no conteste adecuadamente el cuestionario EPICAVT
- Personal que proporcione información incompleta o falsa

## **Variables**

Las variables que se utilizarán son edad, categoría contractual, antigüedad, género, escolaridad, turno, tipo de contrato, estado civil, dependencia a la nicotina, dependencia al consumo de alcohol, calidad de vida en el trabajo, y el inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo. La definición de cada una y su escala de medición pueden ser consultadas en el Anexo 6.

## Métodos de recolección de datos

Para registrar la información, se utilizará una hoja de captura encaminada a la búsqueda de antecedentes y factores de riesgo ocupacionales; así como la valoración clínica del trabajador a través del cuestionario EPICAVT.

El instrumento contiene siete dimensiones, cada uno estructurada por subdimensiones, las cuales son:

Dimensión	No de ítems
Soporte Institucional para el Trabajo (SIT): el proceso, el apoyo, la evaluación del trabajo, la autonomía, la supervisión, y oportunidad de promoción del trabajador.	14
Seguridad en el Trabajo (ST): Los procesos, el ingreso, los insumos para desempeñar el trabajo, la capacitación.	15
Integración al puesto de Trabajo (IPT): medio ambiente de trabajo, pertenencia, motivación.	10
Satisfacción por el trabajo (SAT): orgullo por la institución, autonomía, reconocimiento y participación por el trabajo.	11
Bienestar logrado a través del trabajo (BLT): disfrute de la actividad laboral, evaluación de la salud, beneficios del trabajo a terceros.	11
Desarrollo personal (DP): Expectativas, logros, seguridad personal.	8
Administración del tiempo libre (ATL): equilibrio entre el trabajo y familia.	5

Con un total de 74 ítems, ordenados de acuerdo a su forma de respuesta con la intención de hacer más ágil su aplicación. Para poder brindar una calificación a cada dimensión, el investigador agrupa los ítems, y estos se examinan por separado, utilizando un punto de corte para considerar la satisfacción o insatisfacción con la calidad de vida en el trabajo.

<b>Punto de Corte para las dimensiones del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo</b>							
	SIT	ST	IPT	SAT	BLT	DP	ATL
Puntuación máxima	56	60	40	44	44	32	20
Baja CVT	0-16	0-15	0-22	0-31	0-33	0-18	0-12
Alta	17	16	23	32	34	19	13

## Análisis de datos

La información recopilada a través del instrumento EPICAVT se capturará en una base de datos construida en formato EXCEL

Se procesará la información para obtener las medidas de tendencia central; así como la dispersión de las variables cuantitativas

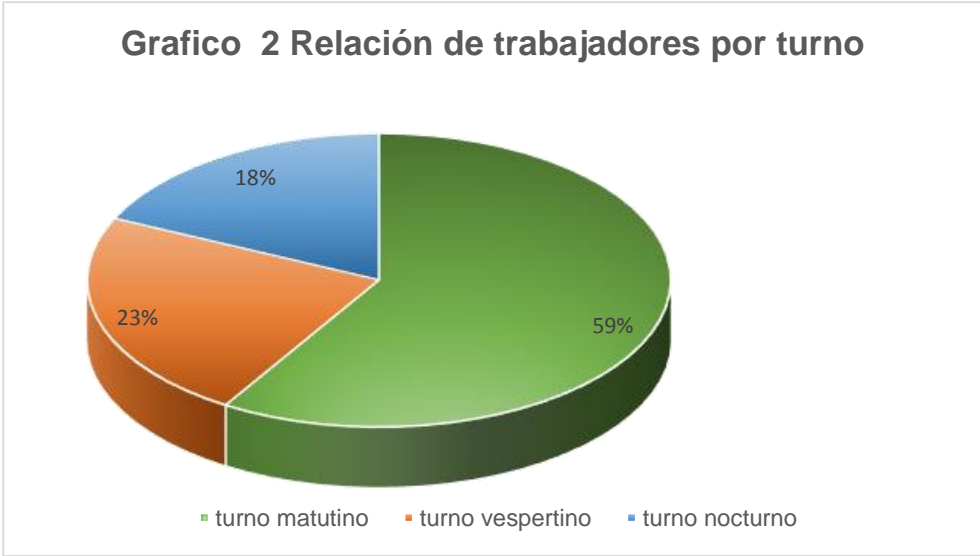
Se calculará proporciones de variables cualitativas  
Estadística descriptiva

## Resultados

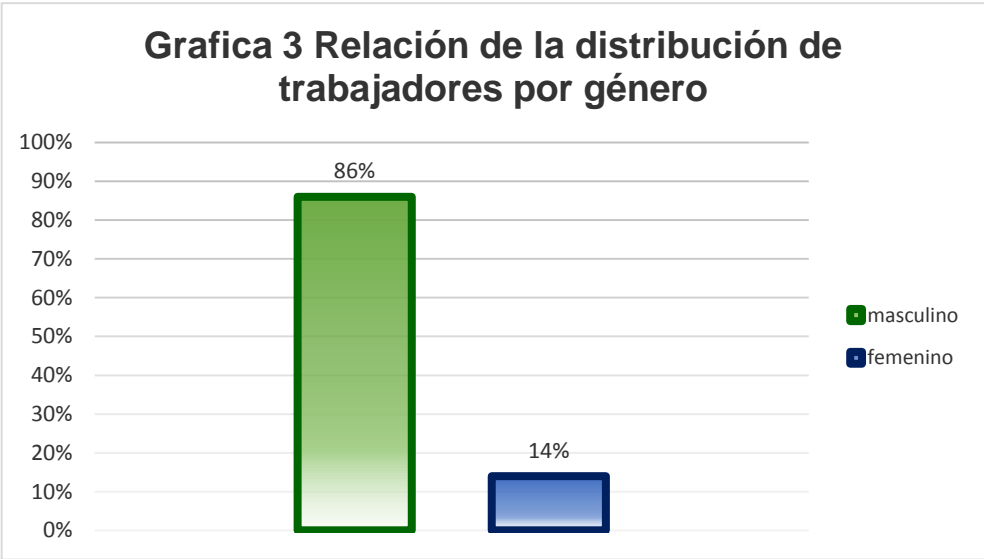
La empresa manufacturera de envases metálicos cuenta con un total de 352 trabajadores. El 23% de los trabajadores pertenecen al área administrativa, mientras el 77% se ubica en el área operativa dentro de la producción. (Grafica 1).



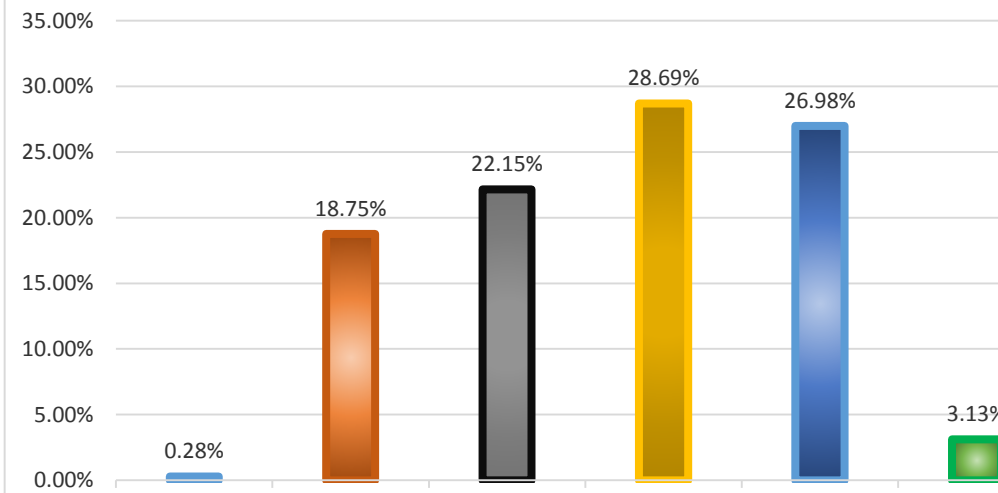
El personal está distribuido por turnos de la siguiente forma: 59% ubicado en el turno matutino de 6:45 a 15 horas, el 23% de los empleados están en el turno vespertino 15 horas a 22:30, y el 18% en el turno nocturno 22:30 a 6:45 horas (Grafica 2).



El personal consta de 304 hombres y 48 mujeres (Grafica 3). La distribución de los trabajadores por grupo de edad es: 18-20 años tiene el .28%, el segundo grupo de edad tiene el 18.75%, el grupo de 31-40 años posee el 22.15%, el cuarto grupo de edad corresponde el 28.69%, el grupo de 51-60 años tiene el 26.98%, el último grupo le corresponde 3.125% (Grafica 4).

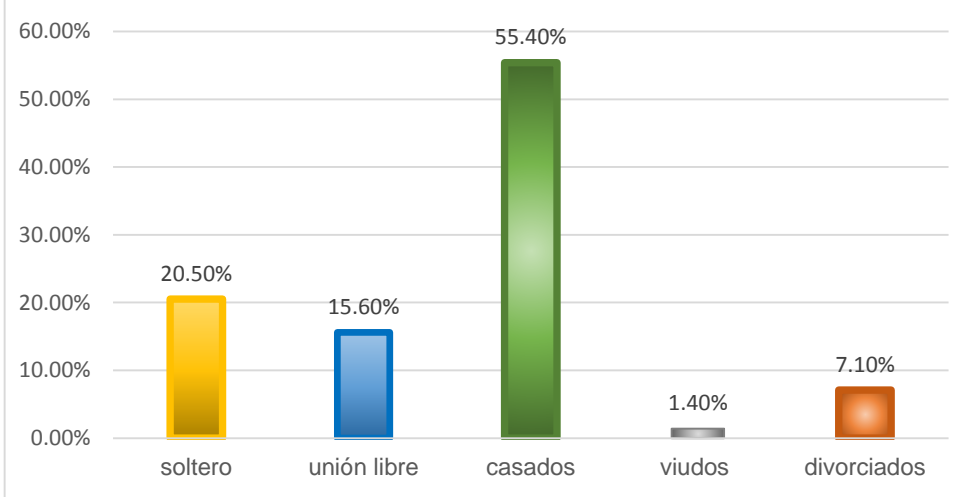


**Grafica 4 Relación de la distribución de trabajadores por grupos de edad**

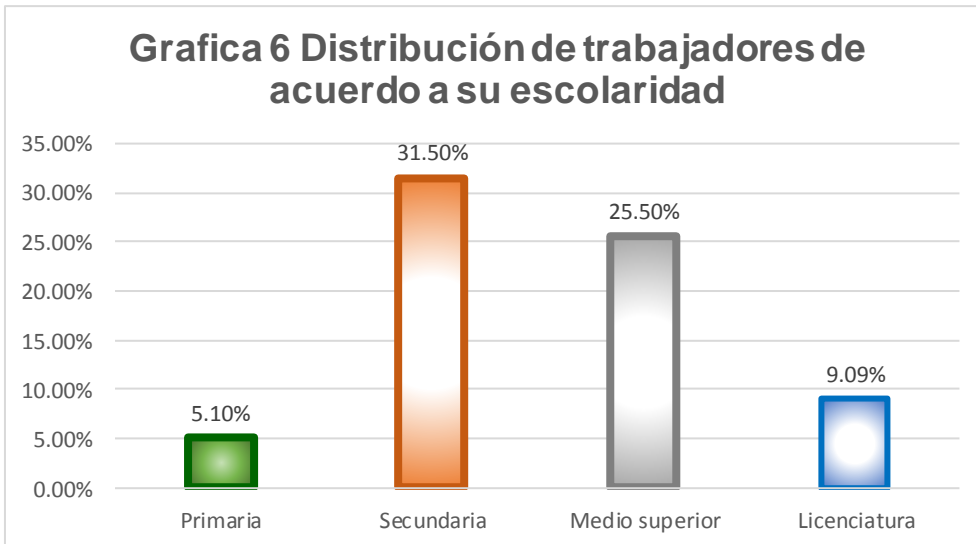


La relación de los empleados de acuerdo al estado civil es 20.5% de trabajadores corresponden al grupo de solteros, 55.4% al de casados, el 1.4% viudos, 7.1% divorciados y el 15.6% unión libre (Grafica 5). La escolaridad de los empleados es el 5.1% de los trabajadores cuentan con educación primaria, 31.5% con educación secundaria, el 25.5% con educación medio superior y el 9.09% con licenciatura (Gráfica 6).

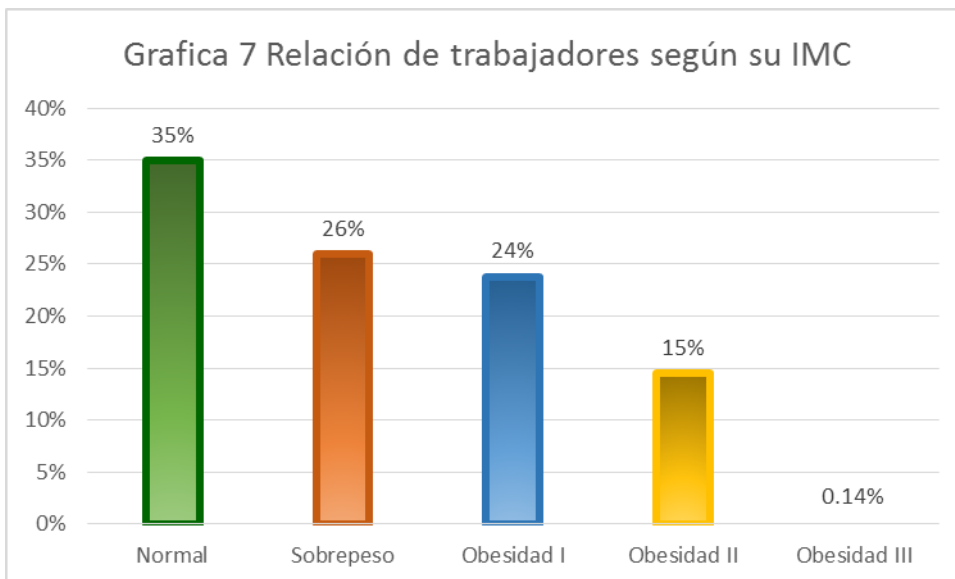
**Grafica 5 Relación de los trabajadores según su estado civil**

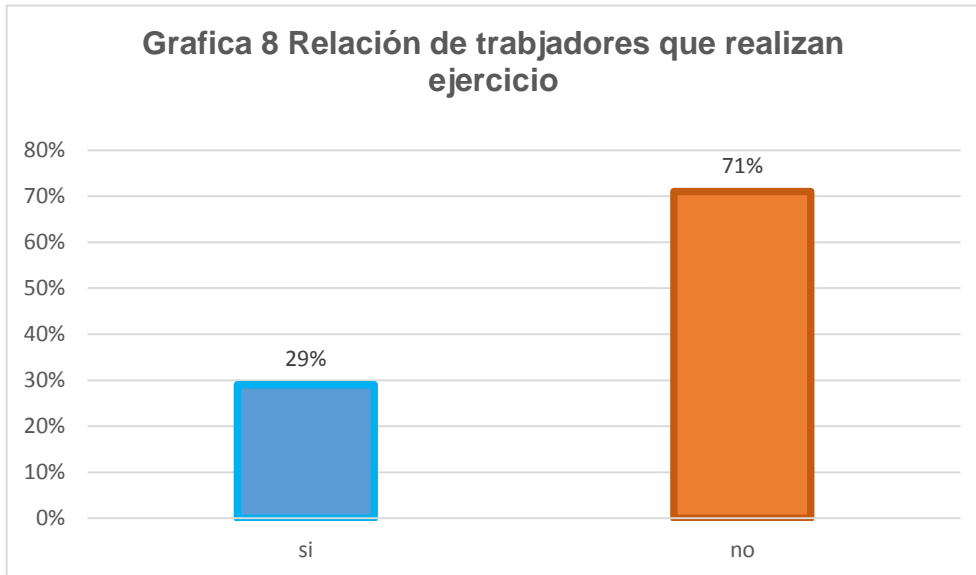






En la gráfica 7 nos muestra que el 35% de los trabajadores tienen un índice de masa corporal normal, el 26% de los trabajadores presento sobrepeso, el 24% obesidad grado I, el 15% obesidad grado II, y el .14% obesidad grado III. El 71% de los trabajadores son sedentarios, el 29% si realizan ejercicio (Gráfica 8).





Para la interpretación de la encuesta de calidad de vida en el trabajo, conformada por 7 dimensiones, mismas que se valoran de manera independiente, cuya ventaja es la consideración de cada dimensión y la determinación de los niveles que se encuentran en riesgo.

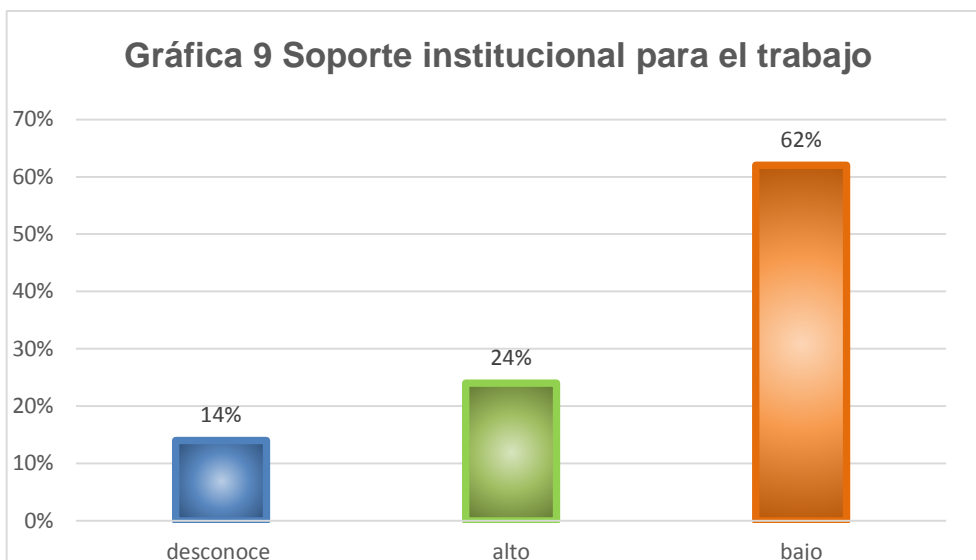
La primera dimensión es el soporte institucional para el trabajo, evalúa los elementos del puesto de trabajo, aportados por la institución. A su vez cuenta con subdimensiones:

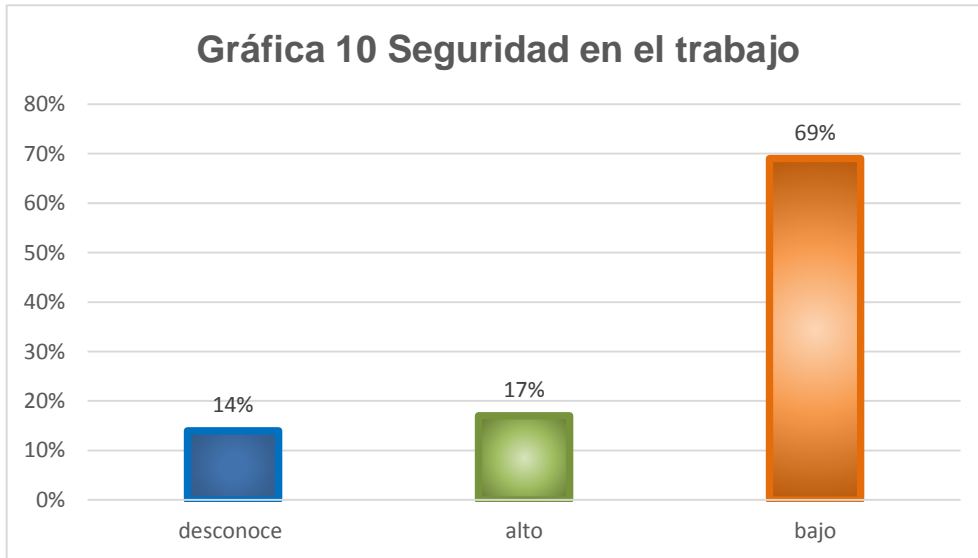
- Procesos de trabajo: actividades realizadas con motivo del puesto de trabajo.
- Supervisión laboral Actividades con el objetivo de verificar el cumplimiento.
- Apoyo de los superiores para la realización del trabajo Condiciones de apoyo que brinda el supervisor al trabajador en el desempeño de su trabajo
- Evaluación del trabajo El valor que compañeros y superiores hacen al trabajo realizado por el trabajador
- Oportunidades de promoción Probabilidad de cambiar de puesto para mejorar condiciones con base al desempeño

- Autonomía: independencia del trabajador con respecto a sus actividades realizadas en su empleo

En la dimensión de soporte institucional para el trabajo, el 62% del personal obtuvo un puntaje bajo, indica que las personas reportan insatisfacción en proceso de trabajo, dificultad en la realización de la tarea. Perciben la supervisión de manera amenazante, evitan el acercamiento hacia ellos (Grafica 9)

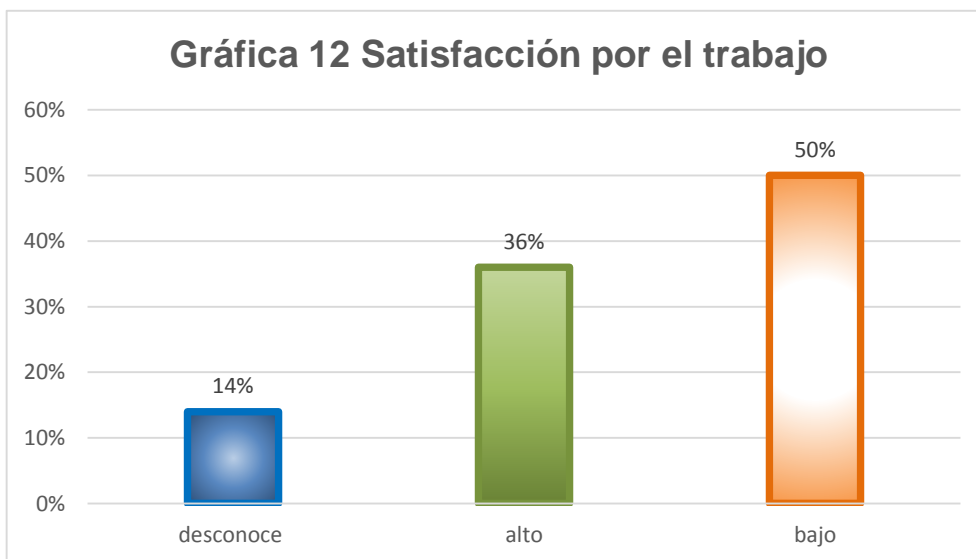
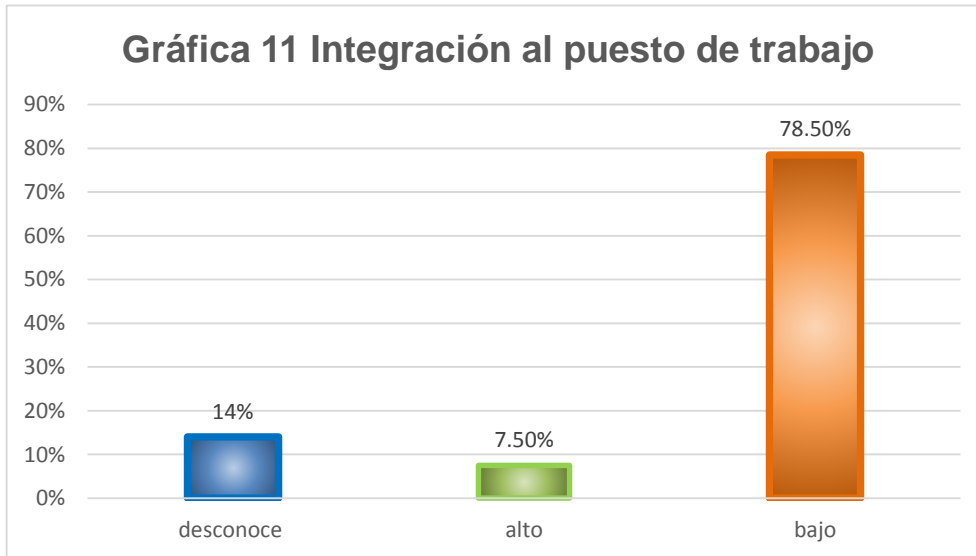
La segunda dimensión es la seguridad en el trabajo, incluyen las características, proporcionan al trabajador satisfacción por los procedimientos de trabajo, la retribución económica, los insumos de trabajos (con adecuada calidad y cantidad de materiales requeridos para realizar su trabajo), y la capacitación para el trabajo (Grafica 10). El 69% de los trabajadores presentaron poca satisfacción en su trabajo, refieren estar descontentos por la remuneración de la actividad que realizan y reportan no cubrir todas las necesidades personales. Es importante destacar que se realizaron rotaciones de los puestos de trabajo, los cuales no incluyeron la capacitación previa para el trabajo a realizar mismo que provocó insatisfacción. También perciben injusticias en las oportunidades de ascenso, ya que consideran éstas no se brindan de acuerdo al curriculum, ni a las capacidades o potenciales de cada empleado.





La siguiente dimensión es la integración al puesto de trabajo donde valora la pertenencia (consiste en la preparación que tiene el personal para realizar cada puesto), la motivación y el ambiente de trabajo. El 78% del personal reportaron inconformidad con el cumplimiento de los objetivos institucionales, se desmotivan con facilidad y responsabilizan a los demás de sus fallas y errores personales (Gráfica 11).

En la cuarta dimensión de satisfacción por el trabajo donde se valora el agrado del trabajador. El 50% de los trabajadores se sienten insatisfechos por su actividad, refieren que la dedicación que ponen a su trabajo no es reconocida como ellos esperan. El 36% mantiene dedicación exclusiva a sus funciones, muestran los aspectos positivos del trabajo y se encuentran conformes con el desempeño de sus labores (Gráfica 12).

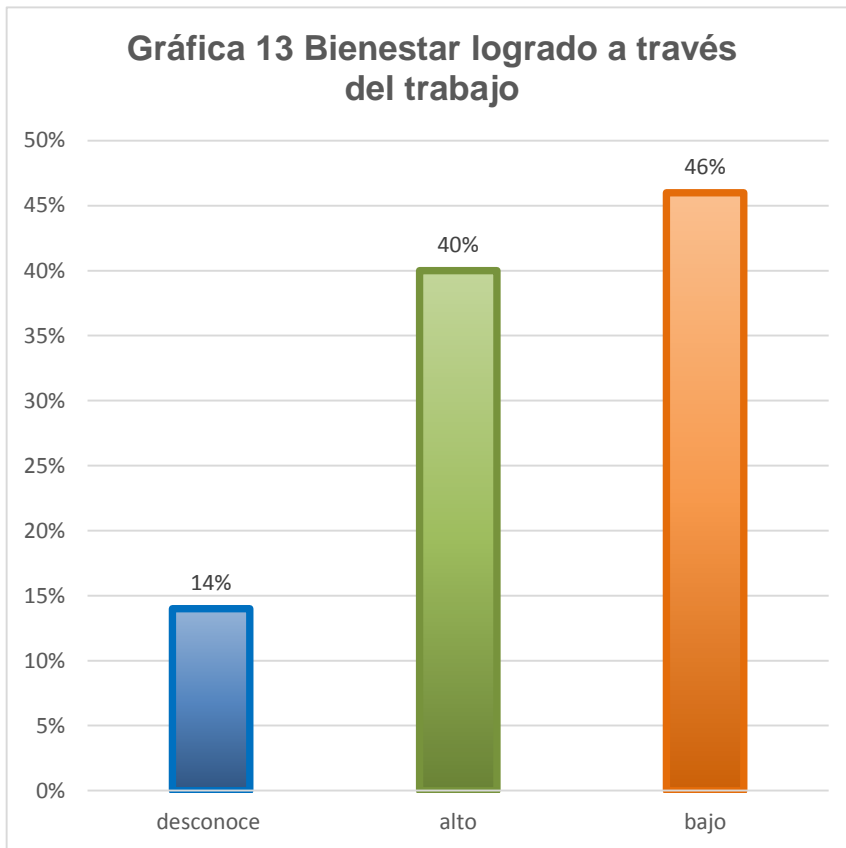


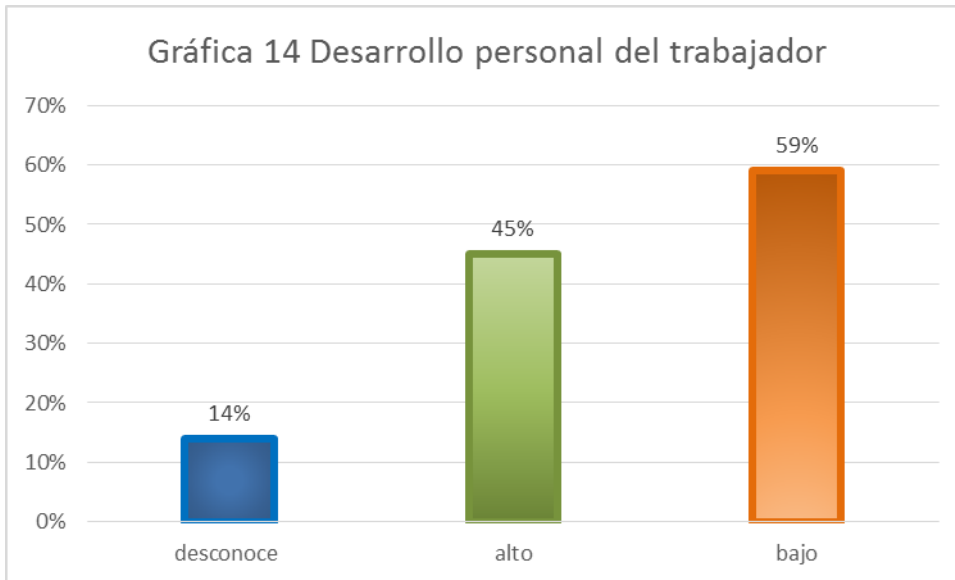
En la siguiente dimensión de bienestar logrado a través del trabajo, el 46% de los trabajadores se sienten insatisfechos con la remuneración económica por su trabajo. Llegan a culpar al ambiente laboral, el cual consideran adverso que impide un adecuado desarrollo. No se sienten identificados con los objetivos de la institución, incluso llegan a desconocerlos por falta de interés (Gráfica 13)

En la sexta dimensión de desarrollo personal, el 46 % de los trabajadores presentan nivel bajo de riesgo en insatisfacción personal. Aunque el trabajador expresa inseguridad por los logros alcanzados y se siente vulnerable ante el trato

con sus compañeros. Puede percibir disminución en la capacidad física y/o emocional (Gráfica 14).

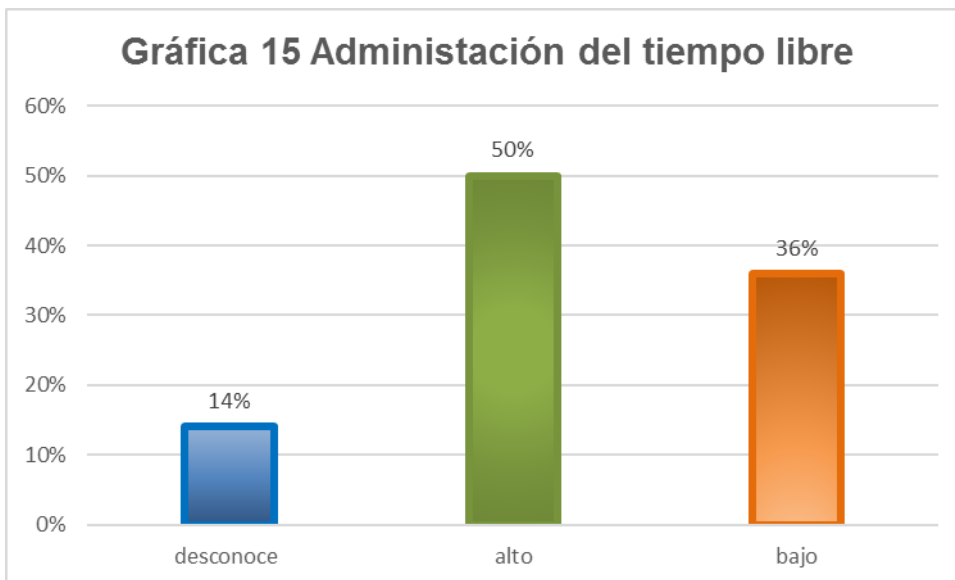
El 45% de los trabajadores presentan buen estado de ánimo, cumplen con sus metas de trabajo, transmiten a sus compañeros entusiasmo, alegría y bienestar (Gráfica14)





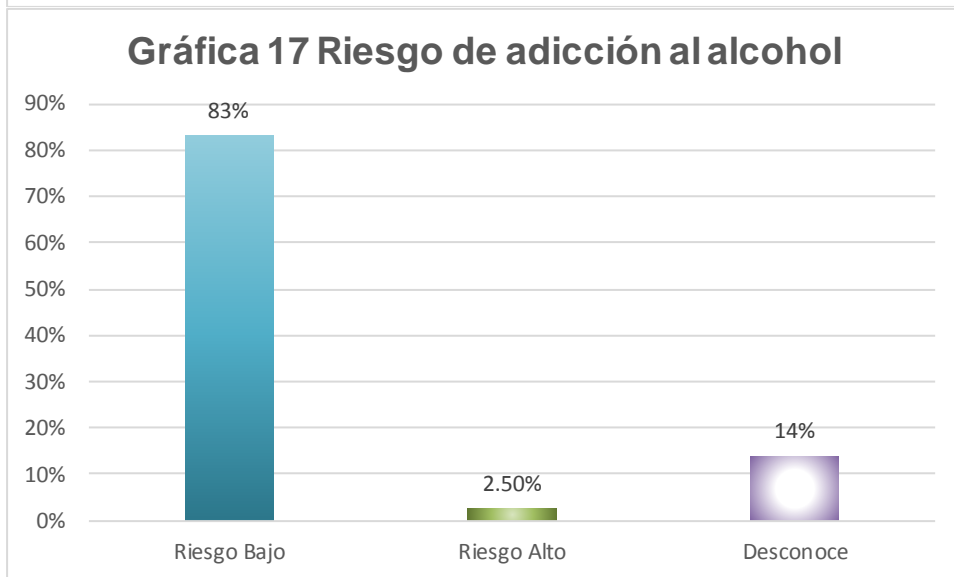
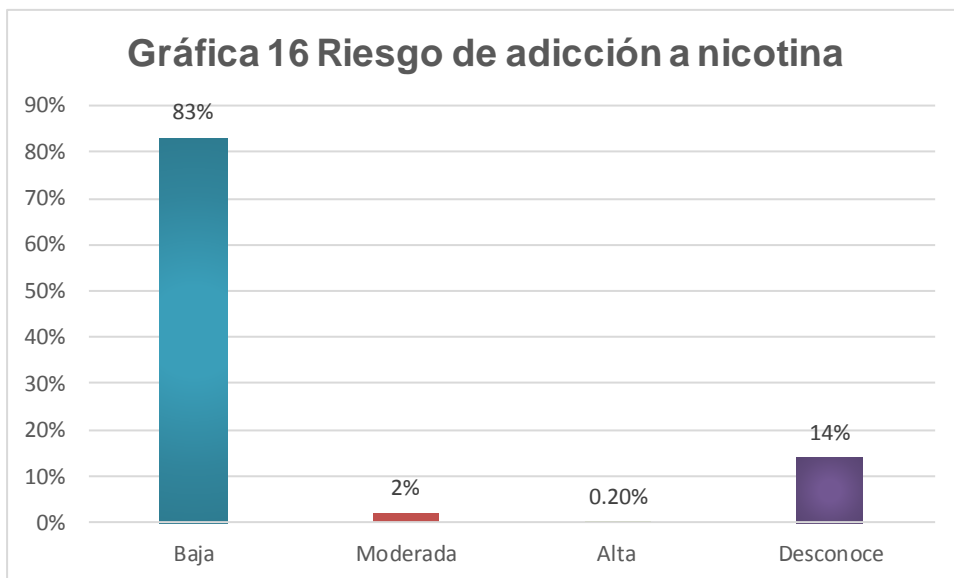
En la última dimensión de administración del tiempo libre el 50% del personal distribuye sus actividades laborales con las recreativas y de ascenso. Cumplen con su horario y tareas recomendadas sin dejar a un lado de sus compromisos personales y sociales (Gráfica 15).

El 36% de los trabajadores presentan una inadecuada administración del tiempo, No registran sus actividades y suelen ser despreocupados por el cumplimiento de sus tareas (Gráfica 15)



Con base al interrogatorio de Fagerström (anexo 2), que evalúa la dependencia física a la nicotina, presentaron el 83% del personal una dependencia baja, el 2% tuvieron moderada adicción (Gráfica 16).

El cuestionario de identificación de los trastornos debidos al consumo de alcohol (AUDIT anexo 3), su objetivo es la identificación de personas con un alto patrón de consumo de alcohol, el 83% del personal presentaron riesgo bajo para dependencia, el 2.5% tuvo un riesgo alto (Gráfica 17).

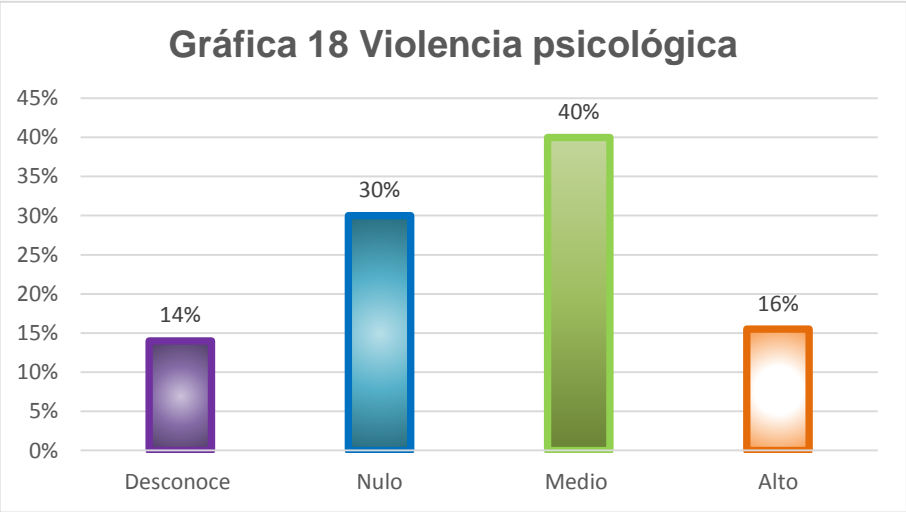


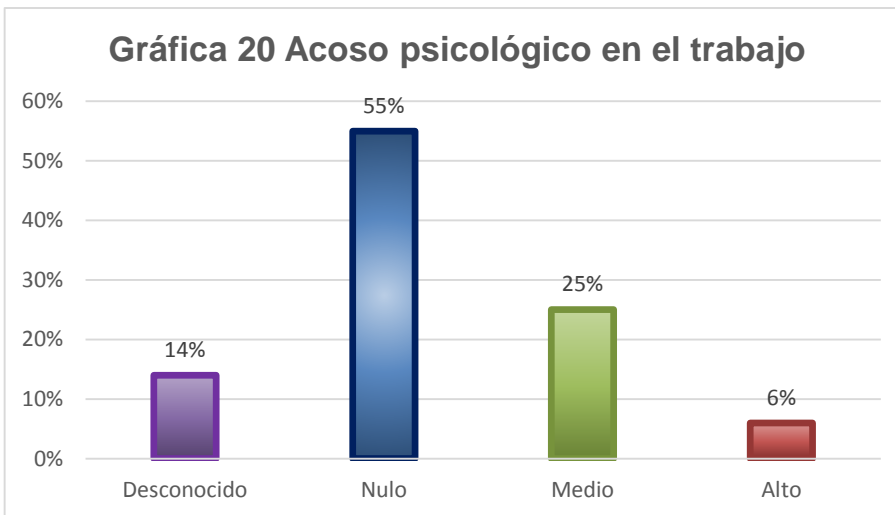
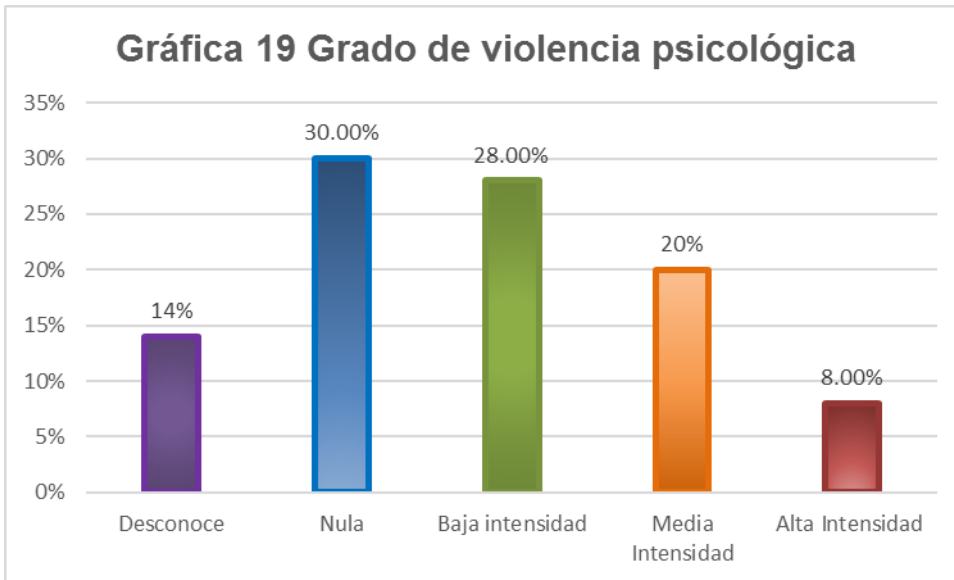


Dentro de la cédula EPICAVT incluye el inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-E-R), En la primera parte valora la existencia de violencia psicológica, el 56% la presencié, el 30% negó vivirla, y el 14% se desconoce, gráfica 18).

Posteriormente evalúa el grado de violencia psicológica el 28% con baja intensidad, el 20% con moderada y el 8% con alta (gráfica 19).

Referente al acoso psicológico en el trabajo el 25% presentó un nivel medio, 6% un nivel alto, el 55% no tuvo acoso (gráfica 20).

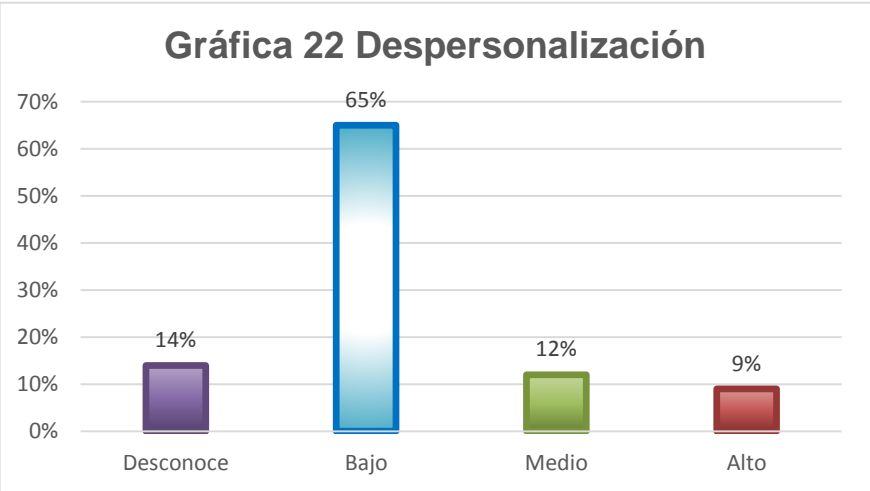
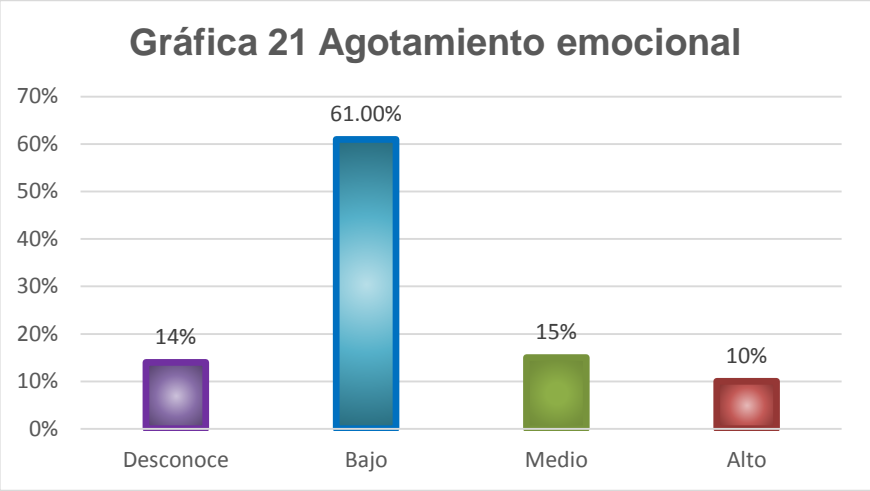




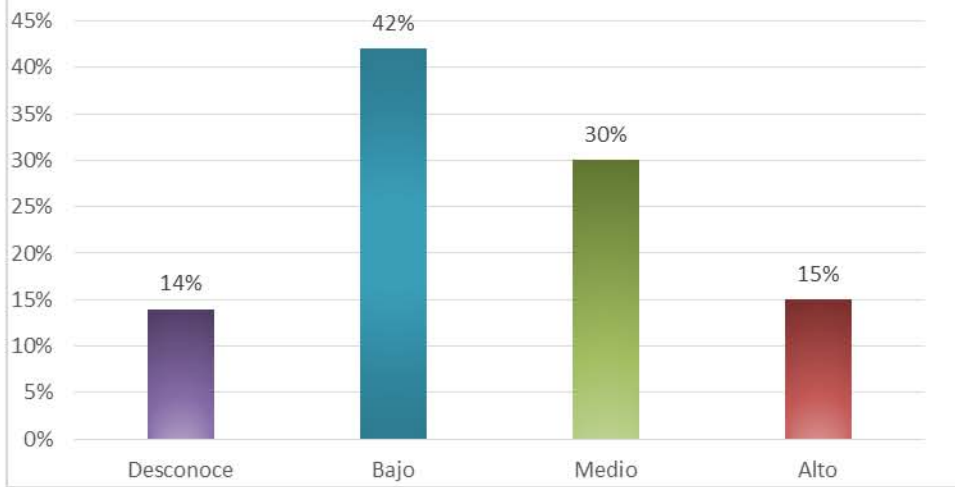
En la valoración del síndrome de *burnout*, en la primera dimensión de agotamiento emocional, el 61% presentó nivel bajo de cansancio y fatiga física psíquica o una combinación de ambas, 15% medio y 10% alto, el 14% se desconoce (gráfica 21).

En la segunda fase de despersonalización el 65% tiene nivel bajo de desarrollo de actitudes sentimientos y respuestas negativas hacia otras personas de convivencia cotidiana, el 12% nivel medio, el 9% alto, el 14% se desconoce (gráfica 22).

La última dimensión es la realización personal el 42% tiene nivel bajo, puede representarse en baja ilusión, con bajo rendimiento laboral, con incapacidad de soportar la presión, el 30% medio, el 15% nivel alto, significa que el empleado tiene la capacidad para atender las demandas, el 14% se desconoce (gráfica 23).



**Gráfica 22 Realización personal**



## Conclusiones

El desarrollo de esta investigación permitió medir la calidad de vida del trabajo en una empresa manufacturera de envases metálicos, determinando la conformación demográfica de la población de trabajadores, conocer las principales características de la empresa, y los factores que determinan la calidad de vida en esta empresa, esto nos ayudó a elaborar propuestas para mejorarla.

Con base a los resultados de este estudio podemos señalar los principales factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo en el personal de esta empresa:

El 65% de los trabajadores tienen un índice masa corporal alterado, el 71% son sedentarios, por lo tanto es relevante realizar campañas que incluyan programas de educación para la salud con el fin de promover una adecuada alimentación, así como ejercicio físico tanto individual como en equipo, en el cual se puede utilizar un sistema de recompensas que incluya el reconocimiento social o incluso algún estímulo económico, con el objetivo de motivar a los empleados de mejorar su salud.

El 78% de los empleados reportaron insatisfacción en la integración al puesto de trabajo, una estrategia para disminuirlo, es propiciar un clima psicológico agradable donde prevalezca el sentido de compañerismo entre los empleados sin importar la jerarquía. Así mismo, es necesario evitar actitudes o acciones que impliquen cualquier tipo de represalias.

El 69% y 62 % de los trabajadores reportaron poca satisfacción en la dimensión de seguridad en el trabajo y soporte institucional respectivamente, estos porcentajes disminuirán al mejorar la capacitación, así como la elaboración de programas educativos para la formación del personal e inducción a cada puesto de trabajo. De la misma manera es importante utilizar formas didácticas fáciles y sencillas de dialogo entre jefes y subordinados. Todas estas medidas y acciones tendrían como consecuencia la disminución del ausentismo, con las repercusiones

favorables en el incremento de la calidad de los productos y del volumen de producción.

Es trascendente resaltar el 56% presencia violencia psicológica de diferente intensidad, para reducir este porcentaje es necesario establecer condiciones de confianza en los equipos, establecer estilos de supervisión dirigidos por personas con liderazgo democrático (no autoritarios). Al enfrentarse algún problema tener la resolución del conflicto sin confrontaciones.

Existen múltiples beneficios al aplicar programas de mejoramiento de calidad de vida, tanto a la empresa como al trabajador, algunos ejemplos de ellos son:

Permitir que el empleado tenga iniciativa en la toma de decisiones ha resultado un aumento en las ganancias, también provoca un sentimiento de pertenencia y compromiso con la empresa.

Reducir el nivel de estrés al revisar, diseñar y distribuir mejor las labores, asignar tareas específicas, simplificar las obligaciones y mejorar la comunicación de los trabajadores en los lugares de trabajo.

Otorgar al trabajador pausas para la salud y crear áreas de esparcimiento donde puedan realizar actividades diferentes a las tareas propias del trabajo. También es necesario brindar el apoyo de la institución para la formación continua de cada uno de los empleados.

Las campañas de educación para la salud en esta empresa, deben ser enfocadas al ámbito de la higiene personal, en particular al aseo corporal con baño y cambio de ropa diario; así como al aseo bucal y al cepillado de dientes tres 3 veces al día, haciendo mención, con énfasis en la necesidad de mejorar la higiene como medio para preservar la salud y prevenir las enfermedades.

La encuesta epidemiológica y calidad de vida de los trabajadores (EPICAVT), tiene como objetivo la medición de la calidad de vida en el trabajo, contiene el cuestionario de CVT-GOHISALO, el Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-E-R), el inventario Fagerström (tabaquismo), inventario

AUDIT(alcoholismo) y el cuestionario de agotamiento en el trabajo. Esta encuesta es un instrumento de bajo costo para la evaluación integral del estado de salud del trabajador, con la ventaja de mostrar diferentes áreas y proporcionar elementos clave sobre los riesgos a la salud, el ambiente laboral y la satisfacción en el trabajo.

Esta investigación logro medir la calidad de vida en el trabajo y proponer medidas de promoción a la salud (adecuada nutrición y ejercicio), así como proporcionar estrategias en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo para el beneficio de los trabajadores y empresarios.

La satisfacción laboral es un importante indicador del bienestar general de los trabajadores, abarca una fuerte necesidad emocional y social de ser reconocidos en el lugar y desempeño de trabajo. Es necesario sensibilizar a las autoridades y a la empresa en la oportunidad y conveniencia de incrementar la calidad de vida de los empleados y mejorar las condiciones de trabajo para lograr resultados más eficientes.

En consecuencia exhorto a realizar esta encuesta a diferentes ramos productivos en empresas de diversos tamaño, debido a que recientemente los factores psicosociales (estrés laboral, *bornout*, *mobbing* y otros tipos de violencia en el trabajo), influyen negativamente en la salud y en rendimiento laboral del personal.

## Consideraciones éticas

El presente protocolo se apega al reglamento de investigación de la Ley General de Salud y está acorde con la normatividad internacional, como la declaración de Estocolmo y Helsinki de 1964. De acuerdo al Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud, esta es una investigación sin riesgo alguno para las personas incluidas en el estudio, debido a que la información a obtener de los cuestionarios no atenta de ninguna manera contra la integridad física y moral de ellas, ni tendrá consecuencia negativa alguna para determinar su permanencia en el trabajo.

## Logística

### Recursos humanos

- 1 Investigador Tutor Médico del Trabajo
- 1 Residente de Medicina del Trabajo
- Personal de la empresa productora de latas.

### Recursos materiales

- Hojas papel bond
- Computadora
- Cuestionario EPICAVT

### Recursos financieros

- Este proyecto será autofinanciado por el médico residente que realiza el protocolo de estudio

## Cronograma de actividades

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>F E B</b>	<b>M A R</b>	<b>A B R</b>	<b>M A Y</b>	<b>J U N</b>	<b>J U L</b>	<b>A G O</b>
Selección y compilación de información	X						
Elaboración de marco teórico y protocolo		X					
Terminación de protocolo y evaluación por Profesora Titular		X					
Estudiar y analizar el medio laboral (empresa manufacturera de latas).			X	X			
Realizar de historias clínicas y aplicación de cuestionario EPICAVT					X		
Análisis de resultados					X		
Elaboración de conclusiones						X	
Registro de tesis a UNAM							X





**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
UNIDAD DE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN  
Y POLITICAS DE SALUD  
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN SALUD  
CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**(ADULTOS)**

**CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN PROTOCOLOS DE INVESTIGACIÓN**

Nombre del estudio:	MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN EMPLEADOS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA DE ENVASES METÁLICOS
Patrocinador externo (si aplica):	No aplica
Lugar y fecha:	México Distrito Federal Junio de 2014
Número de registro:	
Justificación y objetivo del estudio:	Medir la calidad de vida del trabajo por medio de la herramienta EPICAVT en una empresa manufacturera de latas.
Procedimientos:	Utilizar la encuesta epidemiológica y calidad de vida de los trabajadores (EPICAVT) diseñada en México por profesionales de la salud
Posibles riesgos y molestias:	
Posibles beneficios que recibirá al participar en el estudio:	Conocer sobre la percepción de la calidad de vida en el trabajo en una empresa manufacturera de envases metálicos
Información sobre resultados y alternativas de tratamiento:	El paciente podrá solicitar el resultado de la encuesta epidemiológica y calidad de vida de los trabajadores (EPICAVT)
Participación o retiro:	El paciente puede retirarse del estudio en cualquier momento
Privacidad y confidencialidad:	El presente protocolo se apegará a los estatutos que, en materia de investigación, toma en cuenta la Declaración de Helsinki y su modificación de Tokio en 2004

En caso de colección de material biológico (si aplica):

No autoriza que se tome la muestra.

Si autorizo que se tome la muestra solo para este estudio.

Si autorizo que se tome la muestra para este estudio y estudios futuros.

Disponibilidad de tratamiento médico en derechohabientes (si aplica): No aplica

Beneficios al término del estudio: Conocer la percepción de la calidad de vida para la enfermedad que presenta

En caso de dudas o aclaraciones relacionadas con el estudio podrá dirigirse a:

Investigador Responsable: Dr. Litzia Gabriela Franck Torres Telefono 044-5531457707 Correo electrónico litziافت@hotmail.com

Colaboradores: Dr. Joel Ortega Villalobos

En caso de dudas o aclaraciones sobre sus derechos como participante podrá dirigirse a: Comisión de Ética de Investigación de la CNIC del IMSS: Avenida Cuauhtémoc 330 4° piso Bloque "B" de la Unidad de Congresos, Colonia Doctores. México, D.F., CP 06720. Teléfono (55) 56 27 69 00 extensión 21230, Correo electrónico: [comision.etica@imss.gob.mx](mailto:comision.etica@imss.gob.mx)

_____ Nombre y firma del sujeto	_____ Nombre y firma de quien obtiene el consentimiento
Testigo	Testigo 2
_____ Nombre, dirección, relación y firma	_____ Nombre, dirección, relación y firma

Este formato constituye una guía que deberá completarse de acuerdo con las características propias de cada protocolo de investigación, sin omitir información relevante del estudio

**Clave: 2810-009-013**

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Ardila Rubén, Calidad de vida: una definición integradora, Revista de psicología 2003 volumen 35 no. 2 161-164
2. WHOQOL GROUP. Measuring quality of live (WHOQOL. 1997)Carpio, Pacheco, Flores y Canales, Calidad de vida: un análisis de su dimensión psicológica, Revista sonorensis de psicología, 2000, volumen 14.
3. Urzúa, Caqueo, Calidad de vida: una revisión teórica del concepto, Terapia psicológica, 2012, volumen 30 no. 61-71
4. Morales Carmen, Calidad de Vida y productividad académica, Agora Trujillo, año 2005, págs. 101-113
5. Ardila Rubén, Calidad de vida: una definición integradora, Revista de psicología 2003 volumen 35 no. 2 161-164
6. Velarde J, Avila F. Evaluación de la calidad de vida. Salud pública de México, volumen 44, julio-agosto de 2002.
7. Segurado y Argulló, Calidad de Vida Laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social 2002
8. Da Silva, Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional, Barcelona, noviembre 2006.
9. González, Hidalgo, Salazar, Preciado, Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO", Ciencia y Trabajo, número 36, 2010
10. Locke,E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp.1297-1349). Chicago
11. Davus, K & Newstrom, J. W Comportamiento humano en el trabajo 11ª edición, México: McGraw Hill Interamericano Editores, S A
12. Manso Pinto, El legado de Frederick Irving Herzberg, Revista universidad EAFIT, numero 128 Medellín Colombia, 2002

13. Nahid, Tahimineh, Quality of work life and productivity among Iranian nurses, *Contemporary Nurse*, 2011; 106-118
14. Seyed, Ghodratollah, Identification of components effective in human resource productivity employees of the city of Qom, *Journal of Social issues & humanities*, vol2, August 2013
15. OIT, Aumento de la productividad en las industrias manufactureras. Suiza: Organización Internacional del Trabajo (1980).
16. Casas F. Indicadores sociales y psicosociales, *Intervención Psicosocial*, 2001, Vol. 10, N.º 3 - Págs. 355-378
17. Segurado y Argulló, *Calidad de Vida Laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social*, 2002
18. Us department of health and human services. The health consequences of smoking: A report of the Surgeon General, 2004.
19. Bello et al. Diagnóstico y tratamiento psicosocial del tabaquismo, *Rev Chil Enf Respir* 2009; 25: 218-230
20. Heatheron t, Kozlowski I, Frecker r, Fagerström k. The Fagerström test for nicotine dependence: a review of the Fagerström tolerance questionnaire. *Br J Addiction* 1991; 86: 1119-27.
21. Babor, T., Campbell, R., Room, R. and Saunders, J.(Eds.) *Lexicon of Alcohol and Drug Terms*, World Health Organization, Geneva, 1994.
22. World Health Organization. *The ICD-10 Classification of Mental and Behavioural Disorders: Diagnostic criteria for research*, World Health Organization, Geneva, 1993.
23. Bresó, Salanova, *Mobbing en el trabajo: una revisión crítica. Forum de Recerca. Facultat de de Ciències Humanies i Socials. Universitat Jaume, 2003*
24. López, Carrión, Alpuente, Molina, Conflicto, violencia y acoso psicológico en un grupo de profesionales de enfermería hospitalaria de Catalunya. Aspectos cualitativos y resultados del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-E-R), *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 2010, 33-40

25. Olivares Faúndez, Gil-Monte, Análisis de las principales fortalezas y debilidades del "Maslach Burnout Inventory" (MBI), Ciencia y Trabajo, Julio-Septiembre, España, 2009.
26. [http://www.canacintra.org.mx/sectores/metal/Boletin\\_metalmecanico.pdf](http://www.canacintra.org.mx/sectores/metal/Boletin_metalmecanico.pdf)  
Boletín metalmecánico consultado el 19 de mayo 2014  
[www.inegi.org.mx/](http://www.inegi.org.mx/) Indicadores de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2014, boletín de prensa núm. 208/14 de enero –marzo de 2014
27. [http://www.inegi.org.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/encuestas/establecimientos/eim](http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/encuestas/establecimientos/eim), Encuesta industrial 2010 consultado el 19 de mayo 2014
28. [http://www.canafem.org.mx/industria\\_diagnostico2.html](http://www.canafem.org.mx/industria_diagnostico2.html), Cámara Nacional de Fabricantes de Envases Metálicos consultado el 19 de mayo de 2014.
29. Reglamento de clasificación de empresas, grados de riesgo y cuotas del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
30. Memoria Estadística del IMSS, 2012.

Anexo 1 Interrogatorio de Fagerström:

Pregunta	Respuesta	Puntaje
1. ¿Cuántos cigarrillos fuma al día?	10 o menos	0
	11 a 20	1
	21 a 30	2
	31 o +	3
2. ¿Cuánto tiempo pasa, desde que se levanta hasta que fuma su primer cigarrillo?	Menos de 5 minutos	3
	6 a 30 minutos	2
	31 a 60 minutos	1
	+ 60 minutos	0
3. ¿Fuma más en las mañanas?	SI	1
	NO	0
4. ¿Tiene dificultad para no fumar en lugares donde está prohibido?	SI	1
	NO	0
5. ¿A qué cigarrillo le costaría más renuncia?	El primero del día	1
	Cualquier otro	0
6. ¿Fuma cuando no se encuentra bien o cuando está enfermo en cama?	SI	1
	NO	0

## Anexo 2

### Cuestionario de identificación de los trastornos debidos al consumo de alcohol (AUDIT)

<p>1. ¿Con qué frecuencia consume alguna bebida alcohólica?</p> <p>(0) Nunca (Pase a las preguntas 9-10)</p> <p>(1) Una o menos veces al mes</p> <p>(2) De 2 a 4 veces al mes</p> <p>(3) De 2 a 3 veces a la semana</p> <p>(4) 4 o más veces a la semana</p>	<p>Puntuaciones:</p> <p>Entre 8 y 15 son las más apropiadas para un simple consejo enfocado en la reducción del consumo de riesgo.</p> <p>Entre 16 y 19 sugieren terapia breve y un abordaje continuado.</p> <p>Puntuaciones iguales o mayores a 20 claramente requieren una evaluación diagnóstica más amplia de la dependencia de alcohol.</p>
<p>2. ¿Cuántas bebidas alcohólicas suele realizar en un día de consumo normal?</p> <p>(0) 1 o 2</p> <p>(1) 3 o 4</p> <p>(2) 5 o 6</p> <p>(3) 7, 8, o 9</p> <p>(3) 10 o más</p>	
<p>3. ¿Con qué frecuencia toma 6 o más bebidas alcohólicas en un solo día?</p> <p>(0) Nunca</p> <p>(1) Menos de una vez al mes</p> <p>(2) Mensualmente</p> <p>(3) Semanalmente</p> <p>(4) A diario o casi a diario</p> <p>Pase a las preguntas 9 y 10 si la suma total de las preguntas 2 y 3 = 0</p>	
<p>4. ¿Con qué frecuencia en el curso del último año ha sido incapaz de parar de beber una vez había empezado?</p> <p>(0) Nunca</p> <p>(1) Menos de una vez al mes</p> <p>(2) Mensualmente</p> <p>(3) Semanalmente</p> <p>(4) A diario o casi a diario</p>	
<p>5. ¿Con qué frecuencia en el curso del último año no pudo hacer lo que se esperaba de usted porque había bebido?</p> <p>(0) Nunca</p> <p>(1) Menos de una vez al mes</p> <p>(2) Mensualmente</p> <p>(3) Semanalmente</p> <p>(4) A diario o casi a diario</p>	
<p>6. ¿Con qué frecuencia en el curso del último año ha necesitado beber en ayunas para recuperarse después de haber bebido mucho el día anterior?</p> <p>(0) Nunca</p> <p>(1) Menos de una vez al mes</p> <p>(2) Mensualmente</p> <p>(3) Semanalmente</p> <p>(4) A diario o casi a diario</p>	
<p>7. ¿Con qué frecuencia en el curso del último año ha tenido remordimientos o sentimientos de culpa después de haber bebido?.</p> <p>(0) Nunca</p> <p>(1) Menos de una vez al mes</p> <p>(2) Mensualmente</p> <p>(3) Semanalmente</p> <p>(4) A diario o casi a diario</p>	
<p>8. ¿Con qué frecuencia en el curso del último año no ha podido recordar lo que sucedió la noche anterior porque había estado bebiendo?</p> <p>(0) Nunca</p> <p>(1) Menos de una vez al mes</p> <p>(2) Mensualmente</p> <p>(3) Semanalmente</p> <p>(4) A diario o casi a diario</p>	
<p>9. ¿Usted o alguna otra persona ha resultado herido porque usted había bebido?</p> <p>(0) No</p> <p>(2) Sí, pero no en el curso del último año</p> <p>(4) Sí, el último año</p>	
<p>10. ¿Algún familiar, amigo, médico o profesional sanitario ha mostrado preocupación por su consumo de bebidas alcohólicas o le han sugerido que deje de beber?</p> <p>(0) No</p> <p>(2) Sí, pero no en el curso del último año</p> <p>(4) Sí, el último año.</p>	

### Anexo 3 Cuestionario de calidad de vida en el trabajo CVT

	0 Nada satisfecho	1 Poco satisfecho	2 Moderada mente satisfecho	3 Satisfecho	4 Muy satisfecho
1. Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro					
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo, me encuentro					
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado, me encuentro					
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
6. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto a la supervisión en mi trabajo					
7. Es mi grado de satisfacción con el salario que tengo					
8. Comparando mi pago con el que se recibe en otras empresas por la misma función me siento					
9. Es el grado de satisfacción que tengo sobre el seguro social					
10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que cuenta la empresa en este momento					
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de capacitación que me brinda la empresa					
13. Es mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa					
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras que conozco) es					
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es					
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tarea que se me asignan es					
18. Es el grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo					
19. Es el grado de satisfacción que tengo					



con respecto al trato que recibo de mis superiores					
20. Satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño en este trabajo es					
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					
25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta					
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo					
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mi trabajo					
31. La calidad de insumos que recibo para la realización de mi trabajo es la requerida					
32. Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan los derechos laborales					
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría de acceder a cursos de capacitación					
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría de acceder a cursos de capacitación					
34. Me siento identificado con los objetivos de la empresa					
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
36. Mi trabajo contribuye al logro de los objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					

39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
40. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
43. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores					
45. Mi jefe inmediato muestra interés por la satisfacción de mis necesidades					
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
48. Cuento con apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
49. Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
51. En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54. Recibo de parte de los clientes de la empresa, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
58. Mis actividades laborales me permiten					

participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros)					
59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
61. En mi trabajo se me realizan exámenes periódicos de salud por parte de la empresa					
62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					
63. Las oportunidades de ascenso se dan en base a Curriculum y desempeño y no a influencias					
64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta empresa					
65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus clientes					
67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa					
68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
69. Considero que mi empleo me ha permitido tener					
70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas mentales y sociales					
71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en calidad y cantidad					
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi empresa, pueden ser resueltos por el servicio médico de la empresa					
73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo					
74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la empresa					

#### Anexo 4 Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-E-R)

	<b>A</b>	<b>B</b>
<p>1. Recibo ataques a mi reputación.</p> <p>2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público.</p> <p>3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas.</p> <p>4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.</p> <p>5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones.</p> <p>6. Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo.</p> <p>7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a).</p> <p>8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.</p> <p>9. Se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que haya hecho algo bien.</p> <p>10. Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a ellos, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.</p> <p>11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeros(as).</p> <p>12. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras áreas de la empresa.</p> <p>13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar.</p> <p>14. Siento que se me impide expresarme.</p> <p>15. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo.</p> <p>16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.).</p> <p>17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera).</p> <p>18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas.</p> <p>19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme.</p> <p>20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas.</p> <p>21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente que las que se ofrecen a otros compañeros.</p> <p>22. Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo.</p>	<p>Frecuencia con la que ocurre lo que se pregunta</p> <p>4 = Muy frecuentemente.</p> <p>3 = Frecuentemente.</p> <p>2 = Algunas veces.</p> <p>1 = Casi nunca.</p> <p>0 = Nunca</p>	<p>Frecuencia con que eso le ocurre con respecto a sus compañeros</p> <p>1 = Menos que a mis compañeros.</p> <p>2 = Igual que a mis compañeros.</p> <p>3 = Más que al resto de mis compañeros.</p>

Anexo 5 Cuestionario de Agotamiento emocional (Maslach Burnout Inventory)

0= NUNCA. 1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS. 2= UNA VEZ AL MES O MENOS. 3= UNAS POCAS VECES AL MES. 4= UNA VEZ A LA SEMANA. 5= POCAS VECES A LA SEMANA. 6= TODOS LOS DÍAS.

- 1 Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo
- 2 Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío
- 3 Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado
- 4 Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes
- 5 Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales
- 6 Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa
- 7 Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes
- 8 Siento que mi trabajo me está desgastando
- 9 Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo
- 10 Siento que me he hecho más duro con la gente
- 11 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente
- 12 Me siento con mucha energía en mi trabajo
- 13 Me siento frustrado en mi trabajo
- 14 Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo
- 15 Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes
- 16 Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa
- 17 Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes
- 18 Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes
- 19 Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo
- 20 Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades
- 21 Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada
- 22 Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas

Anexo 6 Variables (definición y escala de medición)

Variable	Tipo	Definición		Escala de medición	Indicador
		Conceptual	Operacional		
Edad	Cualitativa Nominal	Tiempo que ha vivido una persona	Años cumplidos al momento del estudio	Años cumplidos	Cuestionario EPICAVT
Género	Cualitativa Nominal Dicotómica	Taxón que agrupa a especies que comporten ciertos caracteres	Sexo del encuestado	Masculino Femenino	Cuestionario EPICAVT
Escolaridad	Cualitativa Nominal	Conjunto de cursos que un estudiante sigue en un establecimiento docente	Nivel de estudios del encuestado	Primaria Secundaria Bachillerato Técnico Licenciatura Posgrado	Cuestionario EPICAVT
Estado civil actual	Cualitativa Nominal	Condición de soltería, matrimonio, viudez	Estado civil del encuestado	Soltero Casado Unión libre Viudo Divorciado	Cuestionario EPICAVT
Dependencia a la nicotina	Nominal Cualitativa	No. De cigarros por día	1.-¿Cuántos cigarros fuma por día el trabajador?	10 o menos = 0 11 a 20 = 1 21 a 30 = 2 31 o + = 3	Cuestionario EPICAVT  0-3 dependencia baja 4-6 dependencia moderada 7 a 10 dependencia alta.
	Nominal Cualitativa Dicotómica	Fuma más en las mañanas	2.-¿Fuma más cigarrillos en la mañana que después de medio día?	SI = 1 NO = 0	
	Nominal Cualitativa	Tiempo transcurrido desde despertar hasta fumar 1 <sup>er</sup> cigarrillo	3.-¿Cuánto tiempo pasa desde que se despierta hasta que fuma su primer cigarro?	- 5 min = 3 6 a 30 min = 2 31 a 60 min = 1 + 60 min = 0	
	Nominal Cualitativa Dicotómica	Dificultad de renunciar al cigarro	4.-¿En qué momento del día le es más difícil dejar de fumar un cigarro?	1° del día = 1 Cualquier otro=0	
	Nominal Cualitativa Dicotómica	Dificultad de no fumar en lugares prohibidos.	5.- ¿Es difícil que deje de fumar en lugar prohibido?	SI = 1 No = 0	
	Nominal Cualitativa Dicotómica	Fuma cuando no se encuentra bien	6.-¿Fuma cuando está enfermo?	SI = 1 No = 0	
Cuestionario de Identificación de los trastornos debidos al consumo de alcohol	Nominal Cualitativa Ordinal	Frecuencia de consumo de alcohol	1.¿Con qué frecuencia consume alguna bebida alcohólica?	Nunca = 0 1 ó 2 veces al mes= 1 2 a 4 veces al mes = 2 2 a 3 veces a la sem = 3 4 o + veces a la sem = 4	Cuestionario EPICAVT
	Nominal Cualitativa Ordinal	Número de copas de alcohol en un día de consumo	2.¿Cuántas bebidas alcohólicas consumen normalmente?	1 o 2 = 0 3 o 4 = 1 5 o 6 = 2 7 a 9 =3	
	Nominal	Frecuencia de			

	Cualitativa Ordinal	consumir alcohol en exceso	3.¿Con que frecuencia te tomas 6 o + bebidas alcohólicas en 1 solo día?	10 o + = 4 Nunca = 0 - 1 vez al mes =1 Mensual =2 Semanal= 3 A diario = 4	
	Nominal Cualitativa Ordinal	Frecuencia de incapacidad de autocontrol cuando bebe	4.-¿con que frecuencia, en el curso del año has sido incapaz de parar de beber una vez que habías empezado?	Nunca = 0 -1 vez = 1 Mensual =2 Semanal= 3 A diario = 4	
	Nominal Cualitativa Ordinal	Frecuencia no atender sus obligaciones debido al consumo de alcohol	5.-¿Con que frecuencia, en el curso del último año, no pudiste atender tus obligaciones porque habías bebido?	Nunca = 0 -1 vez = 1 Mensual =2 Semanal= 3 A diario = 4	
	Cualitativa Discreta Ordinal	Frecuencia de necesidad de beber en ayuno para recuperarte del día anterior	6.-¿Con que frecuencia, en el curso del último año, has necesitado beber en ayunas para recuperarte después de haber bebido mucho el día anterior ?	Nunca = 0 -1 vez = 1 Mensual =2 Semanal= 3 A diario = 4	
	Cualitativa Discreta Ordinal	Frecuencia de sentimientos de remordimiento o culpa por beber	7.-¿Con que frecuencia, en el curso del último año, has tenido remordimientos o sentimientos de culpa después de haber bebido?	Nunca = 0 -1 vez = 1 Mensual =2 Semanal= 3 A diario = 4	
	Cualitativa Discreta Ordinal	Frecuencia de pérdida de memoria lo sucedido la noche anterior por consumo de alcohol Alguna persona herida por el consumo de alcohol	8.-¿Con que frecuencia, en el curso del último año, no has podido recordar lo que sucedió la noche anterior porque habías estado bebiendo?	Nunca = 0 -1 vez = 1 Mensual =2 Semanal= 3 A diario = 4	
	Cualitativa Discreta Ordinal	Alguien con preocupación por tu consumo de alcohol	9.-Tú o alguna otra persona ¿han resultado heridos porque habías bebido?	No = 0 Sí, pero no en curso del año = 2 Sí, el último año = 4	
	Cualitativa Discreta Ordinal		10.-¿Alguien ha mostrado preocupación por tu consumo de alcohol ó te han sugerido que dejes de beber?	No = 0 Sí, pero no en curso del año = 2 Sí, el último año = 4	

Calidad de vida en el trabajo	Cualitativa Ordinal Discreta	Asociación de componentes objetivos como las condiciones de vida y subjetivos como identificación con la empresa, motivación en el trabajo, satisfacción personal, todos son considerados según su escala de valores, aspiraciones y expectativas.	Percepción que siente el trabajador de cubrir sus necesidades personales a través del empleo.	0= cero Nada satisfecho, Nunca, Nada de acuerdo Nulo compromiso 1= uno Poco satisfecho, en desacuerdo Poco compromiso 2= dos Moderadamente satisfecho, algunas veces, regularmente comprometido 3= tres Satisfecho, casi siempre, De acuerdo, Comprometido 4= cuatro Máxima satisfacción, siempre, Totalmente de acuerdo Máximo compromiso	Cuestionario EPICAVT
Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo	Cualitativa Ordinal Discreta	Asociación de componentes objetivos como las condiciones de vida del trabajo, <i>mobbing</i> y acoso laboral	En la columna A la frecuencia que ocurre.  Columna B frecuencia con la que le ocurre en relación con sus compañeros	Columna A 0 = Nunca 1 = Casi nunca 2 = Algunas veces 3 = Frecuentemente Columna B 1 = Menos que a mis compañeros 2 = Igual que a mis compañeros 3 = + que al resto de mis compañeros	Cuestionario EPICAVT



Agotamiento en el trabajo	Cualitativa Ordinal Discreta	Asociación de los componentes de despersonalización, agotamiento emocional y realización personal que conforman el agotamiento en el trabajo (Burnout).	Percepción que siente el trabajador referente a sentimientos de despersonalización, agotamiento emocional y realización personal	0= nunca. 1= pocas veces al año o menos. 2= una vez al mes o menos. 3= unas pocas veces al mes. 4= una vez a la semana. 5= pocas veces a la semana. 6= todos los días.	Cuestionario EPICAVT
---------------------------	------------------------------------	---	--	--	----------------------