

# Universidad Católica de Santa María

## Escuela de Postgrado

### Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente



## INFLUENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ESTRÉS LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018

Tesis presentada por la Bachiller:

Retamozo Román, Vanessa

Para optar el Grado Académico de  
Maestro en Salud Ocupacional y del  
Medio Ambiente

Asesor:

Dr. Azálgara Lazo, Patricio Gonzalo

Arequipa – Perú  
2019

## DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

A : Dr. José Villanueva Salas  
Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM  
DE : Dra. Teresa Chocano

**PROYECTO DE TESIS: "INFLUENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ESTRÉS LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018."**

MAESTRISTA : RETAMOZO ROMAN, Vanessa

FECHA : 08 de marzo del 2019

---

En concordancia con lo dispuesto por la Dirección de la Escuela de Postgrado, se ha procedido a revisar desde una perspectiva metodológica del Borrador de Tesis presentada, señalándose las siguientes observaciones.

- Revisar todo el documento, se considera espacio y medio, la letra es 12.
- Hipótesis: Mejorar el principio.
- Resultados: Falta fuentes en todas las tablas y gráficos.
- Instrumentos: Hay resultados globales y resultados parciales por síntomas; aclarara y especificar.
- Bibliografía: Retirar lo que esta desactualizado.

Subsanadas las observaciones puede pasar a sustentación.

Atentamente,

  
Dra. Teresa Chocano



**ADICTAMEN DE PROYECTO DE TESIS**

A : DR. JOSE VILLANUEVA SALAS.  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA

DE : DRA. FANY RAMOS VERA  
JURADO DICTAMINADOR DEL PROYECTO DE TESIS

"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL ESTADO DE SALUD DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA 2018.

EXPEDIENTE: Nro 20190000001185.

BACHILLER: RETAMOZO ROMAN, Vanessa.

MAESTRIA: SALUD OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE.

En coordinación con lo dispuesto por el Dirección de la Escuela de Postgrado se ha procedido a revisar el Borrador de Tesis presentado, desde una perspectiva metodológica, señalando las observaciones que se describen a continuación:

10. La caratula debe ceñirse a la estructura establecida.
11. Falta dedicatoria y agradecimiento.
12. Falta índice de tablas y figuras.
13. Numeración de paginas en el centro del borde inferior de cada hoja.
14. Resumen e índice no llevan número de página.
15. Revisar las observaciones en el Resumen.
16. Revisar la introducción.
17. Revisar numeración de interrogantes básicas.
18. Replantear la Hipótesis.
19. Marco Teórico es Capitulo I, y no olvidar de colocar la numeración que corresponde a la Referencia Bibliográfica. (ver trabajo presentado).
20. La numeración que corresponde a las barras en los gráficos debe ser clara y legible.
21. Revisar que los términos utilizados en los instrumentos sean los mismos que presentan las tablas y los gráficos.
22. En discusión y comentario deberá sustentar mejor los resultados de su trabajo con todas las referencias presentadas.
23. Verificar con el estadista sobre el uso de la prueba de chi cuadrado.
24. Considero una cuarta conclusión para sustentar la no relación significativa de las dos variables presentadas.

Subsanadas las observaciones, el alumno solicitará fecha de sustentación de su tesis.

Arequipa 15 de Enero 2019.



DRA. FANY RAMOS VERA

JURADO DICTAMINADOR DE PROYECTO DE TESIS.

DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

A : DR. JOSÉ A. VILLANUEVA SALAS  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

De : Dr. Patricio Gonzalo Azálgara Lazo  
Dictaminador de Borrador de Tesis

Expediente : 20190000001185 Boleta N° : 004

Bachiller : RETAMOZO ROMÁN, Vanessa

Maestría : Salud Ocupacional y del Medio Ambiente

Borrador : Influencia de riesgos psicosociales en el estrés laboral de las  
trabajadoras de la empresa textil INCALPACA S.A. Arequipa, 2018

En concordancia con lo dispuesto por la Dirección de la Escuela de Postgrado, se ha procedido a revisar desde una perspectiva metodológica el Borrador de Tesis presentado, señalándose las siguientes observaciones:

- a) Tener en cuenta las anotaciones del dictaminador en diversas partes del documento.
- b) Cubierta: Presentarla en el último formato aprobado por la Escuela de Postgrado.
- c) Índice de Tablas e Índice de Figuras: Presentar.
- d) Resumen y Abstract:
  - a. La *temporalidad* del estudio del *resumen*, del *abstract*, y de la *ubicación temporal* (pág. 47) es diferente (uniformizar).
  - b. Consignar los niveles predominantes de riesgos psicosociales y de estrés.
  - c. El 4º párrafo del *abstract* no es traducción textual del que figura en el *resumen*.
- e) Introducción: Es conveniente replantear el *fundamento* de la *hipótesis* (es muy similar a la *deducción* de la misma).
- f) Resultados: Mencionar la *fuentes* de todas las *tablas y figuras*.
- g) Discusión: Hace un paralelo sólo con dos de los siete *antecedentes investigativos*.
- h) Conclusiones: Al final de la tercera, indicar que la *hipótesis* fue descartada.
- i) Recomendaciones: Podría hacerse más sugerencias.
- j) Bibliografía: Consignar datos completos en las fuentes 25 y 26 (autor, título, etc.).

Procede, sin necesidad de nuevo dictamen, el trámite del Borrador de Tesis, con el compromiso de la alumna de subsanar las observaciones que figuran en el presente documento.

Arequipa, 13 de enero de 2019.



Dr. Patricio Gonzalo Azálgara Lazo  
Dictaminador de Borrador de Tesis

*A mi adorado hijo **IGNACIO**. Tu hermosa existencia es la razón por la cual me despierto cada día agradecida con Dios y con la vida, eres mi gran motivación, todo es por ti y para ti.*

*A mi mejor amigo y amado esposo **GINO**. Gracias por ser el ancla que me sostiene, por tu amor y apoyo incondicional, por compartir mis sueños y alegrarme el alma.*



*Define el éxito en tus propios términos,  
consíguelo por tus propias reglas y construye  
una vida de las que estés orgullosa.*

*Anne Sweeney*

## INDICE GENERAL

INDICE DE TABLAS .....	VIII
INDICE DE GRÁFICOS .....	X
RESUMEN .....	XII
ABSTRACT .....	XIII
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I MARCO TEORICO .....	7
CAPITULO II. METODOLOGÍA.....	44
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	55
1. CARACTERÍSTICAS GENERALES .....	56
2. RIESGOS PSICOSOCIALES .....	58
3. NIVEL DE ESTRÉS .....	74
4. INFLUENCIA ENTRE LAS VARIABLES.....	79
5. DISCUSIÓN Y COMENTARIOS.....	81
CONCLUSIONES .....	88
RECOMENDACIONES .....	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	97
ANEXOS .....	100
ANEXO N° 1: INSTRUMENTOS.....	101
ANEXO N° 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	108
ANEXO N° 3: MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS.....	110

## INDICE DE TABLAS

	<b>Pág</b>
1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	56
2. NIVEL DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE PRESENTAN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	58
3. EXIGENCIA CUANTITATIVA DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	59
4. NIVEL DE DOBLE PRESENCIA DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	60
5. EXIGENCIAS EMOCIONALES DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	61
6. RITMO DE TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	62
7. INFLUENCIA DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	63
8. POSIBILIDADES DE DESARROLLO DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	64
9. SENTIDO DEL TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	65
10. CLARIDAD DE ROL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	66
11. CONFLICTO DE ROL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	67
12. PREVISIBILIDAD DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	68
13. INSEGURIDAD SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	69
14. INSEGURIDAD SOBRE EMPLEO EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	70
15. CONFIANZA VERTICAL EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	71

16. JUSTICIA LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	72
17. CALIDAD DE LIDERAZGO EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	73
18. NIVEL DE ESTRÉS QUE PRESENTAN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	74
19. SINTOMAS FISIOLÓGICOS EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	75
20. SINTOMAS DE COMPORTAMIENTO SOCIAL EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	76
21. SINTOMAS INTELECTUALES Y LABORALES EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	77
22. SINTOMAS PSICO-EMOCIONALES EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	78
23. INFLUENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ESTRÉS LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	79

## INDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág</b>
1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	57
2. NIVEL DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE PRESENTAN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	58
3. EXIGENCIA CUANTITATIVA DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	59
4. NIVEL DE DOBLE PRESENCIA DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	60
5. EXIGENCIAS EMOCIONALES DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	61
6. RITMO DE TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	62
7. INFLUENCIA DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	63
8. POSIBILIDADES DE DESARROLLO DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	64
9. SENTIDO DEL TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	65
10. CLARIDAD DE ROL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	66
11. CONFLICTO DE ROL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	67
12. PREVISIBILIDAD DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	68
13. INSEGURIDAD SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	69
14. INSEGURIDAD SOBRE EMPLEO EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	70
15. CONFIANZA VERTICAL EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018	71

16. JUSTICIA LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018 72
17. CALIDAD DE LIDERAZGO EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018 73
18. NIVEL DE ESTRÉS QUE PRESENTAN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018 74
19. SINTOMAS FISIOLÓGICOS EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018 75
20. SINTOMAS DE COMPORTAMIENTO SOCIAL EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018 76
21. SINTOMAS INTELECTUALES Y LABORALES EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018 77
22. SINTOMAS PSICO-EMOCIONALES EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018 78
23. INFLUENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ESTRÉS LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018 80

## RESUMEN

La presente investigación se titula: INFLUENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ESTRÉS LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018, sus variables fueron: Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral. El objetivo fue: Determinar si influyen los riesgos psicosociales en el estrés laboral de las trabajadoras. El estudio se realizó en el periodo de octubre a diciembre 2018, es de nivel relacional, se consideró como universo a las trabajadoras que laboran en el Área de Producción de la Empresa Textil Incalpaca S.A. Con la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión, la muestra queda conformada por 248 trabajadores.

Como técnica se utilizó el Cuestionario y los instrumentos fueron: Para la primera variable: Cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo, Versión corta para empresas, Adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) para su uso en español. Versión 2,2014. Para la segunda variable: Cuestionario para el estrés - Tercera versión de Villalobos, Gloria, Bogotá.

Resultados: Las trabajadoras presentan un nivel de riesgos psicosociales medio, los cuales se han evidenciado en los indicadores de doble presencia, influencia en su trabajo, previsibilidad, inseguridad sobre su empleo, confianza vertical y calidad de liderazgo. Tienen un nivel de estrés muy alto, siendo esta más predominante en cuanto a los síntomas fisiológicos.

Llegando a concluir: Que, en cuanto a la influencia de los riesgos psicosociales en el nivel de estrés, se observa que la prueba de chi cuadrado ( $X^2=5.83$ ) muestra que el nivel de estrés y los riesgos psicosociales no presentan relación estadística significativa ( $P>0.05$ ). Siendo la hipótesis rechazada.

**Palabras claves:** Riesgos Psicosociales – Estrés Laboral – Trabajadoras – Empresa Textil.

## ABSTRACT

The present investigation is entitled: INFLUENCE OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE LABOR STRESS OF THE WORKERS OF THE TEXTILE COMPANY INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018, its variables were: Psychosocial Risks and Work Stress. The objective was: To determine if psychosocial risks influence the work stress of the workers. The study was conducted in the period of October - December 2018, is relational level, it was considered as a universe to the workers who work in the Production Area Textile Company Incalpaca S.A. With the application of inclusion and exclusion criteria, the sample is made up of 248 workers.

As a technique, the Questionnaire was used and the instruments were: For the first variable: Questionnaire for the evaluation of psychosocial risks at work, Short version for companies, Adaptation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) for use in Spanish. Version 2,2014. For the second variable: Questionnaire for stress - Third version of Villalobos, Gloria, Bogotá.

Results: The workers presented a medium level of psychosocial risks, which have been evidenced in the indicators of double presence, influence in their work, predictability, insecurity about their employment, vertical confidence and quality of leadership. They have a very high level of stress, this being more predominant in terms of physiological symptoms.

Concluding: That, regarding the influence of psychosocial risks in the level of stress, it is observed that the chi-square test ( $X^2 = 5.83$ ) shows that the level of stress and psychosocial risks do not present a significant statistical relationship ( $P > 0.05$ ). Being the hypothesis rejected.

**Keywords:** Psychosocial Risks - Labor Stress - Workers - Textile Company.

## INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales son un problema que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable la salud de los trabajadores. Considerando que la mayoría de las personas viven actualmente con mucha presión por el trabajo, el hogar y su interrelación con la sociedad, porque el tiempo se ve reducido, ya que existe una mayor exigencia en el ámbito laboral y personal. Sin embargo, si planteamos a los riesgos psicosociales como un problema de las organizaciones, y no como un defecto personal, se pueden gestionar como cualquier otro riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo.

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Siendo los que mayor influencia tienen las cargas de trabajo excesivas; exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto; falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo; gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo; comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros; acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros (1).

La salud es el bien máspreciado del ser humano, el cual se ve influenciado por diversas situaciones que conllevan a presentar enfermedades físicas y/o mentales, más aún en el mundo laboral que es un fenómeno tan complejo y cambiante, donde estar expuesto a sufrir no sólo algún accidente físico, también surge la posibilidad de pasar por problemas no evidentes pero que determinan más el deterioro de la misma, como es el estrés laboral, que es un problema que aqueja a diversas organizaciones a nivel local, nacional e internacional.

El estrés es como aquella relación entre el individuo y el entorno en el cual se encuentre inmerso y sea percibido como amenazante para el desempeño de sus tareas, roles interpersonales y físico, como también que ponga en peligro su bienestar. De igual forma el estrés se ha convertido en una patología que acompaña a gran parte de la población trabajadora ocasionando daños a la salud que muchas veces implica procesos largos de recuperación.

El trabajo es la base y fundamento de la vida social e individual, es la actividad por medio de la cual el hombre se relaciona con la naturaleza para satisfacer sus necesidades y desarrollarse a sí mismo.

La presencia de riesgos psicosociales se ha hecho más evidente a través del tiempo, lo que se busca conocer en la presente investigación es establecer cómo influyen los riesgos psicosociales en el nivel de estrés de los trabajadores que laboran en la Empresa Textil Inalpaca S.A.

Con la obtención de los resultados se buscará plantear una propuesta que conlleve a la mejora de lo encontrado para que, con el apoyo institucional de la empresa, se pueda considerar su realización.

El presente estudio consta fundamentalmente de los Resultados, Conclusiones, Recomendaciones, Propuestas y sus respectivos Anexos.

## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Enunciado del problema**

INFLUENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ESTRES LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018

## 1.2. Descripción del problema

### 1.2.1. Campo, Área y Línea de Acción

**Campo:** Ciencias de la Salud.  
**Área:** Salud Ocupacional y del Medio Ambiente.  
**Línea:** - Riesgos Laborales

### 1.2.2. Operacionalización de Variables

El estudio tiene dos variables:

**Primera:** Riesgos Psicosociales.

**Segunda:** Estrés Laboral

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES
<p><b>Primera Variable</b> <b>Riesgos psicosociales</b> (Son aquellos elementos comprendidos en las condiciones laborales directamente relacionados con una organización y que tienen la capacidad para perturbar al bienestar o a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Exigencias psicológicas cuantitativas</li> <li>2. Ritmo de trabajo</li> <li>3. Exigencias psicológicas emocionales</li> <li>4. Doble presencia</li> <li>5. Influencia</li> <li>6. Posibilidad de desarrollo</li> <li>7. Sentido de trabajo</li> <li>8. Calidad de liderazgo</li> <li>9. Previsibilidad</li> <li>10. Claridad de rol</li> <li>11. Conflicto de rol</li> <li>12. Inseguridad sobre el empleo</li> <li>13. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo</li> <li>14. Confianza vertical</li> <li>15. Justicia</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto</li> <li>• Medio</li> <li>• Bajo</li> </ul>
<p><b>Segunda Variable</b> <b>Estrés laboral</b> (Es un tipo de estrés que se da en el ámbito laboral y puede provocar saturación y/o colapso físico y mental en el trabajador que lo padece, afectando al resto de ámbitos de su vida.)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Síntomas fisiológicos</li> <li>2. Síntomas de comportamiento social</li> <li>3. Síntomas intelectuales y laborales</li> <li>4. Síntomas psico-emocionales</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy alto</li> <li>• Alto</li> <li>• Medio</li> <li>• Bajo</li> <li>• Muy bajo</li> </ul>

### 1.2.3. Interrogantes Básicas

- a. ¿Cuál es el nivel de riesgos psicosociales que presentan las Trabajadoras de la Empresa Textil Incalpaca S.A.?

- b. ¿Cuál es el nivel de estrés que presentan las Trabajadoras de la Empresa Textil Inalpaca S.A.?
- c. ¿Cómo influyen los riesgos psicosociales en el estrés laboral de las Trabajadoras de la Empresa Textil Inalpaca S.A.?

#### 1.2.4. Tipo y Nivel del Problema

**Tipo:** De campo

**Nivel:** Relacional, de corte transversal.

#### 1.3. Justificación del Problema

La presente investigación es un tema de **actualidad** considerando que el trabajo es el único medio para satisfacer nuestras necesidades básicas de alimentación, vestido y vivienda, evidentemente también nos brindará la oportunidad de satisfacer otras necesidades, las cuales nos ayudarán a superarnos como personas y contribuir a la sociedad en general. Es por esto que el trabajo en sí y las condiciones de este, deben ser dados dentro de un marco de ley y condiciones adecuadas para asegurar el bienestar del trabajador y así poder tener el capital humano en adecuada armonía, obteniéndose un buen producto o servicio, dependiendo del rubro de la empresa para la cual se desempeña el trabajador (2).

Es **pertinente**, porque actualmente el ritmo de trabajo es muy intenso, la presión por obtener mejor resultados en el ámbito empresarial, conlleva a que exista mayor exigencia al recurso humano, haciendo más intensas las jornadas laborales y más competitivas.

Posee **relevancia social**, porque toda persona que realiza una labor

es un componente muy importante dentro de la sociedad, por lo que es necesario estar pendiente que su salud no se ve afectada por factores externos e internos de su ámbito familiar y laboral.

Su **relevancia científica**, está abocada a poder conocer más sobre cómo afecta el estrés laboral a los trabajadores, lograr mayores hallazgos que nos brinden la oportunidad de identificar los riesgos psicosociales que se presentan en la actividad laboral y como esto afecta su nivel de estrés.

Será **factible** de ser realizada por contar con las unidades de estudio y facilidades brindadas por la empresa, para realizar la aplicación de los instrumentos.

La **Motivación personal**, esta evidenciada en mi deseo de poder colaborar con los trabajadores que laboran en la Empresa, para mejorar, si fuera el caso, su estado de salud e identificar a tiempo problemas físicos, emocionales y ocupacionales que puedan afectar su salud.

## 2. HIPOTESIS

Dado que los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que pueden afectar el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador.

Es probable que los riesgos psicosociales influyan en forma directa en el nivel de estrés de las trabajadoras de la Empresa Textil Incalpaca S.A.

### 3. OBJETIVOS

- 3.1. Identificar el nivel de riesgos psicosociales que presentan las trabajadoras de la Empresa Textil Incalpaca S.A.
- 3.2. Determinar el nivel de estrés que presentan las trabajadoras de la Empresa Textil Incalpaca S.A.
- 3.3. Establecer la influencia de los riesgos psicosociales en el nivel de estrés de las trabajadoras de la Empresa Textil Incalpaca S.A.

### 4. LIMITACIONES Y ALCANCES

#### Limitaciones

- No se encontrarán limitaciones en la presente investigación.

#### Alcances:

- Es un tema poco estudiado que no se abordado antes en personal investigado, sino en otros grupos ocupacionales de profesionales.
- Que la presente investigación puede ser aplicada en otras poblaciones similares en otras empresas a nivel local y nacional.

# CAPÍTULO I

## MARCO TEORICO

### 1. RIEGOS PSICOSOCIALES

Los factores de riesgo psicosocial, corresponden a los aspectos intralaborales, extralaborales y los factores individuales o características intrínsecas de cada trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, producen cargas de naturaleza psíquica y física, que influyen en la salud y el desempeño de las personas.

El Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo de España, define a los factores de riesgo psicosocial como “aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores (3).

El Ministerio de trabajo y promoción del empleo del Perú, refiere que los Factores de riesgo psicosocial son “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo” (4).

Cox, define a los factores de riesgo psicosocial como: “Los aspectos de la estructura, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto socio-ambiental, que pueden causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores” (5)

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser

factores psicosociales de riesgo que pueden tener efectos negativos sobre la salud y el bienestar del trabajador (7). Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador, las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá” (4) los factores de riesgo psicosocial deben ser entendidos como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno (6), (7)

### **1.1. Características de los Factores de Riesgo Psicosociales**

Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias:

1. Se extienden en el espacio y el tiempo.
2. Dificultad de objetivación. El rol, la cohesión grupal, la supervisión, la comunicación no tienen unidades propias de medida objetiva.
3. Afectan a los otros riesgos. El organismo humano, el trabajador, es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban afectando a la totalidad de la persona.
4. Escasa cobertura legal. El desarrollo de la legislación sobre aspectos psicosociales se ha trabajado de modo general relacionada con la prohibición de que puedan dañar a la salud.
5. Están moderados por otros factores. La carga de trabajo, el conflicto de rol, la incertidumbre laboral no suele tener los mismos efectos sobre

toda la población, sino que depende de las variables personales como el nivel de implicación, la confianza en sí mismo, el optimismo y la motivación de logro.

6. Dificultad de intervención. Casi siempre hay soluciones técnicas para la gran mayoría de los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, pero no resulta tan claro cuando se trata de los factores psicosociales (6).

## 1.2. Modelo de análisis de Riesgo Psicosocial.

“Los actores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (6) Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

**A. Condiciones intralaborales:** Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

El modelo de análisis, retoma elementos a partir de los modelos de demanda – control - apoyo social de Karasek, Theorell y Jonhson, el modelo de desequilibrio esfuerzo - recompensa de Siegrist y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos. A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa (7).

- a. Demandas del trabajo:** Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo (7).
- b. Control sobre el trabajo:** Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo (7).
- c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión (7).
- d. Recompensa:** Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de

promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización (5).

### **Dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.**

**1. Demandas cuantitativas:** Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:

- El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados (5).

**2. Demandas de carga mental:** Son las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando (5):

- La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.

- La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

**3. Exigencias psicológicas emocionales:** Son situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

Las exposiciones a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.

Se convierte en fuente de riesgo cuando (7):

- El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.
- El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.).
- El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

**4. Doble Presencia:**

La doble presencia, doble jornada o doble carga, es un concepto que surge del fenómeno observable en las economías desarrolladas, por el cual hay una presencia de las mujeres en el empleo (ámbito productivo) que siempre se presenta acompañada de una presencia

en el ámbito doméstico-familiar (ámbito reproductivo). Se utiliza en sociología del trabajo y en los estudios de género.

Para las mujeres la doble presencia supone, por un lado, una “doble carga de trabajo” lo cual repercute en sus posibilidades de empleo y de carrera profesional; por otro lado, esta doble presencia pone de relieve un cambio en la identidad femenina, en el cual, el protagonismo de la mujer no está restringido únicamente al ámbito doméstico-familiar, sino que su protagonismo es ambivalente, con una síntesis entre el ámbito público y privado, entre empleo y trabajo doméstico-familiar.

Esto dificulta la manera de estudiar lo que supone la incorporación de la mujer al mercado laboral, la relación entre producción y reproducción, entre otros aspectos (como puede ser también la relación entre trabajo y desigualdad social).

- 5. Exigencias de responsabilidad del cargo:** Son las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando (5):

- El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan (8).

**6. Demandas ambientales y de esfuerzo físico:** Son las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando (5):

- Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

**7. Demandas de la jornada de trabajo:** Son las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando:

- Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso (7).

**8. Previsibilidad:** Considerado como previsible, que es lo se puede prever, es decir, que se puede suponer a través de indicios, mientras que predecible es que se puede anunciar por revelación, ciencia o conjetura. Se puede predecir el fin de alguna situación que se producen en el trabajo.

**9. Consistencia de rol:** Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto (7).

**10. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:** Es la condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador (7).

**11. Control y autonomía sobre el trabajo:** Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas

durante la jornada y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando:

- El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.
- El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente (7).

## **12.Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y**

**conocimientos:** Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.
- Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado (7).

**13.Ritmo de Trabajo:** Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:

- El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio.
- En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador (7).
- Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

**14. Claridad de rol:** Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:

- La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa (7).

**15. Capacitación:** Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:

- El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.
- Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo (9).

**16. Características del liderazgo:** Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:

- La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.

- El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.
- El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso (5).

**17. Relación con los colaboradores (subordinados):** Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:

- La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.

El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe.

- El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales (8).

**18. Retroalimentación del desempeño:** Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:

- Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador (7).

**19. Relaciones sociales en el trabajo:** Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:

- La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.
- Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.
- El apoyo social que se recibe de compañeros.
- El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).
- La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración) (7).

Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.
- Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros que genera un ambiente deficiente de relaciones.
- Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.
- Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo.
- El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente (7).

**20. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza:** Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de

autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:

- El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe.
- Se percibe inestabilidad laboral.
- Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan (7).

**21. Reconocimiento y compensación:** Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:

- El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.
- El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización.
- La empresa descuida el bienestar de los trabajadores.
- La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo (10).

La exposición a este tipo de riesgos no deteriora necesariamente la salud del trabajador, aunque como su nombre indica son una fuente de riesgo, pues si el individuo utiliza unas estrategias de afrontamiento funcionales podrá manejar la situación laboral para eliminar el riesgo, o podrá modificar su comportamiento, sus cogniciones o sus emociones para adaptarse a la situación y convivir con ella. Los riesgos psicosociales en el trabajo aparecen porque se generan

condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores (7).

### 1.3. Efectos de los factores de Riesgo Psicosocial.

Los efectos de los factores de riesgo psicosocial son diversos y dependen de las características de las personas, de la apreciación de la situación y de los mecanismos de resistencia, así como de las características mismas del factor de riesgo. En general se pueden identificar dos tipos de respuestas ante los factores psicosociales:

- Las respuestas de acomodación pasiva, que conducen a una reducción del interés por participar y cambiar la realidad, sumiendo al individuo en un ciclo de empobrecimiento personal que limita su capacidad de lucha.
- Las respuestas de estrés, que tienen componentes subjetivos, fisiológicos y motores. Los sistemas orgánicos iniciales y principales que se activan como respuesta al estrés son el sistema nervioso y el sistema endocrino. Ambos se conocen como el sistema neuroendocrino. Otros, como el inmunológico, el cardiovascular y el gastrointestinal, se involucran y son eventualmente afectados por la presencia de las reacciones de estrés (10).

Cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas, puede desencadenar en factores de riesgo psicosocial que, si no son identificados y/o abordados en forma oportuna, generaran los riesgos psicosociales, como: El estrés laboral, el síndrome de burnout y el mobbing (acoso laboral) (11).

- **Patologías:** Aunque el efecto de la interacción entre la persona y sus condiciones de trabajo no se traduce inmediatamente en alteraciones

de la salud; si la situación problemática se cronifica; las consecuencias pueden llegar a expresarse en trastornos como:

- Trastornos cardiovasculares: Hipertensión, hipotensión, arritmias...
- Trastornos musculoesqueléticos: Temblores, tics, contractura muscular...
- Trastornos respiratorios: Asma, hiperventilación, sensación de ahogo...
- Trastornos gastrointestinales: Úlcera péptica, dispepsia, colon irritable, hiperacidez gástrica, estreñimiento, diarrea.
- Trastornos endocrinos: Hipoglucemia, hipertiroidismo, hipotiroidismo.
- Trastornos dermatológicos: Sensación de picor en la piel, sudoración excesiva, dermatitis, alopecia...
- Trastornos mentales y del comportamiento: Dolor crónico, cefalea, trastornos de ansiedad, trastornos depresivos, trastornos del sueño, drogodependencia, trastornos de la personalidad, trastorno obsesivo/compulsivo, trastornos de la sexualidad (5)

## 2. ESTRÉS LABORAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define al estrés como "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción" (12).

El estrés es la respuesta física y emocional provocada en un ser humano por una situación física, psicológica social que produce desequilibrio y desarmonía. Lo que desencadena un estímulo (estresor) de tal intensidad y magnitud que produce tensión. El estrés es útil porque prepara el cuerpo y la

mente para enfrentar los sucesos o llevar a la enfermedad física y mental e incluso a la muerte (12).

## 2.1. Significado

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más grave que en la actualidad afecta a la sociedad en general, debido a que no sólo perjudica a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental en el desarrollo de sus actividades laborales, sino también a los empleadores y a los gobiernos, ya que muchos investigadores al estudiar esta problemática han podido comprobar los efectos en la economía que causa el estrés (11).

Si se aplica el concepto de estrés al ámbito del trabajo, este se puede ajustar como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores los cuales pueden llegar hasta afectar la salud del trabajador. "Los efectos del estrés varían según los individuos. La sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas" (11).

No todos los trabajadores reaccionan de la misma forma, por lo que se puede decir que, si la exigencia presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés tenderá a disminuir y podrá tener signos estimulantes, que le permitirán hacer progresos en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo.

Lo contrario a lo que se planteó anteriormente ocasionaría en el trabajador un estrés debilitante de las capacidades y valoraciones personales, lo cual lo conducirían a estados de frustración o apatía al

trabajo que le impedirían realizarse integralmente y obtener logros en el campo profesional. Existe en la actualidad bibliografía en la que describe el estudio del comportamiento de los trabajadores frente al estrés, basándose en tipos de personalidad y de esta forma se puede inferir acerca de la actitud o respuesta de estos frente a una circunstancia estresante y los posibles efectos de tratar inadecuadamente la situación a la que se enfrentan.

Los individuos se diferencian en características de personalidad, patrones de conducta y estilos cognitivos relevantes que permiten predecir las consecuencias posibles de determinados estresores del ambiente laboral (11).

## **2.2. Tipos de estrés laboral**

El trabajador ante una situación de estrés intenta desarrollar una o varias estrategias de afrontamiento, que persiguen eliminar la fuente de estrés. También pueden tratar de evitar la experiencia incidiendo en la situación estresante, en sus propios deseos e inclusive en las expectativas en relación con esa situación.

Los tipos de estrés laboral, existen:

1. El episódico
2. El crónico, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:
  - a. Ambiente laboral inadecuado.
  - b. Sobrecarga de trabajo.
  - c. Alteración de ritmos biológicos.
  - d. Responsabilidades y decisiones muy importantes (12).

El estrés episódico es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su empleo. Por otra parte, el estrés crónico es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá.

### **2.3. Causas del Estrés Laboral**

Día a día nos encontramos con personas que dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia y los amigos. Son estas situaciones las que muchas veces llevan a los individuos a ser adictos de su empleo y estas mismas son las que generalmente ocasionan estrés laboral. Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado. El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral (14).

Por otra parte, es necesario tomar en cuenta que el origen del estrés laboral, puede considerarse como de naturaleza externa o interna, por lo que se puede decir que cuando los agentes externos o ambientales

son excesivamente fuertes hasta los individuos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente aun los agentes estresantes suaves le ocasionaran trastornos moderados (14).

Se distingue que algunas de los factores estresantes en el contexto laboral son:

- Factores intrínsecos al propio trabajo
- Factores relacionados con las relaciones interpersonales
- Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional
- Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional

En muchas ocasiones el estrés laboral puede ser originado por varias causas y una muy importante es el temor a lo desconocido, ya que muchas veces el trabajador se enfrenta a situaciones inciertas que le generan desconfianza y la sensación de no estar preparado para enfrentar un problema en la organización, por lo que este tipo de situaciones no permiten que exista un desarrollo pleno de la persona por el miedo a equivocarse. Un ejemplo de lo anteriormente descrito se presenta cuando se dan cambios a nivel de gerencia en una organización (12).

El avance tecnológico en el área industrial ha incorporado como factor estresante la monotonía, haciendo énfasis que este fenómeno no es perceptible fácilmente por los individuos en su trabajo (15).

La vida rutinaria ocasiona desanimo, apatía, cansancio, etc. en los individuos miembros de una organización y estos son síntomas del trastorno denominado estrés, por lo que las personas al encontrarse sometidas a situaciones como esta no desarrollan todo su potencial, el cual queda limitado a hacer únicamente lo que se les ordena

impidiéndose de esta forma el pleno desarrollo en el campo laboral (15).

El Salvador actualmente se encuentra inmerso en una grave crisis económica siendo esta una causa muy importante de generación de estrés a nivel social, que influye grandemente en el entorno laboral, en primer lugar porque que existe inestabilidad laboral debido al surgimiento de normativas como el TLC y en segundo lugar porque hay una alta tasa de desempleo, lo cual conduce a técnicos profesionales a trabajar en empleos que no van de acuerdo al grado de estudios obtenidos o a la carrera universitaria estudiada, generándose de esta forma estrés que conlleva a frustraciones de diferente naturaleza (14).

#### **2.4. Principales Efectos del Estrés Laboral**

La exposición a situaciones de estrés no es en sí misma algo "malo" o negativo, solo cuando las respuestas de estrés son excesivamente intensas, frecuentes y duraderas pueden producirse diversos trastornos en el organismo. En la vida toda acción realizada tiene como efecto una reacción específica. Al estudiar la temática del estrés no puede obviarse que el estrés mal manejado ocasiona repercusiones en las personas, sin embargo, actualmente se está haciendo énfasis a los efectos del estrés a nivel fisiológico ya que estos propician un gran deterioro en los individuos impidiéndoles realizar sus actividades cotidianas. A continuación, se presenta principales efectos negativos del estrés laboral según (12):

##### **A. Efectos Fisiológicos:**

- Aumento de la tasa cardíaca
- Tensión muscular
- Dificultad para respirar

**B. Efectos Cognitivos:**

- Preocupaciones
- Dificultad para la toma de decisiones
- Sensación de confusión

**C. Efectos Motores:**

- Hablar rápido
- Temblores
- Tartamudeo (12)

Los efectos cognitivos y motores son muy importantes cuando se habla de efectos del estrés en los trabajadores, ya que están íntimamente relacionados y podría decirse que muchas veces estos efectos se presentan en forma simultánea, ya que una persona preocupada puede presentar signos como temblores en las manos o hablar muy rápido, también la dificultad para la toma de decisiones y la sensación de confusión pueden presentar características como tartamudeo o voz entre cortada (12).

**D. Efectos del estrés laboral sobre la salud**

Los estilos de vida actuales son cada día más demandantes, esto lleva al hombre moderno a incrementar notablemente en mucho sus cargas tensionales y esto produce la aparición de diversas patologías (16).

Las patologías que surgen a causa del estrés laboral pueden ser asimiladas de diferentes formas por los individuos, ya que en este nivel se toman en cuenta aspectos como diferencias individuales reflejadas en el estado actual de salud e historia clínica de las personas, por lo que un determinado efecto del estrés laboral no se

presentará de igual forma en todos los seres humanos y lo que puede ser nocivo para unos será leve para otra (16).

Al debilitarse las defensas del organismo las actividades del cuerpo se desaceleran y pueden cesar totalmente, generando problemas psicológicos, una enfermedad física o incluso la muerte (15).

Está comprobado científicamente que el estrés produce una disminución notable de las defensas en el organismo, por lo que una persona que adolece continuamente estrés está expuesta a sufrir cualquier tipo de enfermedades ocasionadas por bacterias o virus y esto es más grave en sociedades como la Salvadoreña, en donde el medio ambiente es vulnerable y se encuentra altamente contaminado, por eso es frecuente observar que el sector laboral es generalmente afectado por enfermedades virales que muchas veces necesitan incapacidad laboral.

Las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés laboral pueden clasificarse en dos grandes grupos:

1. Enfermedades por Estrés Agudo

- Ulcera por Estrés
- Estados de Shock
- Neurosis Post Traumática

2. Patologías por Estrés Crónico.

- Dispepsia
- Gastritis
- Ansiedad
- Accidentes
- Frustración (16)

La presencia de enfermedades originadas por estrés en el sector laboral conlleva a la inadecuada realización de las tareas en el trabajo, ya que una persona enferma no rinde lo necesario, por lo que es urgente crear conciencia en los empleadores y patronos que cuando una persona de su organización se encuentre enferma y especialmente cuando la enfermedad es generada por estrés, se le tome atención especial y de ser posible se le proporcione incapacidad para que se restablezca de la situación en la que se encuentra (16).

### **E. Efectos del estrés laboral sobre la organización**

Cada persona que sufre de estrés está pagando un alto precio por su salud personal, pero también pagan un alto costo la empresa para la cual trabaja trayendo como consecuencia:

1. Absentismo.
2. Rotación o fluctuación del personal.
3. Disminución del rendimiento físico.

Las empresas deben de ser conscientes que los miembros de su organización son seres humanos que sienten, sufren enfermedades y tienen un límite, por lo que debe ponerse atención especial a sus demandas e insatisfacciones ya que esto permitirá mejorar el clima organizacional y esto llevará a obtener mejores resultados en el aspecto social y económico.

Un trabajador al que se le cumplen sus demandas da lo mejor de sí en su trabajo, es responsable de sus actos y trabaja por mejorar las condiciones de la organización por lo que siempre debe buscarse la satisfacción de los trabajadores, así como promover iniciativas encaminadas al logro de la misma (15).

## 2.5. Síntomas de estrés según el factor

### A. Síntomas fisiológicos

Dolores en el cuello y espalda, problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon, problemas respiratorios, dolores de cabeza, trastornos del sueño, palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos, cambios fuertes de apetito y problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).

### B. Síntomas de comportamiento social

Dificultad en las relaciones familiares y con otras personas, dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades, sensación de aislamiento y desinterés.

### C. Síntomas intelectuales y laborales

Sentimientos de sobrecarga de trabajo, dificultad para concentrarse, aumento en el número de accidentes de trabajo, sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida, cansancio, tedio o desgano, disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad, deseo de no asistir al trabajo, bajo compromiso o poco interés con lo que se hace, dificultad para tomar decisiones y deseo de cambiar de empleo.

### D. Síntomas psicoemocionales

Sentimiento de soledad y miedo. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios. Sentimiento de que “no vale nada”, o “no sirve de nada”. Consumo de

bebidas alcohólicas o café o cigarrillo. Sentimiento de que está perdiendo la razón. Comportamiento rígido, obstinación o terquedad. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida (16).

### 3. PREVENCIÓN Y MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL

La mejor técnica para evitar caer en situaciones estresantes es evitar de manera eficaz todo aquello que nos conlleva a desequilibrios emocionales o laborales con el fin de prevenir los efectos agudos ocasionados por el estrés.

"La manera en que cada individuo, cada sector y en general la sociedad responde ante el estrés, identifica la complejidad del fenómeno y la necesidad de (...) plantear ante sus efectos estrategias de confrontación en las diversas instancias (15).

Existen diferentes formas de prevenir el estrés pero estas pueden ser aplicadas de diferente manera a cada individuo, hay un aspecto muy importante que es necesario mencionar y es la necesidad de cambiar los estilos de vida rutinarios y la de incorporar nuevos hábitos, que muchas veces son muy sencillos pero pueden dar solución a importantes problemas de salud física y mental originados por el estrés, sin embargo estos hábitos deben realizarse de manera recurrente para obtener buenos resultados. El tratamiento de las enfermedades por estrés laboral deberá ser preventivo y lograrse ejerciendo acciones necesarias para modificar los procesos causales utilizando criterios organizacionales y personales (15).

Hay un viejo adagio que dice: "más vale prevenir que lamentar", por lo que es mejor afrontar con valor día a día aquellas situaciones que nos generan estrés en el área laboral para evitar caer en el círculo vicioso originado por el estrés y evitar sufrir los penosos efectos que este trastorno desencadena en los individuos (15).

## **A. Atención Individual del Problema**

Los programas de atención individual en los sitios de trabajo contemplan la difusión de la información sobre el estrés, sus causas y la forma de controlarlo a través de la educación para la salud de los trabajadores (16).

Es muy importante que el departamento de recursos humanos de cada organización cuente con un profesional idóneo que pueda brindar ayuda a los empleados, pero de forma personalizada en momentos de crisis psicológica, emocional o física y le oriente al logro de un buen desempeño laboral. Es importante, mejorar los hábitos del trabajador tales como: alimentación adecuada, ejercicio físico moderado, gradual y progresivo, ritmos de sueño adecuados, propiciar las actividades recreativas (16).

Lo anteriormente descrito es muy importante ya que la mayoría de las personas que padecen estrés laboral, no hacen ejercicio físico ni les gusta descansar, lo cual les hace caer en un círculo vicioso de difícil salida, sin embargo es necesario hacer conciencia en los trabajadores, que todo al principio cuesta pero una vez se practica con frecuencia las actividades se vuelven agradables, por lo que el ejercicio físico es la forma más eficaz de romper el círculo que origina el estrés laboral ya que el reposo recuperador aparece luego de realizar esta actividad con regularidad (16).

## **B. Medidas Organizacionales para solucionar el problema**

En el manejo colectivo de los factores causales del estrés y las acciones específicas se dirigen específicamente hacia las características de estructura de la organización y sus estilos de comunicación (16).

Una técnica que actualmente está siendo utilizada en muchos sitios de trabajo a nivel nacional tanto del sector público como privado, con mayor auge en el último, es motivar a los empleados por medio de charlas de divulgación sobre el tema de salud ocupacional y motivación en las cuales

se les explica la importancia de contar con una buena salud física y emocional para el buen desempeño de las actividades y este tipo de actividades se realizan en lo que se le denomina un día de campo, donde se aprovecha la oportunidad para la convivencia entre los miembros de la organización (16).

"Cualquier intervención o cambio organizacional puede incidir sobre el nivel de estrés que pueden experimentar los trabajadores" (17).

Las organizaciones deben de tomar en cuenta que aspectos muchas veces irrelevantes para los directivos de la misma pueden tener mucho significado para los empleados es por eso que resulta importante tomar en cuenta la opinión de los mismos al momento de tomar ciertas decisiones y propiciar situaciones de diálogo para conocer sus demandas y necesidades (17).

Las organizaciones deben implementar como parte de su plan de acción para propiciar un clima organizacional adecuado motivar a los empleados de diferentes formas tales como: dar bonos por cumplimiento de actividades al mejor empleado del mes, incentivar a los empleados por medio de ascensos laborales de acuerdo a las capacidades y destrezas de los individuales, Promover aumentos salariales cada cierto periodo de tiempo para mantener satisfechos a los trabajadores (17).

### **C. Claves para Afrontar el Estrés**

A diferencia de lo que ocurre en otros ámbitos de la vida, las estrategias de afrontamiento consideradas en el ámbito laboral no resultan eficaces para reducir las relaciones entre estresores y sus consecuencias (13).

El afrontamiento del estrés laboral radica muchas veces en la posibilidad de controlar los agentes estresores externos, aunque generalmente estos no dependen exclusivamente de un solo individuo por lo que la mejor

forma de enfrentarse al estrés laboral requiere de una lucha conjunta entre los miembros de la organización lo cual permitirá la solución más rápida de este trastorno de adaptación de los individuos. Se presenta las siguientes claves para afrontar el stress:

- Contar con una buena forma física
- Llevar un ritmo de sueño y descanso adecuados
- Tener tiempo de ocio y horarios de trabajo flexibles
- Aprender técnicas de relajación
- Fomentar el pensamiento positivo

En cualquier tiempo en la vida, para alcanzar un rendimiento óptimo, es muy importante esforzarse y ser perseverante pero al mismo tiempo es necesario que toda actividad que se emprenda pueda verse interrumpida en ciertas ocasiones por períodos de descanso y relajación lo cual traerá como consecuencia beneficios asombrosos para el organismo (18)

#### 4. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

##### 4.1. Internacionales

- **Título:** Factores de riesgos psicosocial en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina.

**Autor:** Cacivio, R.

**Año:** Argentina, 2016.

**Metodología:** Para realizar la encuesta recurrimos al instrumento CoPsoQ-ISTAS 21 que fue respondido por 152 extensionistas agropecuarios de distintas organizaciones y lugares del país, 92 de ellos hombres y 60 mujeres.

**Conclusión:** Que los principales factores psicosociales detectados

como generadores de riesgo en su entorno laboral son, la posición de enlace organizacional y el conflicto por la ambigüedad del rol, el trabajo emocional y la carga mental, la organización y división del trabajo y la autonomía en su realización. (8).

- **Título:** Factores de Riesgos Psicosociales de los Trabajadores del Mar en la Región de Murcia.

**Autor:** Sánchez, F.

**Año:** España, 2016

**Metodología:** Se trata de un estudio observacional, finalidad descriptiva, secuencia transversal, analizado con métodos cuantitativos. La población la compusieron 998 trabajadores filiados activos en la Seguridad Social, Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en la Región de Murcia.

**Conclusión:** 1) Se ha comprobado que existe un porcentaje muy importante de trabajadores del mar que se encuentran en una situación desfavorable en las diversas dimensiones de riesgos psicosociales. La satisfacción laboral y el nivel de síntomas psicosomáticos parecen encontrarse al nivel de la población general. 2) Los resultados muestran que todos los trabajadores son hombres, siendo este el dato más destacado, siendo, en lo demás, similares a otras poblaciones. 3) Se ha comprobado que existe una relación significativa entre ambos factores en el sentido esperado, es decir, un mayor nivel de riesgo psicosocial conlleva una menor satisfacción extrínseca, intrínseca y general. 4) Se ha podido observar que la salud en general y los síntomas somáticos se encuentran negativamente

afectados por un mayor nivel de riesgos psicosociales. 5) Que los buzos es la categoría profesional con mayor riesgo psicosocial. Entre las actividades, destaca la piscifactoría como la que mayor nivel de riesgo psicosocial conlleva. 6) En función de la dimensión, se ha podido observar que la satisfacción laboral es el mejor predictor del riesgo psicosocial, estando presente en todos los modelos excepto en el de inseguridad sobre el futuro (19).

- **Título:** Factores de Riesgos Psicosociales y Niveles de Estrés en Trabajadores Administrativos de la Universidad de la Costa Cuc en el 2014

**Autor:** Beleño, R.; Ucros, M.

**Año:** Colombia, 2014

**Metodología:** La investigación fue de corte cuantitativa de tipo descriptiva. La muestra estuvo conformada por 227 administrativos de la Institución Universitaria. Para el cumplimiento de los objetivos en el estudio se utilizó como instrumentos la batería de evaluación de factores Psicosociales diseñada por el Ministerio de protección Social.

**Conclusión:** El personal administrativo que laboran en la Institución se encuentra expuesto a los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y niveles de estrés, por lo cual las acciones ejecutadas a nivel Organizacional deben estar dirigidas tanto a la promoción - y prevención, como a la intervención de estos factores. La mayoría de los administrativos no presentaron riesgos intralaborales, sin embargo, existe una prevalencia de riesgo en el constructo intralaboral específicamente en los dominios Control sobre el Trabajo, Liderazgo y Relaciones Sociales. Aunque en el constructo Intralaboral no

prevalece como factor de riesgo en el dominio de Demandas del trabajo, cabe destacar que existen unas dimensiones de este dominio que presentan riesgo, tales como:

- Consistencia de Rol con 50%, lo que quiere decir que están Presentando exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo.
- Demandas de la Jornada de Trabajo el cual obtuvo un riesgo del 50.8%, se puede decir que los administrativos tienden a presentar riesgos a causa de las jornadas prolongadas, sin pausas claramente establecidas y trabajar durante los días de descanso o trabajo nocturno.
- Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral con 50,4%. Lo que indica que los empleados presentan riesgo debido a las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo los cuales afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador. Los empleados de la Universidad de la Costa necesitan fortalecer aspectos relacionados al Dominio control de su trabajo. Los porcentajes de Riesgo Alto y Muy alto mayores al 51% en cada una de las siguientes Dimensiones:

- Capacitación en la que perciben que las actividades de capacitación es limitado o no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
- Participación y Manejo del cambio, en la que el trabajador percibe que carece de información suficiente y oportuna sobre el cambio, en el proceso de cambio se ignoran opiniones del trabajador y/o los cambios afectan la realización del trabajo.
- Claridad del Rol, en la que el empleado percibe que la organización no ha dado a conocer al trabajador la información clara sobre sus funciones. En los resultados del Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales, la mayor significancia al riesgo Alto y muy alto en más del 51% de los administrativos se presentó en las dimensiones:

- Características de liderazgo, en la que perciben que la

gestión que realiza el jefe representa dificultades en planificación, comunicación, consecución de los resultados y/o el apoyo social es deficiente. • Relaciones sociales en el Trabajo, en la que perciben que en trabajo existen pocas posibilidades de recibir apoyo social, trabajo en equipo e integración deficiente. • Retroalimentación del desempeño, en el que perciben que es poco clara o inoportuna para el desarrollo del trabajo y del trabajador. Por otro lado los Administrativos se encuentran expuestos en mayor grado a los factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral, las dimensiones que se identificaron principalmente en este el constructo a nivel de riesgo medio, alto y muy alto en más del 55% de los funcionarios se encuentran: • Características de la vivienda y su entorno, en la que perciben que las condiciones de su vivienda son precarias, no favorecen su descanso y/o la ubicación dificulta el acceso a vías transitables. • Desplazamiento vivienda trabajo, en el que perciben que el transporte para acudir al trabajo es incómodo y/o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada. • Tiempo fuera del Trabajo, En el que perciben que la cantidad de tiempo destinado al descanso, recreación y compartir con la familia o amigos recreación es limitada o insuficiente. Teniendo una importante asociación con respuestas de estrés y requieren intervención. Se puede concluir que a causa de los dominios y dimensiones en riesgo mencionadas con antelación los administrativos de la Universidad de la Costa presentan sintomatología relacionada con el Estrés en un nivel de riesgo del 58%, por lo cual se hace pertinente realizar intervenciones inmediatas que permitan favorecer el bienestar de los empleados administrativos (20).

## 4.2. Nacionales

- **Título:** Factores de riesgos psicosociales en los técnicos asistenciales de un Instituto de medicina legal de Lima Metropolitana, 2017

**Autor:** Santaria Cacya, E.

**Año:** Lima, 2017

**Metodología:** La muestra estuvo conformada por 63 participantes de ambos sexos con edades 30 a 45 años. La técnica de muestreo empleada fue No probabilística. El instrumento que se utilizó es el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) del Método Ista 21 versión corta, dicho instrumento fue adaptada y validada para los habitantes peruanos por: Marybel Mollo Flores en el año 2015. Mediante el programa estadístico SPSS versión 23.0 se calculó la estadística descriptiva y las medidas de tendencia central de las variables cuantitativas.

**Conclusión:** Se concluyó que las dimensiones con mayor riesgo de exposición psicosocial son: estima (85.7%), inseguridad (81%), doble presencia (76.2%) y exigencias psicológicas (68.3%). A dichos factores de riesgos psicosociales con niveles altos se encuentra expuesta el total de la población, por lo que se elabora un programa de intervención (21).

- **Título:** Factores de Riesgo Psicosocial que afectan el Desempeño Laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

**Autor:** Quispez, C.

**Año:** 2016

**Metodología:** Fue un estudio observacional, prospectivo, transversal, analítico y cuantitativo. La población para el estudio eran los profesionales, técnicos y administrativos que laboran en el servicio de obstetricia de alto riesgo del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. La técnica que se usó fue la encuesta para la recolección de datos, para lo cual se usó la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo ISTAS 21 (CoPsoQ) con preguntas de opción de respuesta según la escala de Likert. Para el procesamiento y plan de análisis se utilizó el software SPSS V22; y se usó la estadística descriptiva y la prueba exacta de Fisher, respectivamente.

**Conclusión:** Que los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral son: exigencias psicológicas, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima (2).

#### 4.3. Locales

- **Título:** Factores de riesgo psicosocial y su relación con la salud mental positiva en los enfermeros del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo – EsSalud.

**Autor:** Luque, S.

**Año:** Arequipa, 2017

**Metodología:** El estudio se realizó en el mes de setiembre, es de nivel relacional, se consideró como universo a 205 enfermeros, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple, ya que todos los enfermeros tuvieron la misma posibilidad de participar, tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, siendo la muestra final 135

enfermeros que laboran en el hospital. Como técnica se utilizó el Cuestionario y los instrumentos fueron: Evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial – ISTAS-21 y el Cuestionario de Salud Mental Positiva.

**Conclusión:** Llegando a concluir: 1) En los enfermeros que laboran en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo, se identificó un nivel de riesgo psicosocial medio, en las dimensiones: exigencia psicológica, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, estima e inseguridad sobre el futuro. 2) La salud mental positiva de los enfermeros que laboran en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo presentó una tendencia media en las dimensiones actitud prosocial, habilidad de relaciones interpersonales, autocontrol, resolución de problemas, autoactualización y autonomía; y una tendencia a ser alta en la dimensión de satisfacción personal. 3) Los factores de riesgo psicosocial no se relacionan con la salud mental positiva de los enfermeros del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo, en razón de que ambas variables actúan en forma independiente una de la otra (9).

- **Título:** Impacto del estrés laboral en la salud del personal del Policlínico Servicios Médicos Integrados S.A.C. Arequipa, 2017

**Autor:** Flores, G.

**Año:** Arequipa, 2017

**Metodología:** El estudio corresponde a un problema de campo, a nivel explicativo y al diseño transversal; es bivariable por lo que se refieren al estrés laboral y a la salud de los trabajadores con sus indicadores y subindicadores respectivos. La opción para trabajar con las unidades

de investigación fue en atención a la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión, de un universo de 123 trabajadores, se estudió 86. Los instrumentos fueron: los formularios de preguntas en base al test de medición del estrés laboral INSHT 2001 y a la Escala para la evaluación de la salud Tercera Versión, de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá – Colombia.

**Conclusión:** Los niveles de estrés laboral de los trabajadores investigados se halló en un nivel leve en más de la mitad. La tercera parte en un nivel moderado. La salud integral de los trabajadores investigados se encontró que en más de la mitad de ellos poseen buena salud. La diferencial se encuentra en regular y en mal estado de salud integral. En atención al Impacto del nivel de estrés laboral en el estado de la Salud Integral de los trabajadores investigados se tiene que los niveles de estrés laboral impactan negativamente en el estado de salud de los trabajadores investigados. Estadísticamente se observa dependencia (22).

## CAPITULO II

### METODOLOGÍA

#### 1. TECNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACION

##### 1.1. Técnica

La técnica a utilizar el Cuestionario.

##### 1.2. Instrumento

- **Variable:** Riesgos Psicosociales

Formulario de preguntas denominado: Cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. Versión corta para empresas. Adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) para su uso en español. Versión 2,2014.

##### **Calificación**

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

La versión corta del CoPsoQ evalúa 15 dimensiones de los riesgos psicosociales que son los más prevalentes:

- Exigencias psicológicas cuantitativas

##### N° de ítems: 2

Situación más favorable	:	0 a 1
Intermedia	:	2 a 3
Situación más desfavorable	:	4 a 8

- Ritmo de trabajo

##### N° de ítems: 2

Situación más favorable	:	0 a 1
-------------------------	---	-------

Intermedia : 2 a 3  
Situación más desfavorable : 4 a 8

- Exigencias psicológicas emocionales

N° de ítems: 2

Situación más favorable : 0 a 3  
Intermedia : 4 a 5  
Situación más desfavorable : 6 a 8

- Doble presencia

N° de ítems: 2

Situación más favorable : 0 a 3  
Intermedia : 4 a 5  
Situación más desfavorable : 6 a 8

- Influencia

N° de ítems: 2

Situación más favorable : 6 a 8  
Intermedia : 4 a 5  
Situación más desfavorable : 0 a 3

- Posibilidad de desarrollo

N° de ítems: 2

Situación más favorable : 6 a 8  
Intermedia : 4 a 5  
Situación más desfavorable : 0 a 3

- Sentido de trabajo

N° de ítems: 2

Situación más favorable : 7 a 8  
Intermedia : 6  
Situación más desfavorable : 0 a 5

- Calidad de liderazgo

N° de ítems: 2

Situación más favorable : 7 a 8

Intermedia : 5 a 6

Situación más desfavorable : 0 a 4

- Previsibilidad

N° de ítems: 2

Situación más favorable : 7 a 8

Intermedia : 5 a 6

Situación más desfavorable : 0 a 4

- Claridad de rol

N° de ítems: 2

Situación más favorable : 8

Intermedia : 6 a 7

Situación más desfavorable : 0 a 5

- Conflicto de rol

N° de ítems: 2

Situación más favorable : 0 a 1

Intermedia : 2 a 3

Situación más desfavorable : 4 a 8

- Inseguridad sobre el empleo

N° de ítems: 2

Situación más favorable : 0 a 2

Intermedia : 3 a 4

Situación más desfavorable : 5 a 8

- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

N° de ítems: 2

Situación más favorable : 0 a 1

Intermedia : 2 a 3  
Situación más desfavorable : 4 a 8

- Confianza vertical

N° de ítems: 2

Situación más favorable : 7 a 8  
Intermedia : 5 a 6  
Situación más desfavorable : 0 a 4

- Justicia

N° de ítems: 2

Situación más favorable : 7 a 8  
Intermedia : 5 a 6  
Situación más desfavorable : 0 a 4

### **Baremo Global de Factores de Riesgo Psicosocial:**

Calculada mediante la siguiente fórmula

$$A = X \pm 0.75 (05)$$

X = Promedio

Ds = Desviación standar

$$\begin{aligned} a &= x - (0.75)(05) \\ &= 59.15 - (0.75)(2.26) \\ &= 59.15 - 1.69 \\ &= 57.46 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b &= x + (0.75)(05) \\ &= 59.15 + (0.75)(2.8) \\ &= 59.15 + 1.69 \\ &= 60.84 \end{aligned}$$

### **Riesgos Psicosociales**

Alto : 62 - 66  
Medio : 58 - 61  
Bajo : 53 - 57

- **Variable: Estrés laboral**

Se utilizó el formulario de preguntas denominado: Cuestionario para el estrés - Tercera versión de Villalobos, Gloria, Bogotá, el cual consta de 31 preguntas con respuesta tipo Likert (siempre, casi siempre, a veces y nunca).

Es un instrumento diseñado para evaluar síntomas significativos de la presencia de reacciones de estrés en los colaboradores. Los ítems están distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés:

- Fisiológicos
- Comportamiento social
- Intelectuales y laborales
- Psicoemocionales

**Numero de ítems según el factor**

<b>Factores</b>	<b>Ítems</b>
Síntomas fisiológicos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
Síntomas de comportamiento social	9, 10, 11, 12
Síntomas intelectuales y laborales	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
Síntomas psico-emocionales	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31
<b>Total de ítems</b>	<b>31</b>

**Fuente:** VILLALOBOS, Gloria, Cuestionario para la evaluación del estrés. Manual de Usuario, Bogotá, 2010.

A continuación, se detallan las manifestaciones que genera el estrés, de acuerdo a los diferentes síntomas físicos, de comportamiento social, intelectuales-laborales y psicoemocionales.

**Síntomas de estrés según el factor**

<b>Factores</b>	<b>Síntomas</b>
Síntomas fisiológicos	Dolores en el cuello y espalda, problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon, problemas respiratorios, dolores de cabeza, trastornos del sueño, palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos, cambios fuertes de apetito y problemas relacionados con la

	función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).
Síntomas de comportamiento social	Dificultad en las relaciones familiares y con otras personas, dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades, sensación de aislamiento y desinterés.
Síntomas intelectuales y laborales	Sentimientos de sobrecarga de trabajo, dificultad para concentrarse, aumento en el número de accidentes de trabajo, sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida, cansancio, tedio o desgano, disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad, deseo de no asistir al trabajo, bajo compromiso o poco interés con lo que se hace, dificultad para tomar decisiones y deseo de cambiar de empleo.
Síntomas psicoemocionales	Sentimiento de soledad y miedo. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios. Sentimiento de que “no vale nada”, o “no sirve de nada”. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo. Sentimiento de que está perdiendo la razón. Comportamiento rígido, obstinación o terquedad. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.

**Fuente:** VILLALOBOS, Gloria, Cuestionario para la evaluación del estrés. Manual de Usuario, Bogotá, 2010.

El cuestionario de estrés fue elegido debido a que contiene las categorías necesarias para valorar la frecuencia de los síntomas que experimentan los colaboradores, Además, su nivel de confiabilidad y validez es consistente, el coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.889 ( $p=0.001$ ).

Con la aplicación del cuestionario para la evaluación del estrés se identifica el nivel de estrés clasificado en cinco niveles que miden la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación, considerando las características de la población objeto de estudio se adoptaron los baremos definidos para “Auxiliares y operarios” de acuerdo al puntaje transformado se interpretan los resultados de la siguiente manera:

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje
Muy bajo	0,0 a 6,5
Bajo	6,6 a 11,8
Medio	11,9 a 17,0
Alto	17,1 a 23,4
Muy alto	23,5 a 100

Adaptado por: Cardona, L. y Montoya, L. Colombia 2013 (21).

### 1.3. Cuadro de coherencias

Variables	Indicadores	Subindicadores	Técnica e Instrumento	Ítems
<b>Primera Variable Riesgos psicosociales</b>	1. Exigencias cuantitativas psicológicas		Cuestionario y Instrumento de Evaluación de riesgos laborales - ISTAS 21	1 y 2
	2. Ritmo de trabajo			5 y 9
	3. Exigencias emocionales psicológicas			3 y 4
	4. Doble presencia			7 y 8
	5. Influencia			11 y 12
	6. Posibilidad de desarrollo			13 y 14
	7. Sentido de trabajo	• Alto		29 y 30
	8. Calidad de liderazgo	• Medio		19 y 20
	9. Previsibilidad	• Bajo		15 y 16
	10. Claridad de rol			17 y 18
	11. Conflicto de rol			23 y 24
	12. Inseguridad sobre el empleo			21 y 22
	13. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo			25 y 26
	14. Confianza vertical			27 y 28
	15. Justicia			
<b>Segunda Variable Estrés laboral</b>	1. Síntomas fisiológicos		Cuestionario Formulario de preguntas	1,2,3,4,5,6,7,8
	2. Síntomas de comportamiento social	• Muy alto		9, 10,11,12
	3. Síntomas intelectuales y laborales	• Alto		13,14,15,16,17,18,19,20,21,22
	4. Síntomas psico-emocionales	• Medio		23,24,25,26,27,28,29,30,21

## 2. CAMPO DE VERIFICACION

### 2.1. Ubicación espacial

El estudio se realizará en la Empresa Incalpaca Textiles Peruanos de Export S.A. que viene laborando desde 1993 en la ciudad de Arequipa, ubicado en Calle Condor Nro. 100 Urb. Tahuaycani - Sachaca.

## 2.2. Ubicación temporal

La investigación será desarrollada desde Octubre a Diciembre 2018

## 2.3. Unidades de Estudio

Las unidades de estudio están constituidas por las trabajadoras que laboran en el Área de Producción de la de la Empresa Incalpaca S.A.

### 2.3.1. Universo

Está compuesto por 1398 trabajadoras del Área de Producción de la Empresa Incalpaca S.A.

### 2.3.2. Muestra

Para el cálculo de la muestra se utilizará el criterio de margen de confianza de 95%, con un margen de error del 5% siendo el muestreo al aleatorio simple.

Muestra para población finita

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N = 1398 trabajadores

Z<sup>2</sup> = 1.96 (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en este caso deseamos un 5%).

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 1398 \times 0.5 \times 0.5}{(1398 - 1) \times 0.05^2 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 302^1$$

<sup>1</sup> Calculado en: <http://www.berrie.dds.nl/calcss.htm>

- **Criterios de Selección:**

- **Criterios de Inclusión**

- Trabajadoras del Área de Producción.
- Trabajadoras del sexo femenino.
- Trabajadoras que firmen el consentimiento informado.
- Trabajadoras que laboren más de 1 año en la Empresa.

- **Criterios de Exclusión**

- Trabajadoras que laboren menos de 1 año en la Empresa.
- Trabajadoras con tratamiento en salud mental.

Con la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión la población queda conformada por 248 trabajadoras.

### **3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCION DE DATOS**

#### **3.1. Organización**

- Para efectos de recolección de datos, se coordinará con el jefe de la empresa a efecto de determinar fecha y horario.
- Información a las unidades de investigación sobre el proceso de aplicación de los instrumentos.
- Aplicación de los instrumentos.
- Se procederá a la recolección de datos aplicando los instrumentos en los días laborales de la semana y horas previamente coordinadas con los Directivos de la Empresa.
- Obtenida la información se procederá al procesamiento de datos, que comprende:
  - Codificación de los formularios de preguntas
  - Registro de los datos en una matriz ad hoc
  - Tabulación de datos

### 3.2. Validación del instrumento

- **El primer instrumento**

Cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. Versión corta para empresas. Adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) para su uso en español. Versión 2, 2014.

- **El segundo instrumento**

Se utilizó el cuestionario para el estrés - Tercera versión de Villalobos, Gloria, Bogotá, el cual consta de 31 preguntas con respuesta tipo Likert (siempre, casi siempre, a veces y nunca). Para cada pregunta, se debe señalar la frecuencia en que se presentan los diferentes malestares en los últimos tres meses.

El cuestionario de estrés fue elegido debido a que contiene las categorías necesarios para valorar la frecuencia de los síntomas que experimentan los colaboradores, Además, su nivel de confiabilidad y validez es consistente, el coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.889 ( $p=0.001$ ) (25).

### 3.3. Criterio para manejo de resultado

#### 3.3.1. Plan de procesamiento

a) **Tipo de procesamiento:** En el presente trabajo de investigación optará por un procesamiento mixto (procesamiento electrónico y procesamiento manual)

b) **Operaciones de la Sistematización:** Se realizará un plan de tabulación y un plan de codificación.

#### 3.3.2. Plan de análisis de datos

a) **Tipo de análisis:** cuantitativo y cualitativo.

- b) **Tratamiento estadístico:** se utilizará una tabla de frecuencias
- c) **Manejo estadístico:** bajo aplicación de la versión 22 programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).
- d) **Pruebas estadísticas:** se utilizará chi cuadrado  $\chi^2$
- e) **Tabulación:** se efectuará cuadros de entrada simple y de doble entrada.
- f) **Graficación:** en base a la aplicación de diagramas de columnas agrupadas.

### 3.4. Recursos

#### 3.4.1. Recursos humanos

- Investigadora

#### 3.4.2. Recursos materiales

- Instrumentos
- Consentimientos informados
- Útiles de escritorio
- Computadora e impresora
- Papel Bond 500 unidades

#### 3.4.3. Recursos financieros

- Autofinanciado por la investigadora



**CAPÍTULO III**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

## 1. CARACTERÍSTICAS GENERALES

TABLA N° 1

### CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018

<b>Edad</b>	<b>Nº.</b>	<b>%</b>
20 a 29 años	34	13.7
30 a 39 años	140	56.5
40 a más años	74	29.8
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100.0</b>

<b>Estado Civil</b>	<b>Nº.</b>	<b>%</b>
Soltera	33	13.3
Casada	48	19.4
Conviviente	147	59.3
Divorciada	16	6.5
Viuda	4	1.6
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100.0</b>

<b>Hijos</b>	<b>Nº.</b>	<b>%</b>
No	28	11.3
Si	220	88.7
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100.0</b>

<b>Tiempo de Servicio</b>	<b>Nº.</b>	<b>%</b>
Entre 1 y menos de 3 años	62	25.0
Más de 3 y menos de 5 años	32	12.9
Más de 5 y menos de 10 años	58	23.4
Más de 10 años	96	38.7
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100.0</b>

<b>Cargo que desempeña en el área de Producción</b>	<b>Nº.</b>	<b>%</b>
Empleado	0	0.0
Obrera	248	100.0
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

En cuanto a la edad, se muestra que el 56.5% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen entre 30 – 39 años, el 29.8% tienen 40 años a más y el 13.7% de las trabajadoras tienen entre 20 a 29 años.

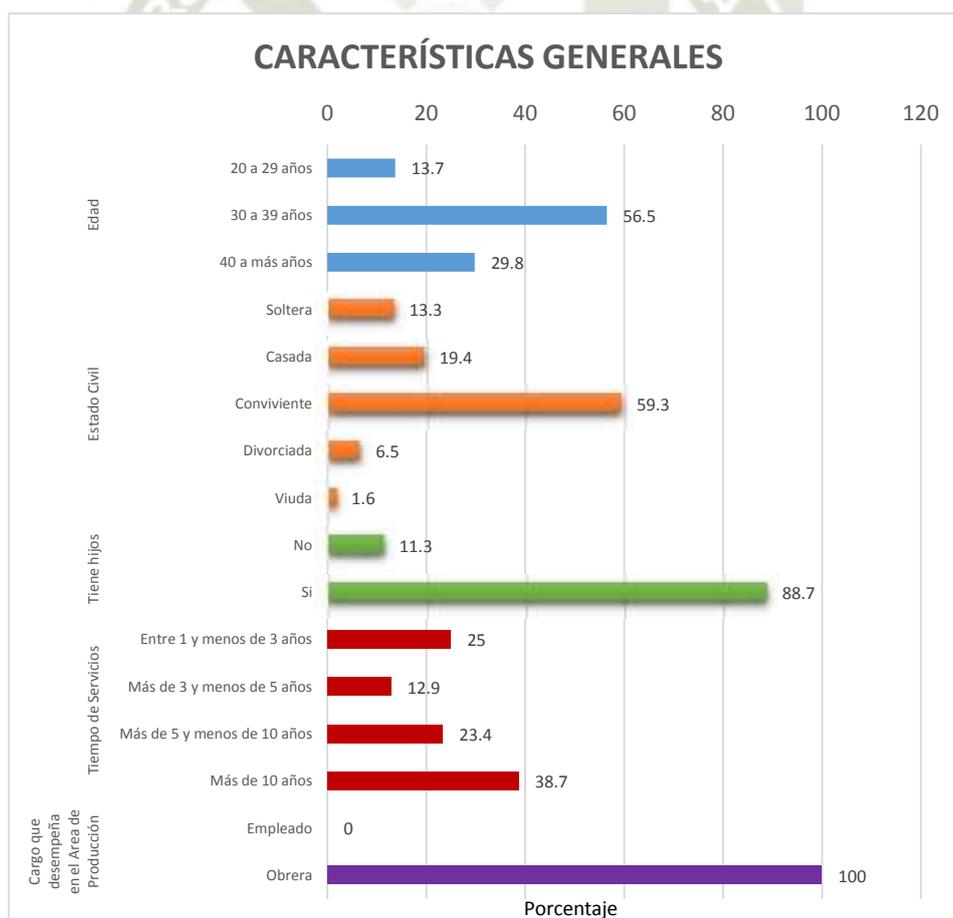
En cuanto al estado civil, se muestra que el 59.3% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. son convivientes, el 19.4% son casadas, mientras que el 1.6% de las trabajadoras son viudas.

El 88.7% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen hijos, mientras que el 11.3% de ellas no tienen hijos.

En cuanto al tiempo de servicio, el 38.7% viene laborando en la empresa más de 10 años, el 25.0% entre 1 y menos de 3 años, el 23.4% más de 5 y menos de 10 años y el 12.9% más de 3 y menos de 5 años.

Las trabajadoras investigadas laboran en el área de producción, desempeñándose como obreras en el 100.0%.

**GRÁFICO N° 1**



Fuente: Tabla N° 1

## 2. RIESGOS PSICOSOCIALES

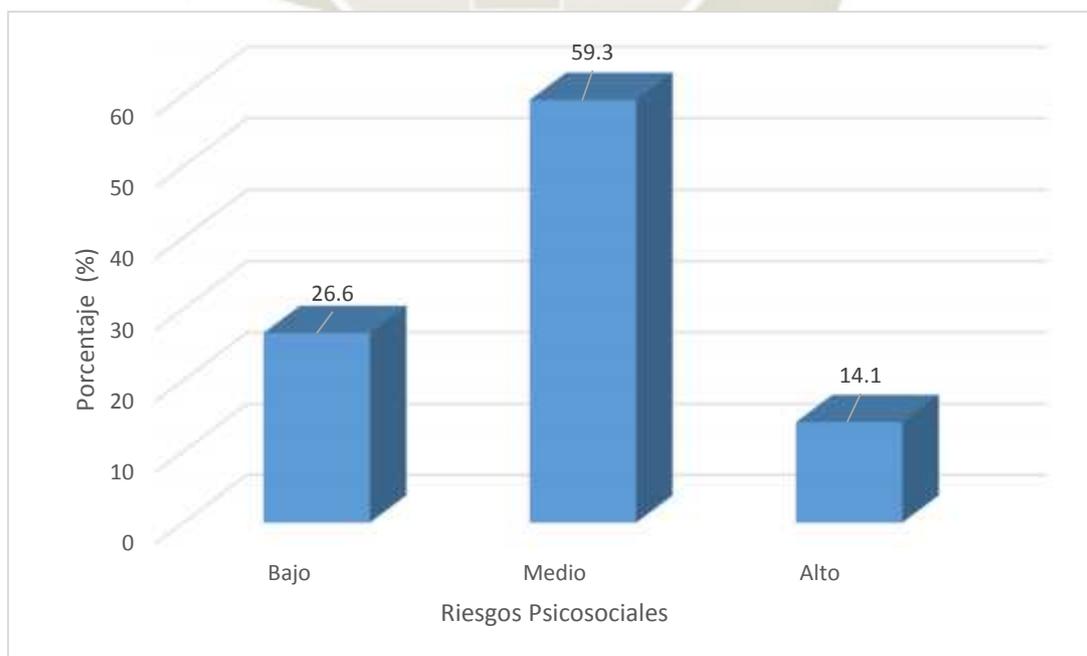
**TABLA Nº 2**  
**NIVEL DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE PRESENTAN LAS**  
**TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A.**  
**AREQUIPA, 2018**

Riesgos Psicosociales	Nº.	%
Bajo	66	26,6
Medio	147	59,3
Alto	35	14,1
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla Nº. 2 muestra que el 59.3% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan un nivel medio de riesgos psicosociales, el 26.6% tienen riesgo psicosocial bajo, mientras que el 14.1% de las trabajadoras tienen nivel de riesgos psicosociales alto.

**GRÁFICO Nº 2**



**Fuente:** Tabla Nº 2

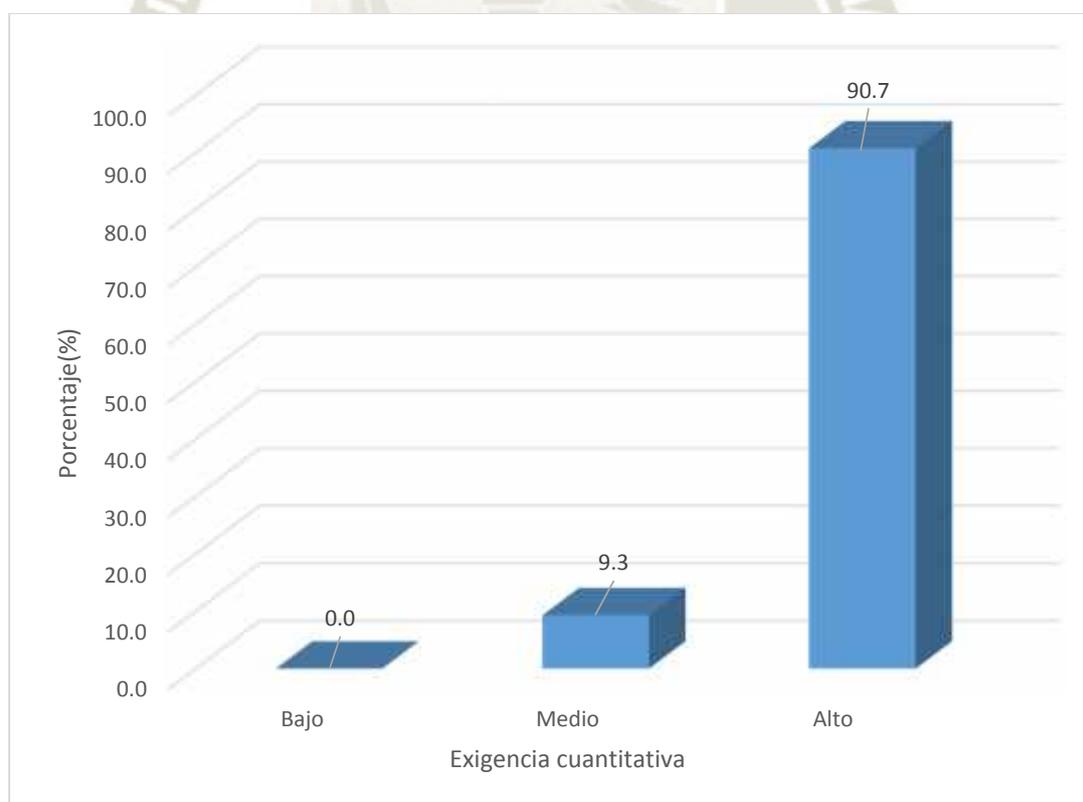
**TABLA N° 3**  
**EXIGENCIA CUANTITATIVA DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA**  
**TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Exigencia cuantitativa	Nº.	%
Bajo	0	0,0
Medio	23	9,3
Alto	225	90,7
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla N°. 3 muestra que el 90.7% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan nivel de exigencia cuantitativas alta, mientras que el 9.3% tienen exigencias cuantitativas media.

**GRÁFICO N° 3**



**Fuente:** Tabla N° 3

**TABLA Nº 4**

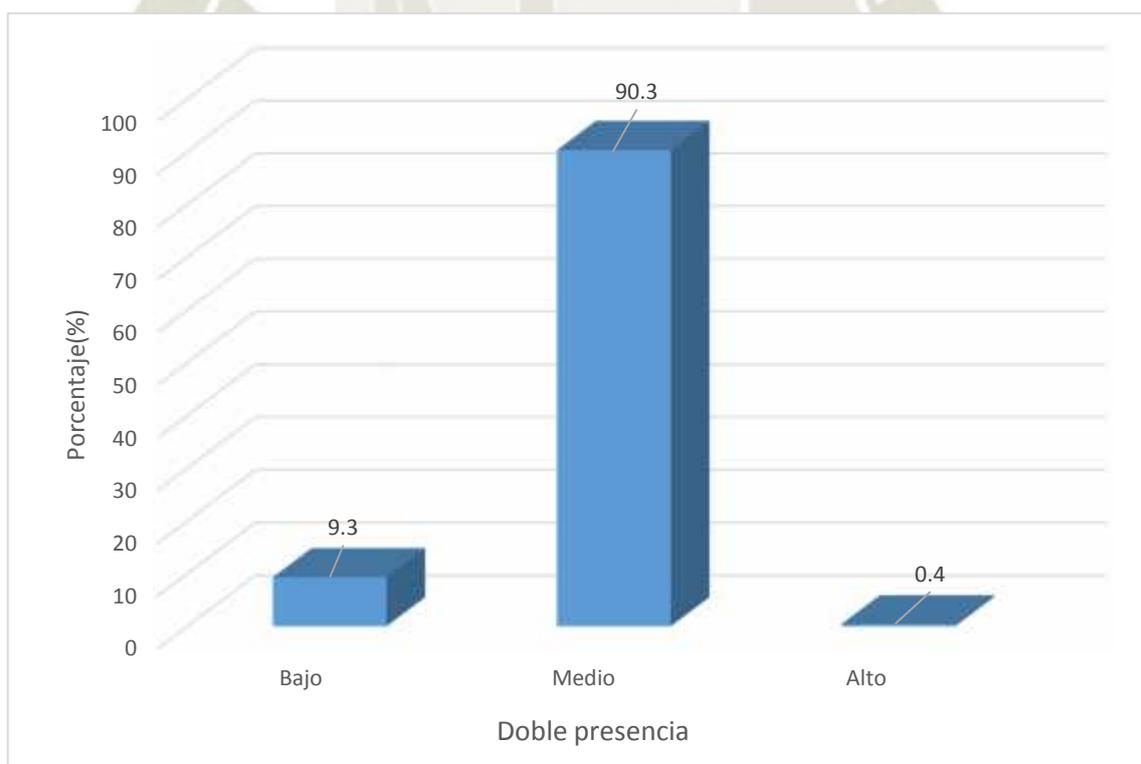
**NIVEL DE DOBLE PRESENCIA DE LAS TRABAJADORAS DE LA  
EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Doble presencia	Nº.	%
Bajo	23	9,3
Medio	224	90,3
Alto	1	0,4
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla Nº. 4 muestra que el 90.3% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan nivel medio de doble presencia, el 9.3% tienen bajo nivel y solo el 0.4% de las trabajadoras tienen nivel de doble presencia alto.

**GRÁFICO Nº 4**



**Fuente:** Tabla Nº 4

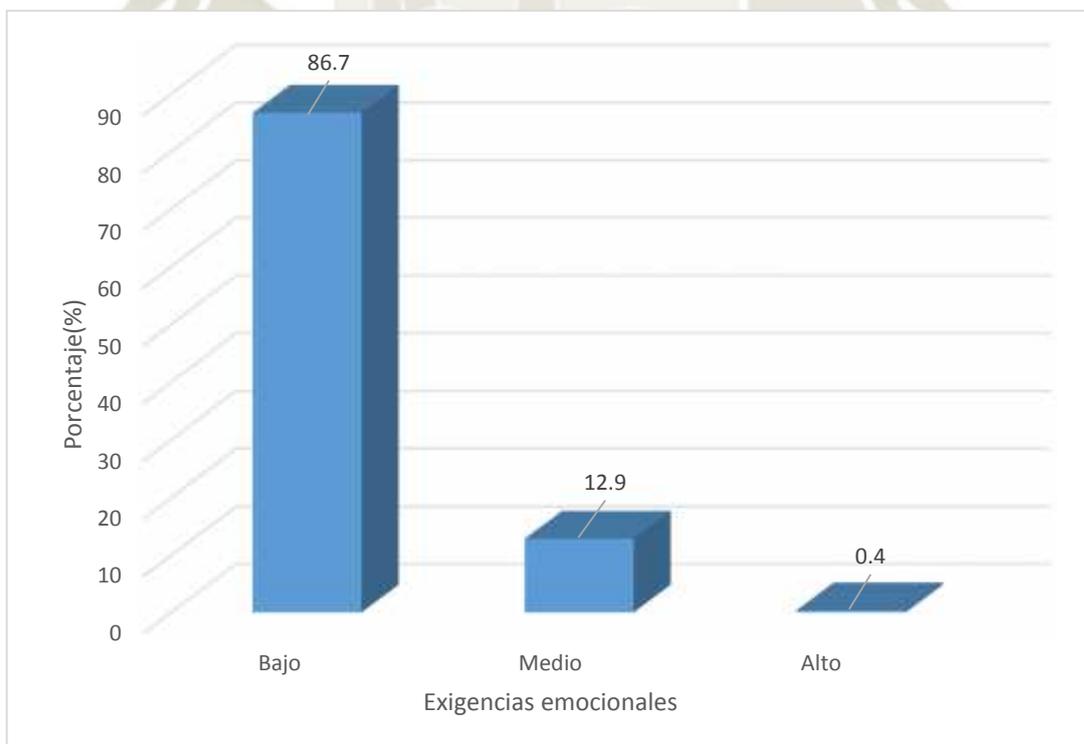
**TABLA N° 5**  
**EXIGENCIAS EMOCIONALES DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA**  
**TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Exigencias emocionales	Nº.	%
Bajo	215	86,7
Medio	32	12,9
Alto	1	0,4
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla N°. 5 muestra que el 86.7% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan un nivel de exigencias emocionales bajo, el 12.9% presentan nivel medio, mientras que el 0.4% de las trabajadoras presentan nivel de exigencias emocionales alto.

**GRÁFICO N° 5**



**Fuente:** Tabla N° 5

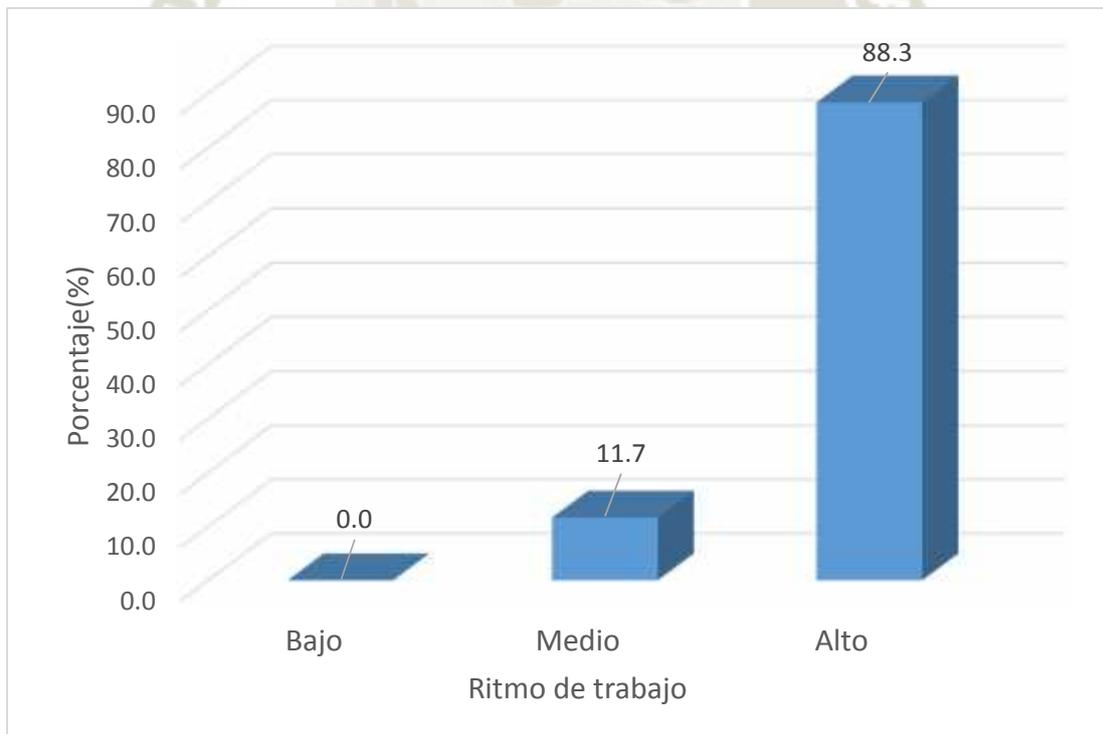
**TABLA N° 6**  
**RITMO DE TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL**  
**INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Ritmo de trabajo	Nº.	%
Bajo	0	0,0
Medio	29	11,7
Alto	219	88,3
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla N°. 6 muestra que el 88.3% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan un ritmo de trabajo alto, mientras que el 11.7% de las trabajadoras tienen ritmo de trabajo medio.

**GRÁFICO N° 6**



**Fuente:** Tabla N° 6

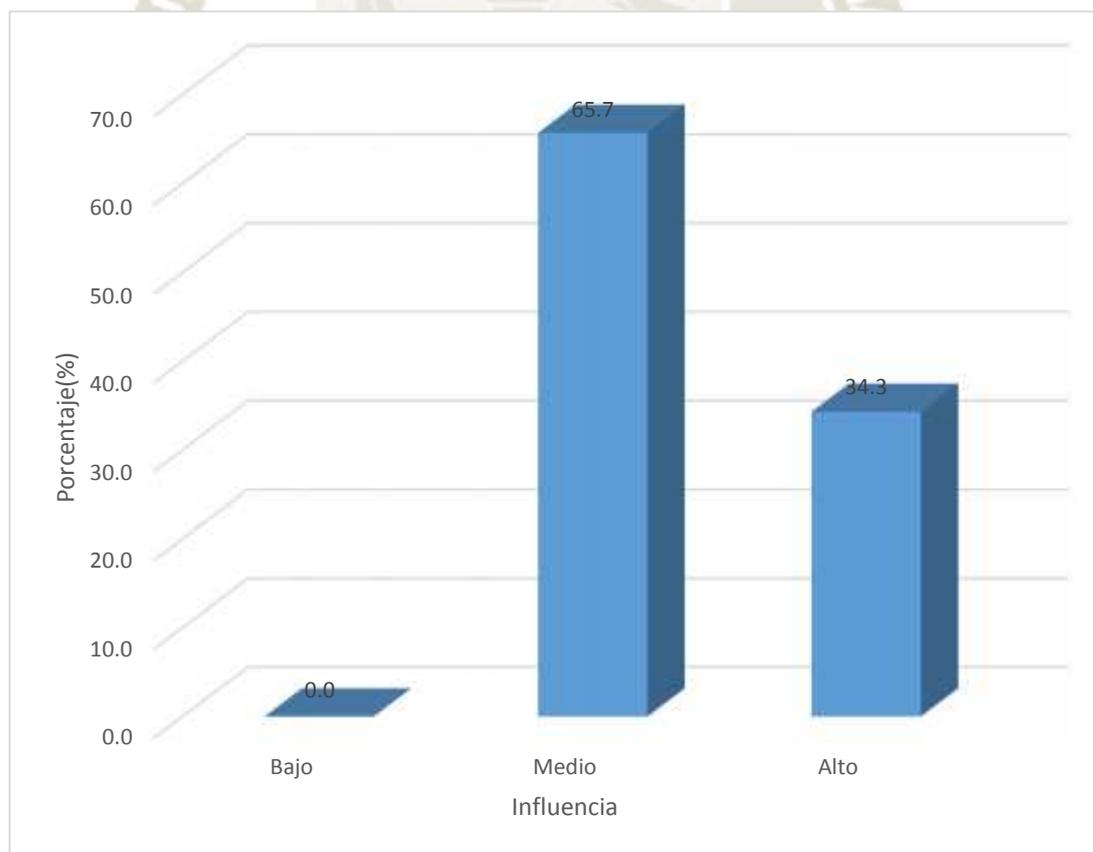
**TABLA N° 7**  
**INFLUENCIA DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL**  
**INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Influencia	Nº.	%
Bajo	0	0,0
Medio	163	65,7
Alto	85	34,3
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla N°. 7 muestra que el 65.7% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan nivel medio de influencia, mientras que el 34.3% de las trabajadoras tienen nivel alto.

**GRÁFICO N° 7**



**Fuente:** Tabla N° 7

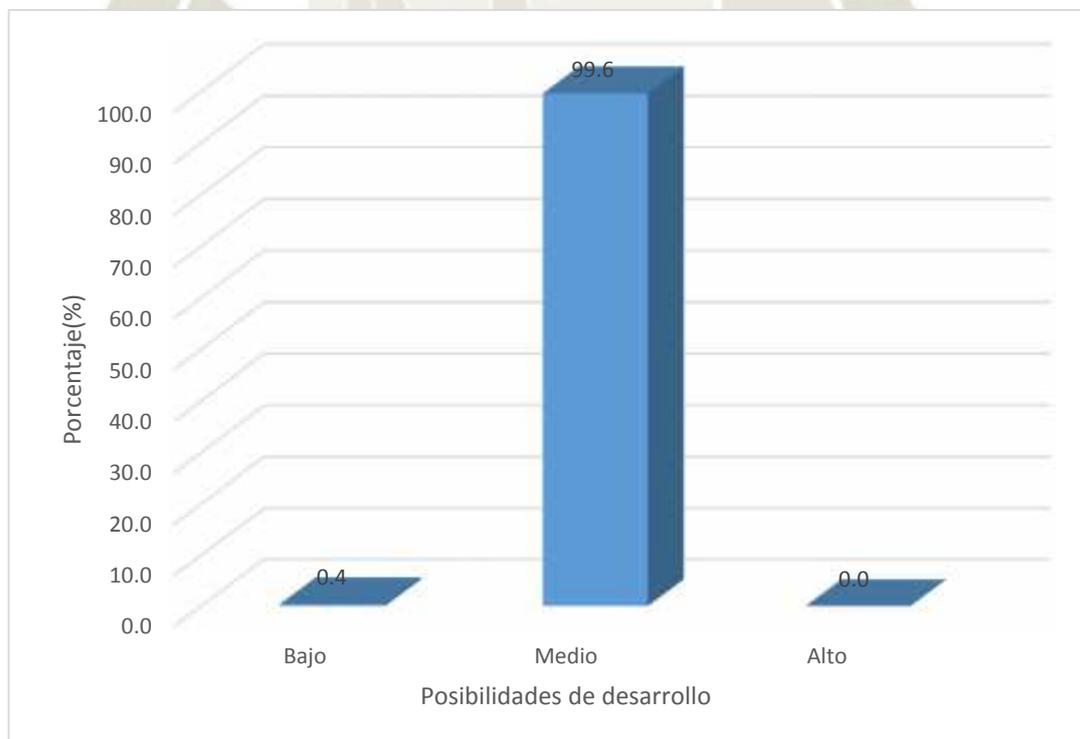
**TABLA Nº 8**  
**POSIBILIDADES DE DESARROLLO DE LAS TRABAJADORAS DE LA**  
**EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Posibilidades de desarrollo	Nº.	%
Bajo	1	0,4
Medio	247	99,6
Alto	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla Nº. 8 muestra que el 99.6% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan nivel medio de posibilidades de desarrollo, mientras que el 0.4% de las trabajadoras tienen nivel bajo.

**GRÁFICO Nº 8**



**Fuente:** Tabla Nº 8

**TABLA N° 9**

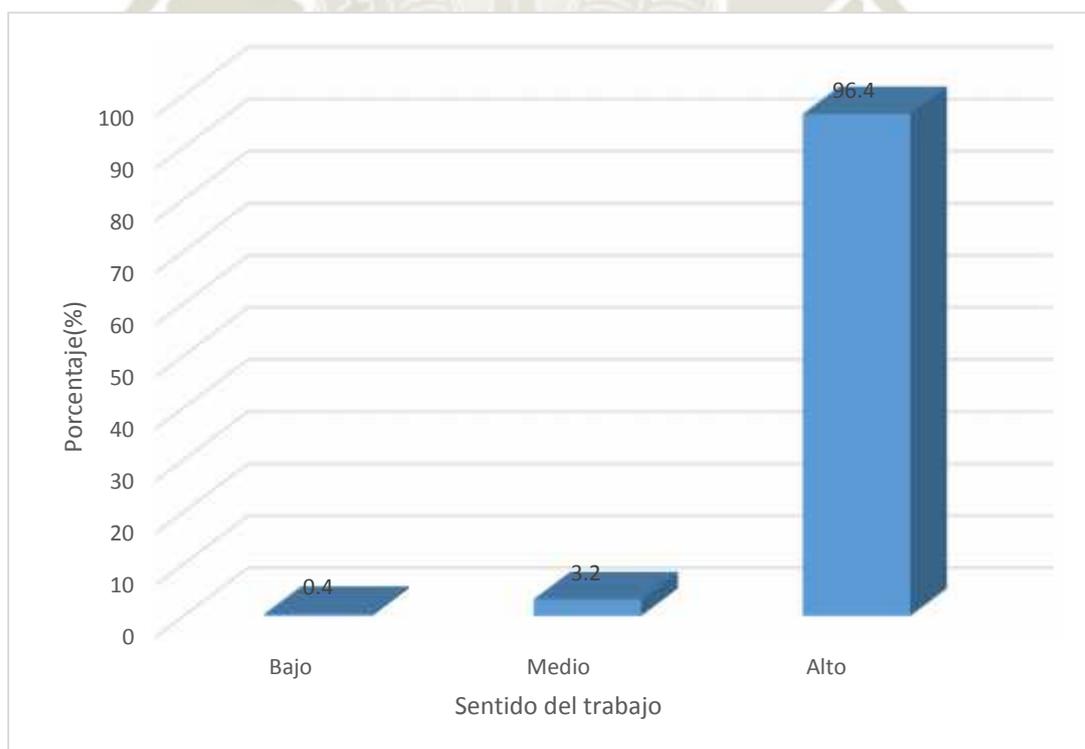
**SENTIDO DEL TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA  
TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Sentido del trabajo	Nº.	%
Bajo	1	0,4
Medio	8	3,2
Alto	239	96,4
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla N°. 9 muestra que el 96.4% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen un nivel alto del sentido del trabajo, el 3.2% presentan nivel medio, mientras que solo el 0.4% de las trabajadoras tienen sentido del trabajo bajo.

**GRÁFICO N° 9**



**Fuente:** Tabla N° 9

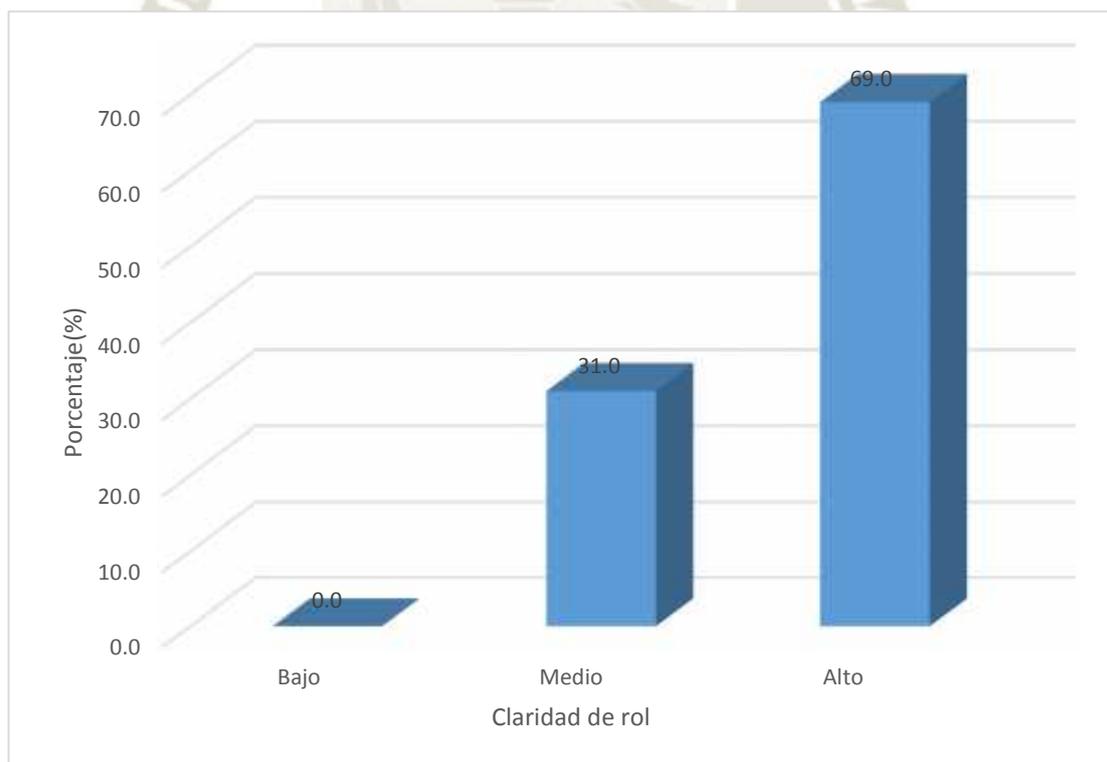
**TABLA N° 10**  
**CLARIDAD DE ROL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL**  
**INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Claridad de rol	Nº.	%
Bajo	0	0,0
Medio	77	31,0
Alto	171	69,0
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla N°. 10 muestra que el 69.0% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen alta claridad de rol, mientras que el 31.0% de las trabajadoras tienen nivel de claridad de rol media.

**GRÁFICO N° 10**



**Fuente:** Tabla N° 10

**TABLA N° 11**

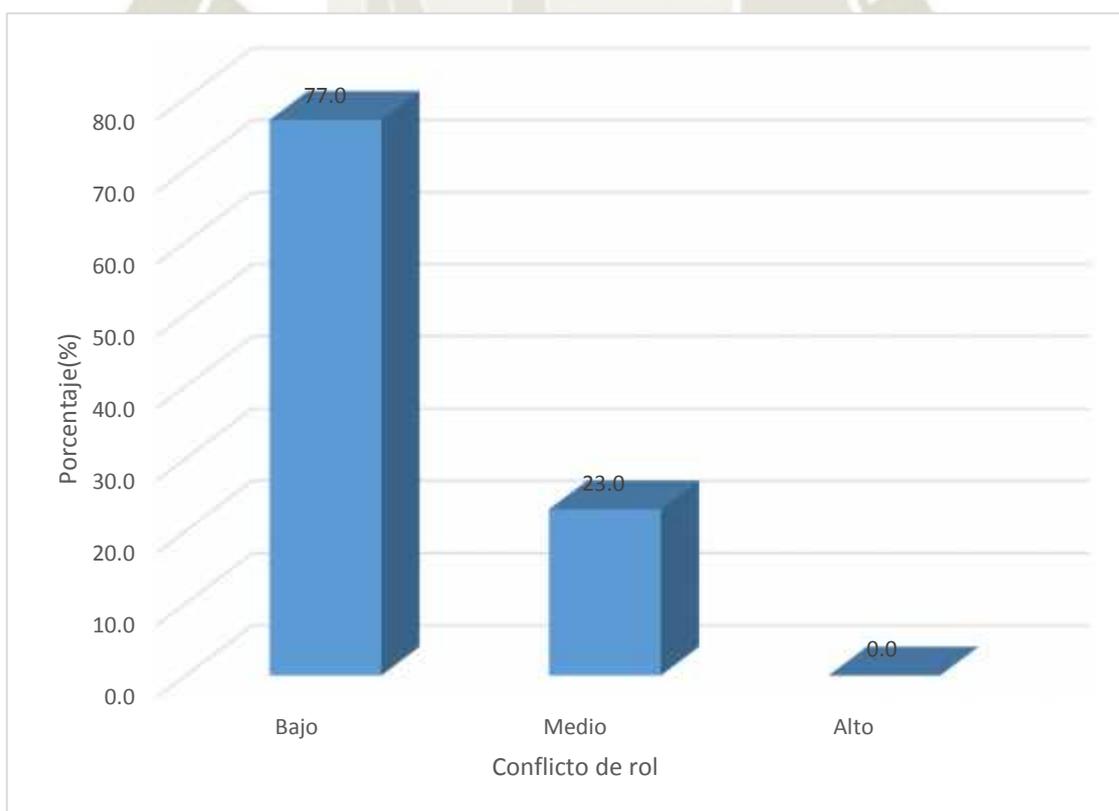
**CONFLICTO DE ROL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL  
INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Conflicto de rol	Nº.	%
Bajo	191	77,0
Medio	57	23,0
Alto	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla N°. 11 muestra que el 77.0% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen conflicto de rol bajo, mientras que el 23.0% de las trabajadoras presentan conflicto de rol medio.

**GRÁFICO N° 11**



**Fuente:** Tabla N° 11

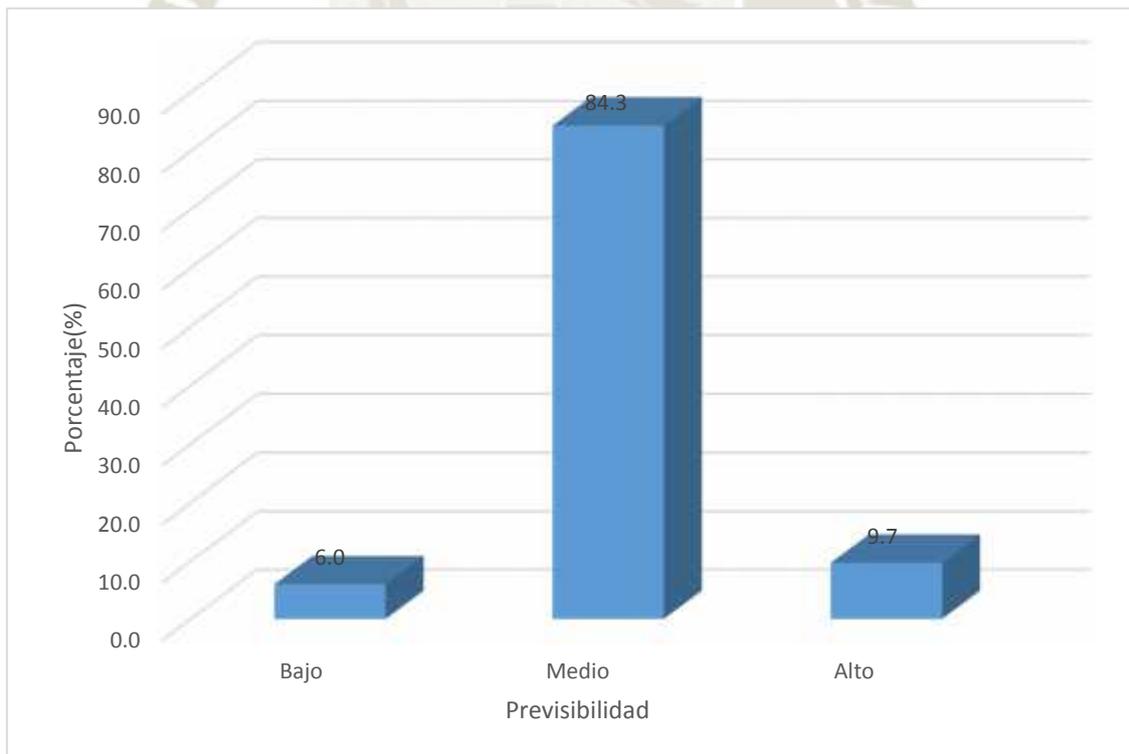
**TABLA N° 12**  
**PREVISIBILIDAD DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL**  
**INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Previsibilidad	Nº.	%
Bajo	15	6,0
Medio	209	84,3
Alto	24	9,7
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla N°. 12 muestra que el 84.3% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen nivel medio de previsibilidad, el 9.7% presentan nivel alto, mientras que el 6.0% de las trabajadoras tienen nivel de previsibilidad bajo.

**GRÁFICO N° 12**



**Fuente:** Tabla N° 12

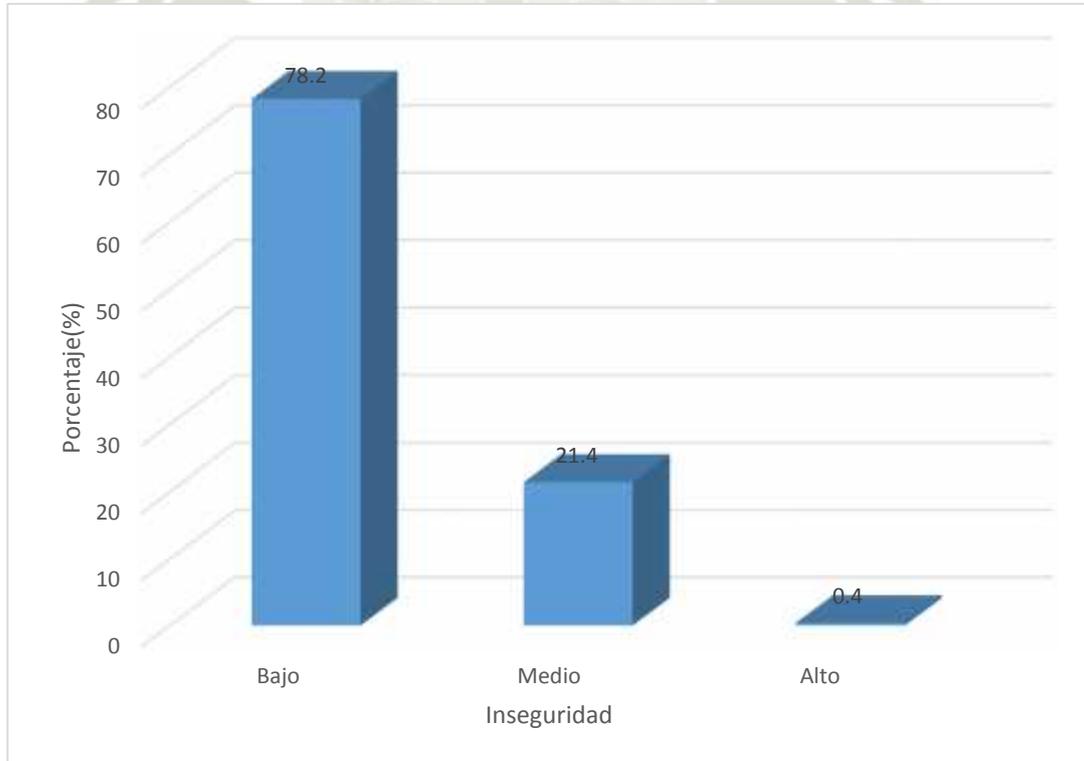
**TABLA N° 13**  
**INSEGURIDAD SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS**  
**TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA,**  
**2018**

Inseguridad	N°.	%
Bajo	194	78,2
Medio	53	21,4
Alto	1	0,4
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla N°. 13 muestra que el 78.2% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen nivel bajo de inseguridad, el 21.4% presentan nivel medio, mientras que el 0.4% de las trabajadoras tienen un nivel alto de inseguridad.

**GRÁFICO N° 13**



**Fuente:** Tabla N° 13

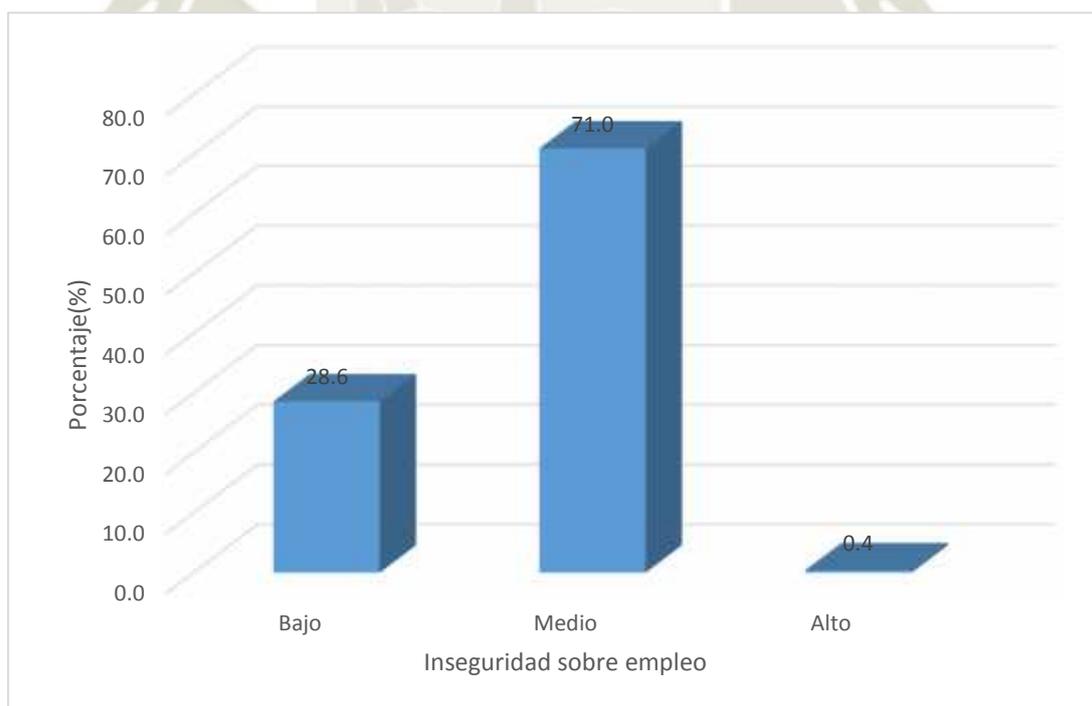
**TABLA N° 14**  
**INSEGURIDAD SOBRE EMPLEO EN LAS TRABAJADORAS DE LA**  
**EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Inseguridad	Nº.	%
Bajo	71	28,6
Medio	176	71,0
Alto	1	0,4
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla N°. 14 muestra que el 71.0% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen nivel medio de inseguridad sobre empleo, el 28.6% de las trabajadoras tienen nivel bajo, mientras que el 0.4% presentan nivel de inseguridad sobre empleo alto.

**GRÁFICO N° 14**



**Fuente:** Tabla N° 14

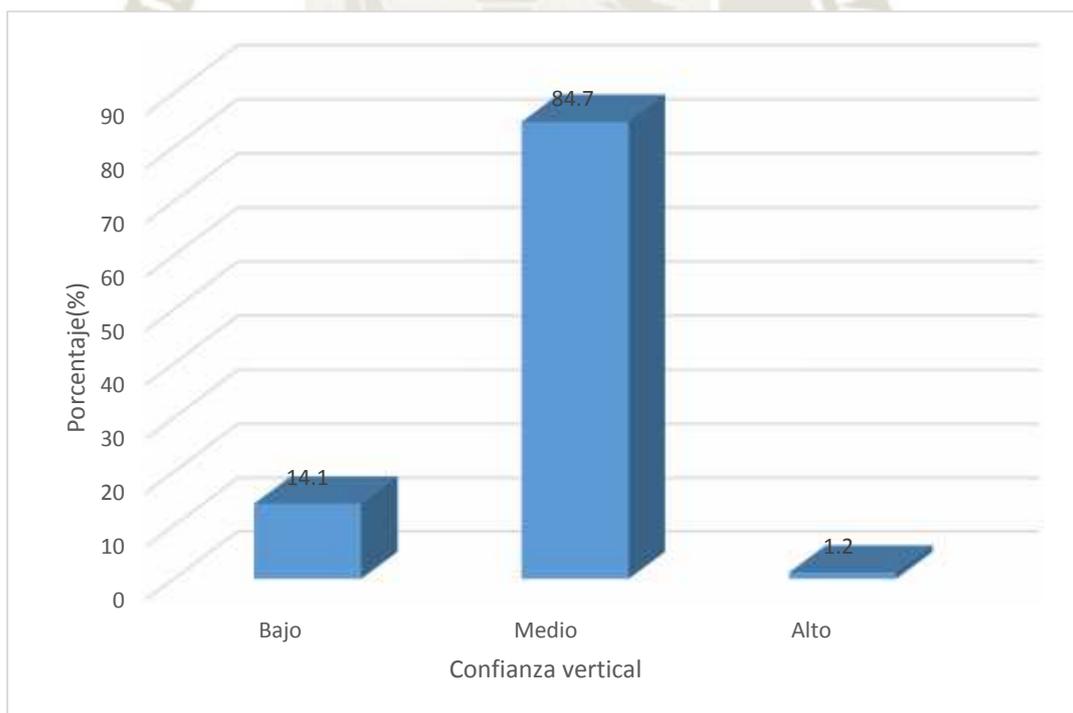
**TABLA N° 15**  
**CONFIANZA VERTICAL EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA**  
**TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Confianza vertical	Nº.	%
Bajo	35	14,1
Medio	210	84,7
Alto	3	1,2
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla N°. 15 muestra que el 84.7% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen una confianza vertical media, el 14.1% de las trabajadoras tienen nivel bajo, mientras que el 1.2% presentan confianza vertical alta.

**GRÁFICO N° 15**



**Fuente:** Tabla N° 15

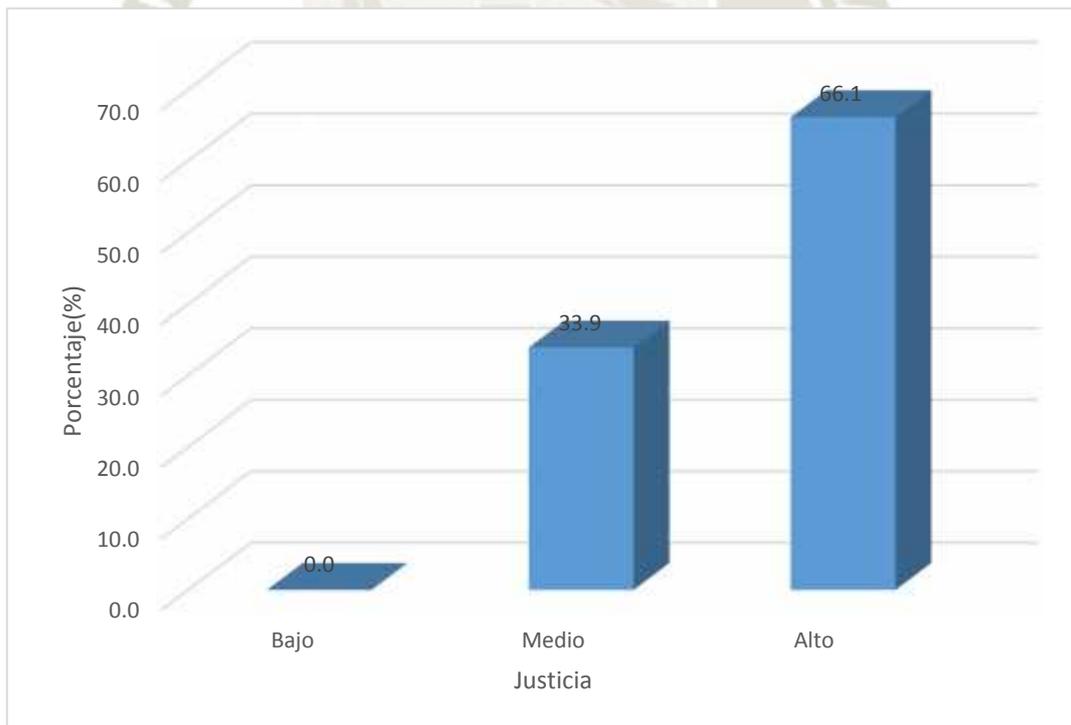
**TABLA N°. 16**  
**JUSTICIA LABORAL EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL**  
**INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Justicia	N°.	%
Bajo	0	0,0
Medio	84	33,9
Alto	164	66,1
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla N°. 16 muestra que el 66.1% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen una percepción de justicia alta, mientras que el 33.9% de las trabajadoras tienen una percepción media de justicia laboral.

**GRÁFICO N° 16**



**Fuente:** Tabla N° 16

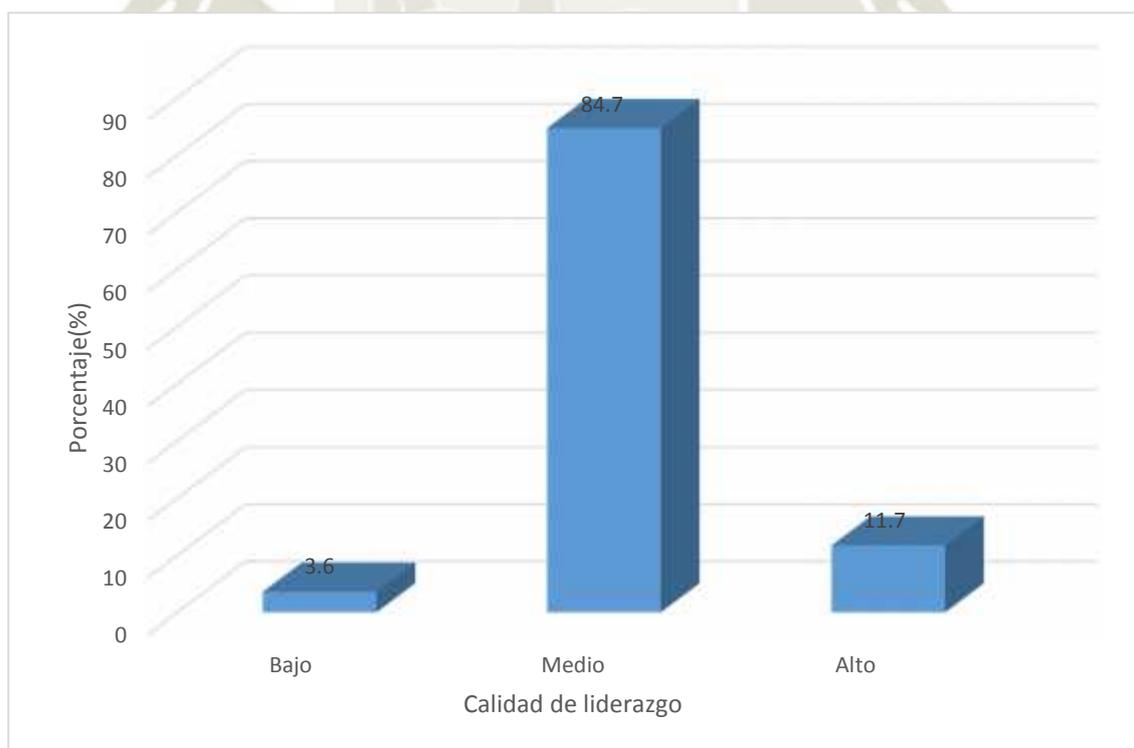
**TABLA N° 17**  
**CALIDAD DE LIDERAZGO EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA**  
**TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Calidad de liderazgo	Nº.	%
Bajo	9	3,6
Medio	210	84,7
Alto	29	11,7
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla N°. 17 muestra que el 84.7% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen una calidad de liderazgo media, el 11.7% presentan liderazgo alto, mientras que solo el 3.6% de las trabajadoras tienen una calidad de liderazgo baja.

**GRÁFICO N° 17**



**Fuente:** Tabla N° 17

### 3. NIVEL DE ESTRÉS

**TABLA N° 18**

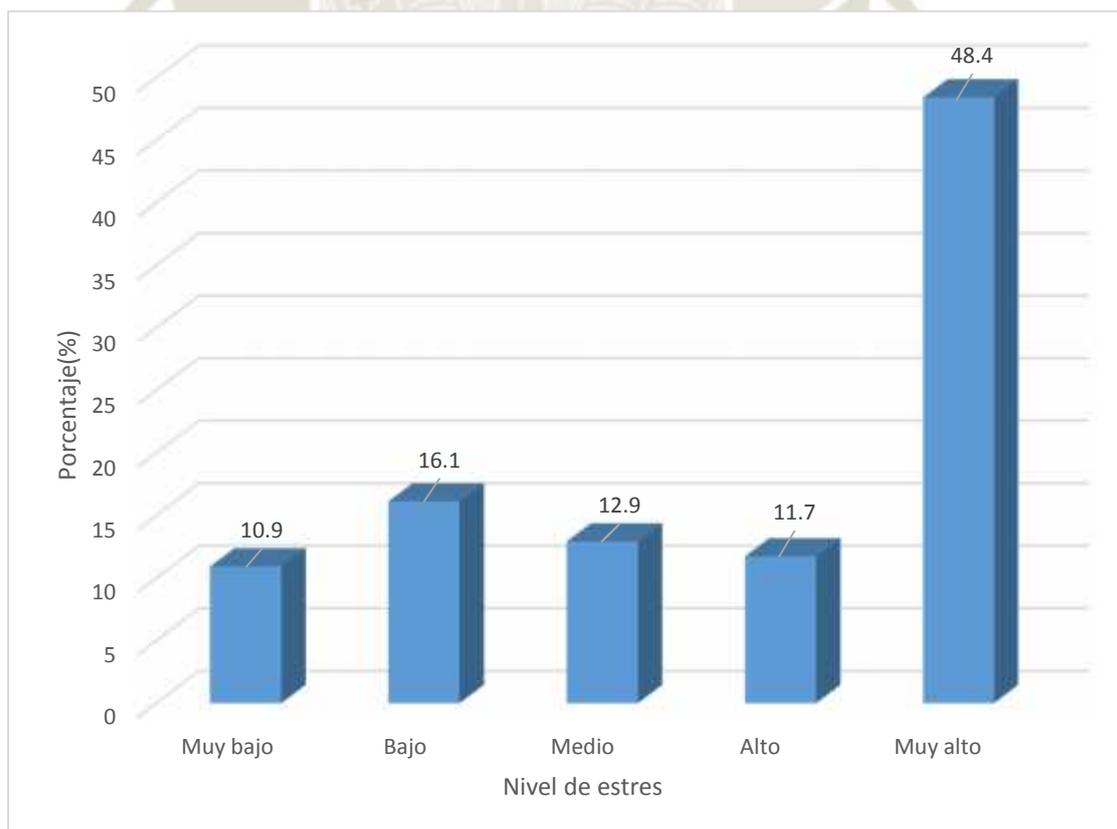
**NIVEL DE ESTRÉS QUE PRESENTAN LAS TRABAJADORAS DE LA  
EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

<b>Estrés</b>	<b>N°.</b>	<b>%</b>
Muy bajo	27	10,9
Bajo	40	16,1
Medio	32	12,9
Alto	29	11,7
Muy alto	120	48,4
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla N°. 18 muestra que el 48.4% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan nivel de estrés muy alto, el 16.1% tienen estrés bajo, el 12.9% tienen estrés medio, el 11.7% presentan nivel de estrés alto, mientras que el 10.9% de las trabajadoras presentan nivel de estrés muy bajo.

**GRÁFICO N° 18**



**Fuente:** Tabla N° 18

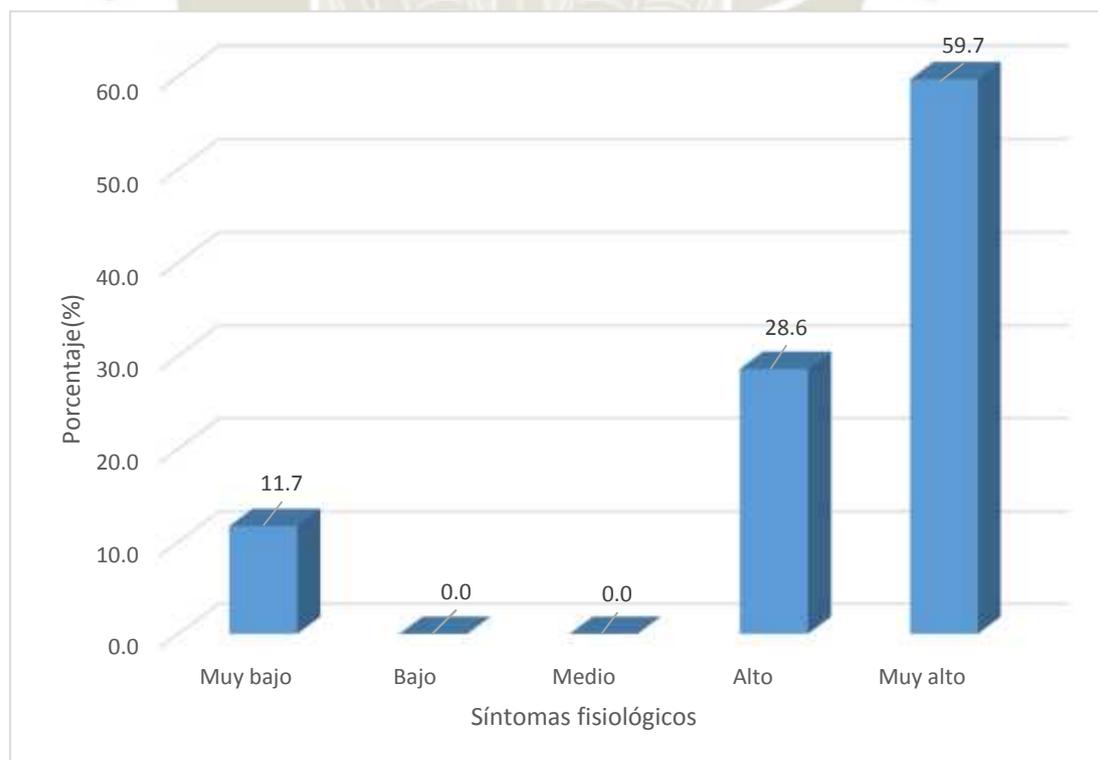
**TABLA N° 19**  
**SINTOMAS FISIOLÓGICOS EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA**  
**TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Síntomas fisiológicos	Nº.	%
Muy bajo	29	11,7
Bajo	0	0,0
Medio	0	0,0
Alto	71	28,6
Muy alto	148	59,7
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla N°. 19 muestra que el 59.7% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan síntomas fisiológicos de estrés muy alto, el 28.6% nivel alto, mientras que el 11.7% de las trabajadoras tienen síntomas fisiológicos de estrés muy bajo.

**GRÁFICO N° 19**



**Fuente:** Tabla N° 19

**TABLA N° 20**

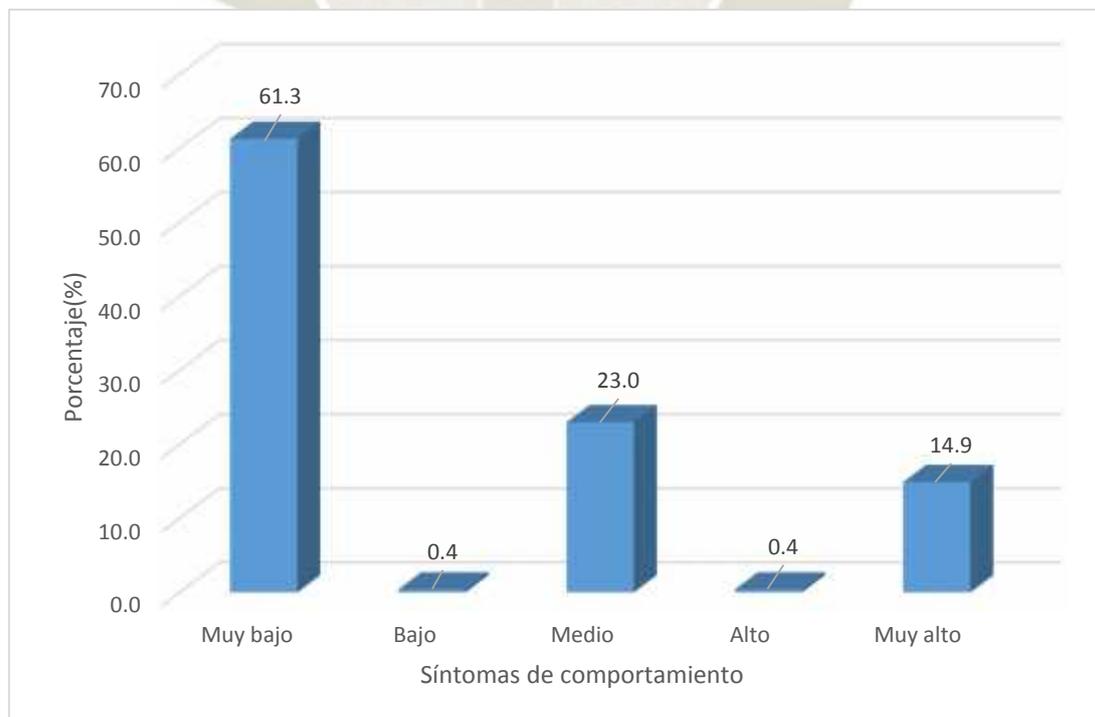
**SINTOMAS DE COMPORTAMIENTO SOCIAL EN LAS TRABAJADORAS DE  
LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Síntomas de comportamiento	Nº.	%
Muy bajo	152	61,3
Bajo	1	0,4
Medio	57	23,0
Alto	1	0,4
Muy alto	37	14,9
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla N°. 20 muestra que el 61.3% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan síntomas de comportamiento muy bajo, el 23.0% tienen nivel medio, mientras que el 14.9% de las trabajadoras tienen síntomas de comportamiento muy alto.

**GRÁFICO N° 20**



**Fuente:** Tabla N° 20

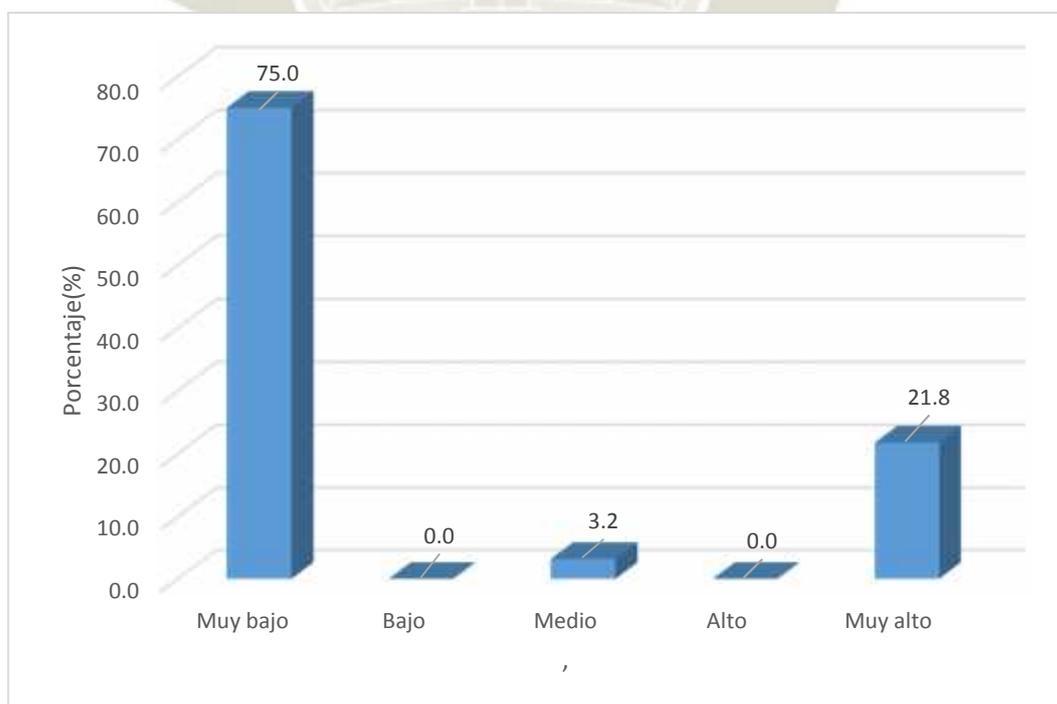
**TABLA N° 21**  
**SINTOMAS INTELECTUALES Y LABORALES EN LAS TRABAJADORAS**  
**DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Síntomas intelectuales/laborales	Nº.	%
Muy bajo	186	75,0
Bajo	0	0,0
Medio	8	3,2
Alto	0	0,0
Muy alto	54	21,8
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla N°. 21 muestra que el 75.0% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan síntomas intelectuales y laborales muy bajo, el 21.8% tienen nivel muy alto, mientras que el 3.2% de las trabajadoras tienen síntomas intelectuales y laborales medios.

**GRÁFICO N° 21**



**Fuente:** Tabla N° 21

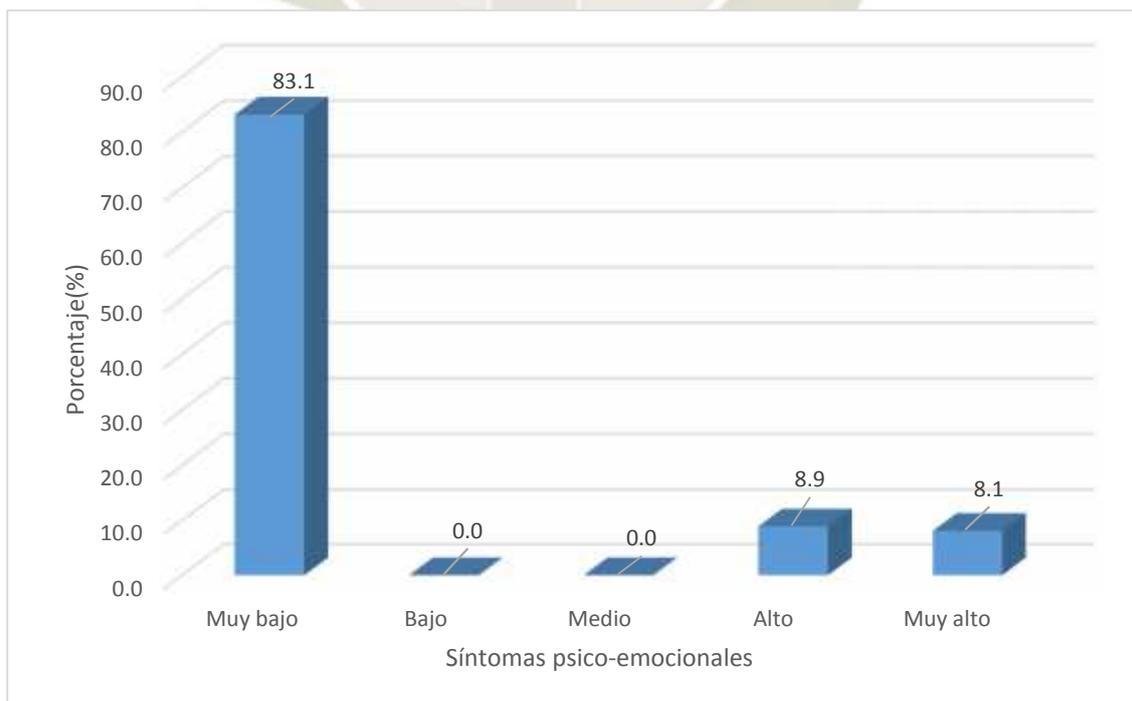
**TABLA N° 22**  
**SINTOMAS PSICO-EMOCIONALES EN LAS TRABAJADORAS DE LA**  
**EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Síntomas psico-emocionales	Nº.	%
Muy bajo	206	83,1
Bajo	0	0,0
Medio	0	0,0
Alto	22	8,9
Muy alto	20	8,1
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La Tabla N°. 22 muestra que el 83.1% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan nivel muy bajo de síntomas psico-sociales, el 8.9% presentan nivel alto, mientras que el 8.1% de las trabajadoras tienen síntomas psico-emocionales muy altos.

**GRÁFICO N° 22**



**Fuente:** Tabla N° 22

#### 4. INFLUENCIA ENTRE LAS VARIABLES

**TABLA N° 23**  
**INFLUENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ESTRÉS**  
**LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL**  
**INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**

Estrés	Riesgo Psicosocial						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		Nº.	%
	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%		
Muy bajo	6	2,4	17	6,9	4	1,6	27	10,9
Bajo	10	4,0	25	10,1	5	2,0	40	16,1
Medio	4	1,6	22	8,9	6	2,4	32	12,9
Alto	8	3,2	18	7,3	3	1,2	29	11,7
Muy alto	38	15,3	65	26,2	17	6,9	120	48,4
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>26,6</b>	<b>147</b>	<b>59,3</b>	<b>35</b>	<b>14,1</b>	<b>248</b>	<b>100</b>

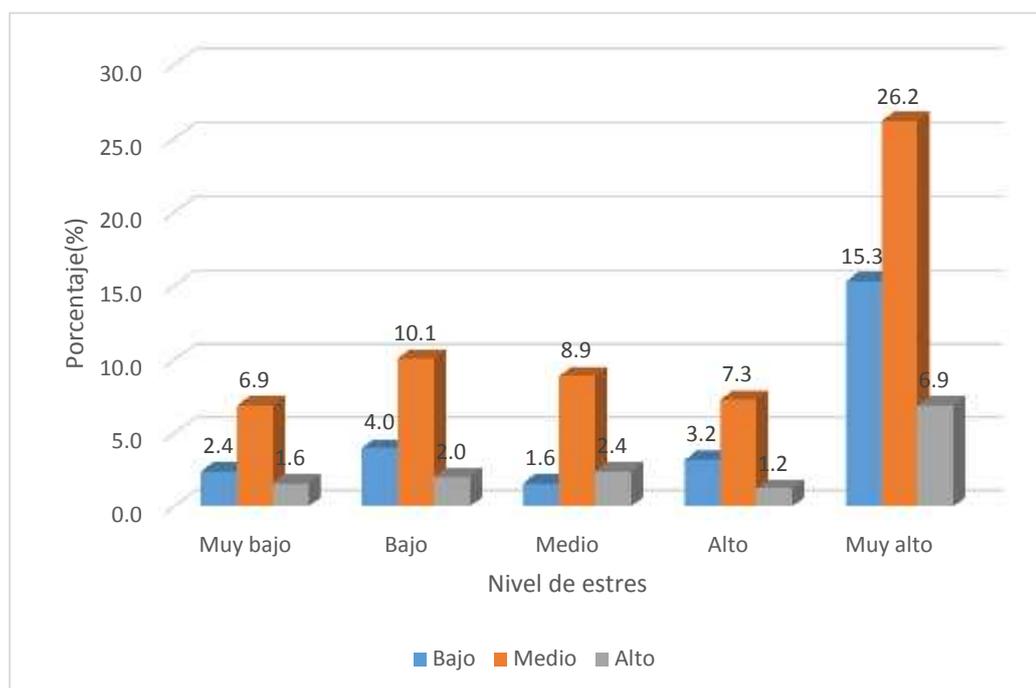
**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

$$X^2=5.83 \quad P>0.05 \quad P=0.66$$

La Tabla N°. 22 según la prueba de chi cuadrado ( $X^2=5.83$ ) muestra que el estrés laboral y los riesgos psicosociales no presentan relación estadística significativa ( $P<0.05$ ).

Asimismo se observa que el 26.2% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. con riesgo psicosocial medio tienen un nivel de estrés muy alto, mientras que el 2.4% de las trabajadoras con riesgo psicosocial bajo tienen nivel de estrés muy bajo.

GRÁFICO N° 23



Fuente: Tabla N° 23



## 5. DISCUSIÓN Y COMENTARIOS

La actividad laboral que desarrolla la persona, siempre trae consigo la presencia de riesgos psicosociales, que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo (24).

En la presente investigación, realizada en las trabajadoras de la Empresa Textil Inalpaca se pudo evidenciar que el 56.5% tienen entre 30 – 39 años, el 29.8% tienen 40 años o más y el 13.7% tienen entre 20 a 29 años. En cuanto a su estado civil se tiene que el 59.3% son convivientes, el 19.4% son casadas, mientras que el 1.6% son viudas y que el 88.7% de las trabajadoras tienen hijos, mientras que el 11.3% de ellas no tienen hijos. En cuanto al tiempo de servicio, el 38.7% viene laborando en la empresa más de 10 años, el 25.0% entre 1 y menos de 3 años, el 23.4% más de 5 y menos de 10 años y el 12.9% más de 3 y menos de 5 años. Las trabajadoras investigadas laboran en el área de producción, desempeñándose como obreras en el 100.0%.

Por otro lado, **Sánchez (19)**, tuvo como unidades de estudio a trabajadores del mar del sexo masculino, con una edad media global de  $41,00 \pm 10,3$  años, con un rango de valores comprendidos entre los 18 y 67 años. Siendo el estado civil predominante de casados o viven en pareja (581%). Como parámetros adicionales ha tomado en cuenta el peso, talla, IMC, Grado de obesidad, Perímetro abdominal (PA) y Perímetro abdominal (PA). Siendo evidente en su estudio que se enfocó en identificar los hábitos relacionados con la salud, como son su consumo de tabaco, ejercicio físico, consumo de alcohol y su calidad de vida.

En cuanto a los **riesgos psicosociales**, se evidencia que el estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico que sufren muchas trabajadoras son resultado de una mala organización del trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares. Asimismo, tenemos que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos (24).

En el presente estudio se tiene que el 59.3% de las trabajadoras de la empresa textil Inalpaca S.A. presentan un nivel medio de riesgos psicosociales, el 26.6% tienen riesgo psicosocial bajo, mientras que el 14.1% de las trabajadoras tienen nivel de riesgos psicosociales alto.

**Beleño (20)**, identificó que el personal administrativo que laboran en la Institución se encuentra expuesto a los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y niveles de estrés, por lo cual las acciones ejecutadas a nivel Organizacional deben estar dirigidas tanto a la promoción - y prevención, como a la intervención de estos factores.

Las dimensiones de los riesgos psicosociales presentaron los siguientes porcentajes: El 90.7% de las trabajadoras de la empresa textil Inalpaca S.A. presentan nivel de **exigencias cuantitativas** alta, mientras que el 9.3% tienen exigencias cuantitativas media. El 90.3% de las trabajadoras de la empresa textil Inalpaca S.A. presentan nivel medio de **doble presencia**, el 9.3% tienen bajo nivel y solo el 0.4% de las trabajadoras tienen nivel de doble presencia alto. El 86.7% de las trabajadoras de la empresa textil Inalpaca S.A. presentan un nivel de **exigencias emocionales** bajo, el 12.9% presentan nivel medio, mientras que el 0.4% de las trabajadoras presentan

nivel de exigencias emocionales alto. El 88.3% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan un **ritmo de trabajo** alto, mientras que el 11.7% de las trabajadoras tienen ritmo de trabajo medio. El 65.7% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan nivel medio de **influencia**, mientras que el 34.3% de las trabajadoras tienen nivel alto. El 99.6% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan nivel medio de **posibilidades de desarrollo**, mientras que el 0.4% de las trabajadoras tienen nivel bajo. El 96.4% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen un nivel alto del **sentido del trabajo**, el 3.2% presentan nivel medio, mientras que solo el 0.4% de las trabajadoras tienen sentido del trabajo bajo. El 69.0% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen alta **claridad de rol**, mientras que el 31.0% de las trabajadoras tienen nivel de claridad de rol media. El 77.0% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen **conflicto de rol** bajo, mientras que el 23.0% de las trabajadoras presentan conflicto de rol medio. El 84.3% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen nivel medio de **previsibilidad**, el 9.7% presentan nivel alto, mientras que el 6.0% de las trabajadoras tienen nivel de previsibilidad medio. El 78.2% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen nivel bajo de **inseguridad sobre condiciones de trabajo**, el 21.4% presentan nivel medio, mientras que el 0.4% de las trabajadoras tienen un nivel alto de inseguridad. El 71.0% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen nivel medio de **inseguridad sobre empleo**, el 28.6% de las trabajadoras tienen nivel bajo, mientras que el 0.4% presentan nivel de inseguridad sobre empleo alto. El 84.7% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen una **confianza vertical** media, el 14.1% de las trabajadoras tienen nivel bajo, mientras que el 1.2% presentan confianza vertical alta. El 66.1% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen una **percepción de justicia** alta, mientras que el 33.9% de las trabajadoras tienen una percepción media de justicia laboral. El 84.7% de las

trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen una **calidad de liderazgo** media, el 11.7% presentan liderazgo alto, mientras que solo el 3.6% de las trabajadoras tienen una calidad de liderazgo baja.

Comparado con el estudio presentado por **Santaria (21)** donde concluyó que las dimensiones con mayor riesgo de exposición psicosocial son: estima (85.7%), inseguridad (81%), doble presencia (76.2%) y exigencias psicológicas (68.3%). A dichos factores de riesgos psicosociales con niveles altos se encuentra expuesta el total de la población, por lo que se elabora un programa de intervención. **Quispe (2)** concluyó que los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral son: exigencias psicológicas, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. **Luque (9)** encontró que los enfermeros que laboran en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo, se identificó un nivel de riesgo psicosocial medio, en las dimensiones: exigencia psicológica, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, estima e inseguridad sobre el futuro. **Sánchez (19)** precisó que la relación de los riesgos psicosociales con los síntomas psicosomáticos. Se ha podido observar que la salud en general y los síntomas somáticos se encuentran negativamente afectados por un mayor nivel de riesgos psicosociales.

En cuanto al nivel de estrés el 48.4% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan nivel de estrés muy alto, el 16.1% tienen estrés bajo, el 12.9% tienen estrés medio, el 11.7% presentan nivel de estrés alto, mientras que el 10.9% de las trabajadoras presentan nivel de estrés muy bajo.

En los indicadores del nivel de estrés se encontró que el 59.7% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan **síntomas fisiológicos** de estrés muy alto, el 28.6% nivel alto, mientras que el 11.7% de las trabajadoras tienen síntomas fisiológicos de estrés muy bajo. El 61.3%

de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan **síntomas de comportamiento** muy bajo, el 23.0% tienen nivel medio, mientras que el 14.9% de las trabajadoras tienen síntomas de comportamiento muy alto. El 75.0% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan **síntomas intelectuales y laborales** muy bajo, el 21.8% tienen nivel muy alto, mientras que el 3.2% de las trabajadoras tienen síntomas intelectuales y laborales medios. El 83.1% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan nivel muy bajo de **síntomas psico-sociales**, el 8.9% presentan nivel alto, mientras que el 8.1% de las trabajadoras tienen síntomas psico-emocionales muy altos.

En cuanto a la influencia de los riesgos psicosociales en el nivel de estrés, se observa que la prueba de chi cuadrado ( $X^2=5.83$ ) muestra que el estrés laboral y los riesgos psicosociales no presentan relación estadística significativa ( $P<0.05$ ). Asimismo, se observa que el 26.2% de las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. con riesgo psicosocial medio tienen un nivel de estrés muy alto, mientras que el 2.4% de las trabajadoras con riesgo psicosocial bajo tienen nivel de estrés muy bajo.

**Luque (9)** encontró que Los factores de riesgo psicosocial no se relacionan con la salud mental positiva de los enfermeros del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo, en razón de que ambas variables actúan en forma independiente una de la otra.

**Beleño (20)** Los trabajadores administrativos de la Universidad presentan un nivel de estrés muy alto con un 24.6%, luego le sigue el de 22.4% con el nivel bajo, seguido de muy bajo, alto y medio con unos porcentajes de 18.9%, 17.5% y 16.2% respectivamente. Comparando estos resultados con la presente investigación podemos evidenciar que las trabajadoras presentaron un nivel de estrés más alto (48.4%).

A luz de los resultados obtenidos y la comparación con antecedentes investigativos, nos brinda la oportunidad de considerar que la opción más saludable es la realización de la evaluación de riesgos psicosociales que debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo - y no a las características de las personas.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales existen métodos avalados por estudios científicos y no debe aceptarse cualquier método. Los y las trabajadoras, y sus representantes, tienen derecho a exigir la protección de su salud y para ello a participar propositivamente en todas las etapas de la prevención de riesgos laborales - también en relación a la prevención de riesgos psicosociales.

Asimismo, la participación económica de las mujeres en América Latina ha mejorado sustancialmente en las últimas décadas, tal vez no en la misma medida que en países más avanzados. Considerando que el Índice de Brecha de Género elaborado por el Forum Económico Mundial, que se sitúa a los países de habla hispana en el puesto 27, pero descendería hasta el puesto 45 si solo se tomase como referencia la participación económica, medida ésta en términos de empleo e igualdad salarial.

Tomando en consideración que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los principios rectores del Derecho Social Comunitario, es parte de la Agenda Renovada de Lisboa y también de la Estrategia Europea para el Empleo, lo cierto es que todavía hoy persisten situaciones objetivas de desigualdad. Una de las manifestaciones donde más nítidamente se observa esta discriminación es en la retribución percibida por hombres y mujeres por trabajos de igual valor (25).

En el ámbito internacional, las Naciones Unidas, especialmente a través de la Organización Internacional del Trabajo, han promovido la igualdad de

oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, y han establecido Convenios Internacionales de especial importancia para la igualdad entre la mujer y el hombre, tales como el Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad (25).

En el seno de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo ha dictado múltiples resoluciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad. A nadie se le escapa y la O.I.T. lo recoge, que ser mujer sigue siendo, a nivel mundial, factor de riesgo para la discriminación, desde muchos puntos de vista: mayor desempleo femenino, peores sueldos respecto de los hombres, menores probabilidades de ocupar puestos de responsabilidad (apenas ocupan el 28,3% de los puestos de trabajo bien remunerados y de responsabilidad, como legisladoras, funcionarias de alto nivel, etc.), y también tienen mayor riesgo de sufrir determinados riesgos de carácter violento como acoso moral, acoso sexual y otras formas violentas físicas (25).

Lo que nos permite evidenciar, que a nivel internacional existe mayor propensión a la prevención de riesgos psicosociales que puedan afectar a las mujeres que desarrollan diferentes actividades, haciendo en forma igualitaria también para los varones, considerando que la igualdad de género está siendo implementada en las diferentes profesiones u ocupaciones que realiza el individuo.

## CONCLUSIONES

- PRIMERA** : Las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. presentan un nivel de riesgos psicosociales medio, los cuales se han evidenciado en los indicadores de doble presencia, influencia en su trabajo, previsibilidad, inseguridad sobre su empleo, confianza vertical y calidad de liderazgo.
- SEGUNDA** : Las trabajadoras de la empresa textil Incalpaca S.A. tienen un nivel de estrés muy alto, siendo esta más predominante en cuanto a los síntomas fisiológicos.
- TERCERA** : En cuanto a la influencia de los riesgos psicosociales en el nivel de estrés, se observa que la prueba de chi cuadrado ( $X^2=5.83$ ) muestra que el nivel de estrés y los riesgos psicosociales no presentan relación estadística significativa ( $p>0.05$ ), por lo que la hipótesis fue rechazada.

## RECOMENDACIONES

1. Al Gerente General de la Empresa Textil Incalpaca S.A., que en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos programe la ejecución de *“Conversatorios vivenciales”* con los trabajadores de las diferentes áreas en las que se distribuye la organización; para lograr mejorar el ambiente laboral y las relaciones interpersonales.
2. Al Gerente General de la Empresa Textil Incalpaca S.A. que no sólo se fortalezca el área de producción con innovadoras técnicas y maquinarias, sino que también se considere el recurso humano, por lo que se le recomienda programe, ejecute e implemente un Programa de Intervención denominado *“Promoviendo un trabajo saludable”*
3. A los futuros maestristas de Salud Ocupacional y del Medio Ambiente, se les sugiere tome en consideración la presente investigación, para que se pueda aplicar a otras poblaciones similares o de otras instituciones, para identificar los riesgos psicosociales en trabajadores, profesionales, etc.

## PROPUESTA

### PROMOVIENDO UN TRABAJO SALUDABLE

#### I. JUSTIFICACIÓN

Las evaluaciones sobre los riesgos psicosociales, han mostrado niveles de exposición más desfavorable en las condiciones de trabajo que generan inestabilidad, temor a la pérdida del empleo en función a las diferentes formas de contrato, el trato que se les da como profesional y persona, las exigencias en relación al tiempo en el trabajo necesidad de responder simultáneamente a las demandas del trabajo remunerado, doméstico y familiar. Esto interfiere en el área laboral y reduce el rendimiento laboral por encontrarse agotado.

Cabe resaltar como los riesgos psicosociales inciden de forma negativa en la salud de las personas en general, como consecuencia de unas malas condiciones de trabajo y de una mala organización del mismo, la importancia de los riesgos psicosociales en todos los ámbitos de la vida, desde en el entorno personal y familiar, como en el entorno laboral, ya que estos afectan en todos los sentidos.

Estar expuesto a condiciones de carga mental en el trabajo puede producir importantes problemas de salud en los trabajadores. La consecuencia más directa es el estrés laboral que, mantenido en el tiempo, puede dar lugar a problemas cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, depresión, abuso de sustancias, trastornos psiquiátricos leves, burnout y baja autopercepción de la salud.

Desde el punto de vista organizacional, la carga mental está relacionada con menores niveles de rendimiento, absentismo, accidentabilidad y una mayor propensión a abandonar la organización.

Se debe considerar que el conjunto de problemas de origen psicosocial ya sea por la frecuencia e incidencia con la que se presentan, tiene graves repercusiones sobre la salud del trabajador, es importante un programa que logre apoyar a los trabajadores para que obtengan un nivel de bienestar adecuado.

Además, teniendo en cuenta el tipo de intervención que se pretende con el taller, se ha definido que su desarrollo se dé desde una metodología participativa ya que al interactuar con los participantes se construye conocimiento partiendo de las realidades propias de cada uno, pudiendo conocer de una forma más acertada los fenómenos sobre los cuales se pretende averiguar y profundizar para así realizar una intervención más acertada.

## II. OBJETIVOS

- 2.1. Reducir los niveles de exposición de los riesgos psicosociales en las trabajadoras de la Empresa Textil Incalpaca S.A.
- 2.2. Identificar las situaciones donde se presente el malestar emocional.
- 2.3. Identificar que situaciones laborales impactan negativamente en la vida laboral.
- 2.4. Fomentar el desarrollo de un alto nivel de bienestar en los trabajadores.
- 2.5. Promover cambios en el estilo de vida para que aumente el bienestar laboral de los trabajadores.

- 2.6. Permitir un adecuado manejo de emociones para evitar que interfieran negativamente en el desempeño laboral.

### III. DIRIGIDO A:

Todos los trabajadores de la Empresa Textil Incalpaca S.A.

### IV. METODOLOGÍA DE LA INTERVENCIÓN

Se utiliza una metodología participativa, dinámica con el fin de involucrar a los participantes para que así puedan comprender y con ello mejorar sus niveles de bienestar.

Se establecen 06 sesiones desarrolladas semanalmente, se conforman tres grupos de 21 participantes cada grupo.

Las sesiones se realizarán en 1 hora una vez por semana (3 grupos semanales) durante dos meses a determinar.

La propuesta del programa combina los elementos teóricos con la reflexión personal, experiencia cotidiana de los participantes, sus sentimientos y emociones. El debate se dará de manera participativa e horizontal, se compartirá la propia experiencia de los participantes y del facilitador. Así mismo se mostrará los avances más beneficios logrados, como también las dificultades y temores que se presentaron.

La metodología incluye:

- Reflexión sobre la experiencia personal.
  - Trabajo en equipo, con la finalidad que los participantes se expresen, compartan información y construyan nuevas perspectivas para la acción.
- El trabajo en grupo es una herramienta fundamental para la capacitación, desarrollo personal, y la transformación social.

## V. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Se establecen sesiones con las actividades que se mencionan a continuación:

Sesión 1	Demanda laboral
<b>Objetivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brindar la información suficiente a los participantes respecto al programa</li> <li>- Conocer las expectativas de los participantes frente al programa.</li> <li>- Los participantes estarán informados acerca del desarrollo del programa.</li> <li>- Identificar las dificultades que presentan los participantes en relación a las jornadas laborales</li> </ul>
<b>Tiempo</b>	1 hora
<b>Recursos</b>	Salón, silla, lapiceros, hojas de papel, laptop, proyector multimedia, pliego de papel.
<b>Actividades</b>	<p><b>MOMENTO 1: 30 MINUTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación del facilitador y bienvenida al programa se da una breve introducción, y a través del cuestionario de entrada se recogerá los conocimientos previos al programa de los participantes.</li> <li>- Posteriormente se abre un espacio de mesa redonda para compartir las expectativas frente al programa: ideas previas, percepciones, que se espera lograr o aprender.</li> </ul> <p><b>MOMENTO 2: 30 MINUTOS</b> Dinámica: Mural de situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada participante en un papel escribirá su opinión respecto a la percepción que se tiene de las exigencias de la jornada laboral, los turnos en los cuales se desempeña y los tiempos de descanso.</li> <li>- Los puntos tanto positivos como negativos. Posteriormente se crearán 5 grupos de 4 personas cada uno en donde en conjunto se discutirán las opiniones individuales plasmadas en cada papel para crear un esquema grupal y plasmarlo en un espacio del pliego de papel que estará a disposición de la actividad.</li> <li>- Finalmente se discutirá con todos los participantes lo que se sintetizó en el pliego por parte de los grupos. A término de cada sesión se hará preguntas</li> </ul>

Sesión 2	“Demandas de carga mental laboral”
<b>Objetivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la relevancia de algunas tareas y funciones jerárquico.</li> <li>- La importancia del Bienestar psicológico en nuestras vidas.</li> </ul>
<b>Tiempo</b>	1 hora
<b>Recursos</b>	Salón, sillas, lapiceros, hojas de papel, equipo de sonido, papelotes, plumones.
<b>Actividades</b>	<p><b>MOMENTO 1: 30 minutos</b>                      Foro de Discusión: En mesa redonda se abre un espacio de discusión acerca de las tareas que se definieron en la sesión anterior y las demandas a nivel de procesamiento cognitivo y complejidad que tienen cada una: ¿Cuáles tareas son más difíciles? ¿Cuáles requieren más atención? ¿Cuáles son más urgentes? Se desarrollará el tema de lo que es el bienestar psicológico mediante una lluvia de ideas y la relación entre lo que es la salud física y la salud psicológica.</p> <p><b>MOMENTO 2: 30 minutos</b>                      Para el cierre se realizará una dinámica de animación (abrazos musicales), donde se oye una música, a la vez que los participantes danzan cuando se detienen se abrazan de a 2, la música continua los participantes siguen bailando, se detiene la música y se abrazan de a 3 y así sucesivamente hasta que se forme un círculo. A término de cada sesión se hará preguntas</p>

Sesión 3	“Manejo de la fatiga y sus síntomas”
<b>Objetivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimular el uso adecuado del tiempo en función de las demandas cognitivas laborales de los participantes.</li> </ul>
<b>Tiempo</b>	1 hora
<b>Recursos</b>	Salón, sillas, proyector, laptop, lapiceros, hojas de papel.
<b>Actividades</b>	<p><b>MOMENTO 1: 30 minutos</b>                      Los facilitadores darán una charla sobre los tipos de fatiga laboral que existen y ayudaran a los participantes a identificar esos tipos de fatiga en su actividad cotidiana. Posteriormente se darán recomendaciones para prevenir y reducir la fatiga durante el horario laboral.</p> <p><b>MOMENTO 2: 30 minutos</b>                      Matriz de prioridades: En una hoja de papel los participantes harán la matriz de Covey para mejorar la administración del tiempo y así disminuir los niveles de agotamiento, a través de la correcta administración del tiempo y priorización de tareas. A término de cada sesión se hará preguntas</p>

Sesión 4	“Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral”
<b>Objetivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar qué situaciones laborales impactan negativamente en la vida extralaboral de los participantes.</li> <li>- Brindar herramientas para facilitar un adecuado manejo de las actividades propias laborales y las dinámicas por fuera de la organización</li> </ul>
<b>Tiempo</b>	1 hora
<b>Recursos</b>	Salón, sillas, proyector, laptop, lapiceros, hojas de papel.
<b>Actividades</b>	<p>MOMENTO 1: 30 minutos</p> <p>Árbol de Problema: En una hoja de papel cada participante dibujara un árbol, en donde ubicara en la parte de las raíces todos los elementos negativos que pueden identificar durante su jornada laboral. Posteriormente en el tronco se deben colocar los efectos o consecuencias que dichos elementos negativos traen en la vida personal, familiar y en general extralaboral de cada participante. Finalmente, en la parte de las ramas se colocarán posibles soluciones o alternativas para ayudar a recudir el impacto de los efectos negativos sobre la vida extralaboral de cada uno.</p> <p>MOMENTO 2: 30 minutos</p> <p>Foro de discusión: Se abrirá un espacio de discusión grupal en donde se compartirá lo que cada uno de los participantes elaboro en su respectivo árbol de problemas y sus soluciones. A término de cada sesión se hará preguntas</p>

Sesión 5	“Aprendiendo a valorarse”
<b>Objetivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concientizar a los participantes para que se acepten y quieran a sí mismos, reconociendo sus aspectos positivos y negativos, identificando los factores que incrementan su bienestar subjetivo.</li> </ul>
<b>Tiempo</b>	1 hora
<b>Recursos</b>	Salón de trabajo, sillas, lapiceros, hojas de papel, papelote, cartulina, plumones, equipo de sonido, laptop, espejo.
<b>Actividades</b>	<p>MOMENTO 1: 30 minutos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizará la dinámica de abrazos musicales, que consiste en que una música suena, cuando se detiene cada persona abraza a la otra, la música continua y así los participantes se van abrazando con otros.</li> <li>- Mediante una lluvia de ideas se pregunta a los participantes ¿Qué es la autoestima?, ¿recuerdas alguna ocasión en que te bajaron tu autoestima?</li> <li>- Mediante la dinámica de visualización frente al espejo y autoafirmaciones positivas se fortalecerá el auto concepto y la autoimagen.</li> </ul> <p>MOMENTO 2: 30 minutos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se proyectará un video de reflexión “tú no puedes “y se analizará.</li> <li>- Para el cierre, el grupo se desplazará por la sala y al cruzarse con alguien debe mediante movimientos, muecas y sonidos hacerle reír al compañero. Solo hay una norma: no hablar. A término de cada sesión se hará preguntas.</li> </ul>

Sesión 6	“Aprendiendo a valorarse”
<b>Objetivo</b>	- Finalización del programa y retroalimentación de todo lo aprendido
<b>Tiempo</b>	1 hora
<b>Recursos</b>	Salón, sillas, lapiceros, hojas de papel.
<b>Actividades</b>	<p>MOMENTO 1: 30 MINUTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se abre un espacio de mesa redonda para compartir las principales impresiones y aprendizajes generados por el programa. Además, se revisa si las expectativas frente al programa se cumplieron o no. Así mismo se pide retroalimentación a los participantes sobre el programa y los facilitadores.</li> </ul> <p>MOMENTO 2: 30 MINUTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contestarán la encuesta de satisfacción hacia el taller</li> <li>- Compartirán sus experiencias a los demás</li> <li>- Los facilitadores agradecen a los participantes y a la Institución por su disposición y se hace el cierre del programa.</li> </ul>

## VI. EVALUACIÓN

**A corto plazo:** El logro del 90% de los objetivos planteados.

**A mediano plazo:** Los resultados obtenidos contribuirán a plantear nuevas propuestas para mejorar los actuales resultados.

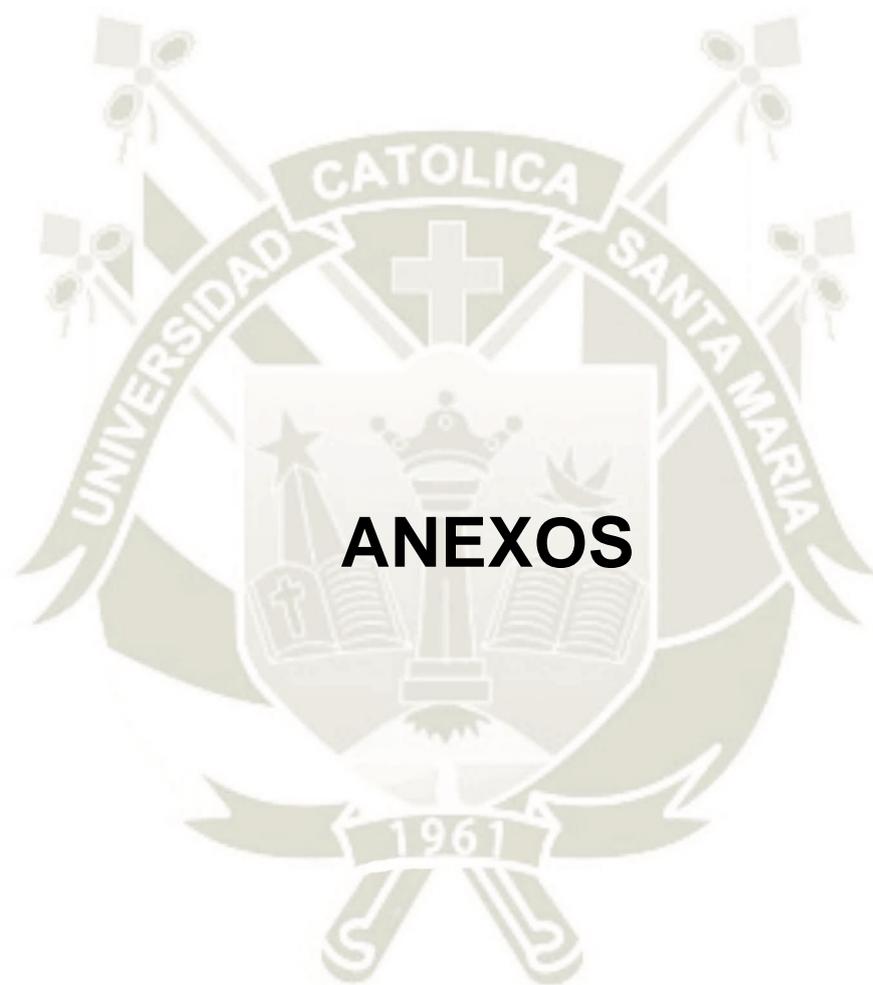
**A largo plazo:** Se planteará proyecciones de realizar periódicamente la propuesta y nuevas propuestas que surgirán de los resultados obtenidos.

## BIBLIOGRAFIA

1. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. [Online].; 2018 [cited 2018 Octubre 3. Available from: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
2. Quispez C. Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Lima: Universidad de San Martín de Porres; 2016.
3. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo P. Informe técnico de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana. Informe Técnico. Lima. Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo en Lima Metropolitana. Lima : Ministerio de Trabajo; 2014.
4. Dirección General de Salud Ambiental y Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional. Manual de Salud Ocupacional. Lima : OPS/OMS, Ministerio de Salud; 2018.
5. Mansilla F, Favieres A. Factores psicosociales de riesgo. Primera ed. Madrid: Madrid-Salud; 2013.
6. Báez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Primera ed. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid; 2010.
7. Gil P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.. [Online].; 2012 [cited 2018 setiembre 21. Available from: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-463420120002-00012-&script=sci\\_arttex](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-463420120002-00012-&script=sci_arttex).
8. Cavicio R. Factores de riesgos psicosocial en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina Argentina: Universidad Nacional de la Plata; 2016.

9. Luque S. Factores de riesgo psicosocial y su relación con la salud mental positiva en los enfermeros del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2017.
10. Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. [Online].; 2010 [cited 2018 Octubre 03. Available from: [http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios /Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf](http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf).
11. Peiro J, Rodríguez M. Estrés Laboral, Liderazgo y Salud. 29th ed. México: Pearson; 2012.
12. Doval , Rodríguez M&. El Estrés Laboral México: Humanitas; 2011.
13. Organización Mundial de la Salud (OMS). Salud Mental: un estado de bienestar. [Online].; 2013 [cited 2018 Noviembre 11. Available from: [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/).
14. Universidad Andina Simón Bolívar. Estudio sobre estrés ocupacional y sus efectos en la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Pintulac de Quito. [Online].; 2017 [cited 2018 Noviembre 28. Available from: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6004/1/T2496-MDTH-Bermudez-Estudio.pdf>.
15. Santos. Estrés laboral, Liderazgo y Salud México: Medigraphic; 2013.
16. Villalobos G. Efectos del Estrés Laboral sobre la Organización Perú; 2016.
17. Bestraten M, cols y. Condiciones de trabajo y salud. Madrid: Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo; 2012.
18. Casado M, Caballero V. Enfermedades causadas por el estrés. [Online].; 2016 [cited 2018 Octubre 02. Available from: <https://www.lifeder.com/enfermedades-causadas-estres/>.

19. Sánchez F. Factores de Riesgos Psicosociales de los Trabajadores del Mar en la Región de Murcia España: Universidad Católica de Murcia; 2016.
20. Beleño R, Ucros M. Factores de Riesgos Psicosociales y Niveles de Estrés trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC. Barranquilla-Colombia: Universidad de la Costa CUC; 2014.
21. Santaira C. Factores de riesgos psicosociales en los técnicos asistenciales de un instituto de medicina legal de Lima Metropolitana, 2017 Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega; 2017.
22. Flores G. Impacto del estrés laboral en la salud del personal del Policlínico Servicios Médicos Integrados S.A.C. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2017.
23. Cardona L, Montoya L. Caracterización del Estilo de Dirección y el Nivel de Estrés Laboral percibido en pequeñas empresas de calzado - maquilas de una multinacional de la ciudad de Manizales. Colombia: Universidad de Manizales; 2013.
24. ISTAS. Riesgos Psicosociales. [Online]. [cited 2018 Setiembre 21. Available from: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3185>.



# ANEXOS



**ANEXO N° 1:  
INSTRUMENTOS**

## CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LAS TRABAJADORAS

Srta. y Sra. el presente instrumento que es de carácter anónimo, tiene la finalidad de recabar información sobre las condiciones laborales y sobrecarga laboral en la empresa por lo que solicitamos a Ud. su colaboración contestando con toda sinceridad las preguntas. Responda con total veracidad las siguientes preguntas marcando con una (x) su respuesta.

### 1. DATOS PERSONALES

#### 1.1. Edad

- a) De 20 a 29 años ( )
- b) De 30 a 39 años ( )
- c) De 40 a 50 años ( )
- d) Más de 50 años ( )

#### 1.2. Estado civil

- a) Soltera ( )
- b) Casada ( )
- c) Conviviente ( )
- d) Divorciada ( )
- e) Viuda ( )

#### 1.3. Tiene hijos

- a) Si ( )
- b) No ( )

#### 1.4. Tiempo de Servicio

- a) Entre 1 y menos de 3 años ( )
- c) Más de 3 y menos de 5 años ( )
- d) Más de 5 y menos de 10 años ( )
- e) Más de 10 años ( )

## CUESTIONARIO PARA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

### INTRODUCCIÓN

La respuesta del Cuestionario que tiene en sus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar y medir las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo y que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados, tratados de forma colectiva, servirán para mejorar las condiciones de trabajo. Por eso es necesario que se **contesten todas las preguntas**.

Se trata de un cuestionario **ANÓNIMO**, de respuesta **VOLUNTARIA**. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos descritos.

La respuesta es **INDIVIDUAL**. Por eso le pedimos que responda sinceramente a cada una de las preguntas, sin debatirlas con nadie, y siguiendo las introducciones de cada pregunta.

**La mayor parte de las preguntas tienen varias opciones de respuestas y debe señalar con una “X” la respuesta que considere que describe mejor su situación.**

Esta introducción del cuestionario supone una garantía legal de que el personal técnico que trabajará en esta evaluación de riesgos asume y cumple los preceptos legales de la intimidad de los datos e informaciones personales. Los cuestionarios se destruirán una vez analizados los datos.

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.

Escoge 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas

¿Con qué frecuencia...?	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
1. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
2. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	0	1	2	3	4
3. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
4. ¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	4	3	2	1	0
5. ¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	4	3	2	1	0
6. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
7. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	4	3	2	1	0
8. ¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?	4	3	2	1	0

Si siguiendo con los contenidos de tu trabajo, escoge 1 sola RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas.

¿En qué medida...?	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
9. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
10. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	4	3	2	1	0
11. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
12. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	4	3	2	1	0
13. ¿Tus tareas tienen sentido?	4	3	2	1	0
14. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia al grado de definición de tus tareas.

Escoge 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
15.¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	4	3	2	1	0
16.¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	4	3	2	1	0
17.¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
18.¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
19.¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	4	3	2	1	0
20.¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia a las preocupaciones sobre posibles cambios en tus condiciones de trabajo.

Escoge 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas

En estos momentos, estás preocupado o preocupada por ...	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
21.¿... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
22....si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	4	3	2	1	0
23....si te despiden o no te renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
24....lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas hacen referencia al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo.

Escoge 1 SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas

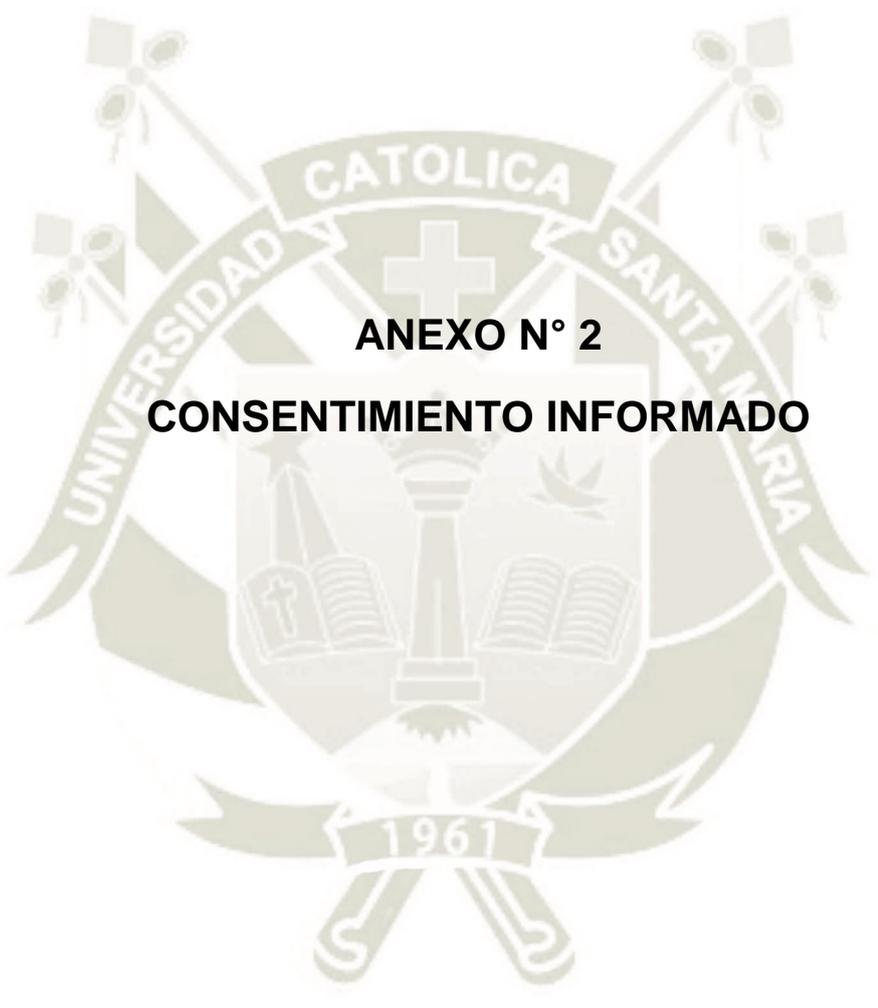
¿En qué medida...?	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
25. ¿Confía la Dirección en que los trabajado- res hagan un buen trabajo?	4	3	2	1	0
26. ¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	4	3	2	1	0
27. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	4	3	2	1	0
28. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	4	3	2	1	0
29. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	4	3	2	1	0



**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS. TERCERA VERSIÓN  
(Villalobos, Gloria, Bogotá)**

Señale con una X la casilla que índice la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en cuello y espalda o tensión muscular	9	6	3	0
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o de colon	9	6	3	0
3. Problemas respiratorios	9	6	3	0
4. Dolor de cabeza	6	4	2	0
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en noche	6	4	2	0
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíaco	6	4	2	0
7. Cambios fuertes del apetito	3	2	1	0
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez)	3	2	1	0
9. Dificultad en las relaciones familiares	9	6	3	0
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades	6	4	2	0
11. Dificultad en las relaciones con otras personas	6	4	2	0
12. Sensación de aislamiento o desinterés	3	2	1	0
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo	9	6	3	0
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes	9	6	3	0
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo	9	6	3	0
16. Sentimiento de frustración de no haber hecho lo que se quería en la vida	6	4	2	0
17. Cansancio, tedio o desgano	6	4	2	0
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad	6	4	2	0
19. Deseo de no asistir al trabajo	6	4	2	0
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace	3	2	1	0
21. Dificultad para tomar decisiones	3	2	1	0
22. Deseo de cambiar de empleo	3	2	1	0
23. Sentimiento de soledad y miedo	9	6	3	0
24. Sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos	9	6	3	0
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza	6	4	2	0
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios	6	4	2	0
27. Sentimientos de que "no valer nada", o "no sirve para nada"	6	4	2	0
28. Consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillos	6	4	2	0
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón	3	2	1	0
30. Comportamiento rígidos, obstinación o terquedad	3	2	1	0
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida	3	2	1	0



**ANEXO N° 2**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

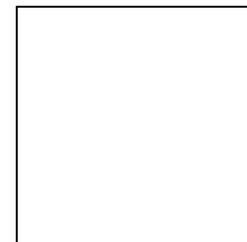
## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN

Yo, ..... de ..... años de edad, identificad con DNI ..... y con domicilio .....habéndome explicado en lenguaje, claro y sencillo sobre el proyecto de investigación: **INFLUENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ESTRÉS LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TEXTIL INCALPACA S.A. AREQUIPA, 2018**, el que se realizará en el presente año 2018 y que dicha investigación publicará los resultados guardando reserva de mi identidad.

Estando en pleno uso de mis facultades mentales, acepto participar en la investigación para lo cual suscribo el presente documento.

Fecha: .....

Firma ..... Huella digital





**ANEXO N° 3:**

**MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS**

	Edad	Ecivil	Thijos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	1	1	0	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	2	3	2	2	3	2	
2	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	1	3	3	1	0	1	2	3	3	3	2	3	2	
3	1	3	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	
4	1	1	0	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	0	2	3	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
5	1	1	0	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	1	1	3	2	1	0	1	2	3	3	2	3	3	2	
6	3	2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	2	3	1	0	2	1	2	3	2	2	3	3	
7	1	3	1	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
8	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	1	3	2	1	1	1	2	3	3	3	2	3	2	
9	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	0	0	1	2	2	3	2	2	3	2	
10	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	1	3	1	0	1	1	3	3	2	2	3	2
11	2	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	3	2	1	0	0	2	3	3	2	2	3	3	
12	2	3	1	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	0	2	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2		
13	2	3	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	0	0	1	1	3	3	2	2	2	2	
14	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	3	3	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
15	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	0	1	3	2	1	0	0	2	4	2	2	2	3	2	
16	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	1	0	1	2	3	3	3	2	3	2	
17	1	1	0	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	0	1	3	2	0	1	1	0	2	3	2	2	3	2	
18	3	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	0	2	4	3	1	0	0	2	3	4	2	2	4	2	
19	3	4	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	2	3	2	2	3	2	
20	1	1	0	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	1	0	1	1	3	3	2	3	3	3	
21	2	2	1	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2		
22	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	0	1	3	3	1	0	1	2	2	3	3	2	3	2	
23	1	1	0	2	2	2	2	1	3	0	2	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	4	2	1	0	2	2	3	4	2	2	3	2	
24	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	0	1	3	2	1	0	1	1	3	3	2	2	3	4	
25	2	3	1	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	0	1	3	3	1	1	1	2	3	3	2	3	3	2	
26	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	2	3	2	0	0	1	2	3	3	2	2	2	2	
27	2	3	1	2	1	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	2	2	1	0	0	2	2	3	3	2	3	2	
28	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	1	3	3	2	2	3	2	
29	2	3	1	2	2	2	2	2	3	0	2	2	4	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	1	1	1	2	3	4	2	2	3	2	
30	2	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	0	1	4	2	1	0	0	2	2	3	2	3	2	2	
31	1	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	1	3	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
32	2	1	0	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	0	1	4	2	0	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
33	2	1	0	2	2	2	2	1	2	0	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	1	1	1	2	4	3	3	2	3	2	
34	2	1	0	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	2	3	3	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
35	2	2	1	3	1	2	2	1	3	2	0	2	2	2	2	2	4	4	3	0	1	4	2	0	0	0	2	3	3	2	2	4	2	
36	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	1	2	3	2	3	3	2	
37	2	4	1	2	2	2	2	1	3	2	2	0	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	4	
38	2	5	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	0	1	2	2	0	2	1	2	3	4	2	2	3	2	
39	3	4	1	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	0	1	3	2	1	0	0	1	2	3	3	2	3	2	
40	3	3	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	2	3	1	0	1	2	3	3	2	2	4	2	
41	3	3	1	2	2	2	2	1	3	0	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	3	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
42	3	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	0	2	2	2	0	0	1	2	2	2	2	3	3	2	

43	3	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	0	1	4	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	4
44	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	0	1	3	3	3	2	3	2
45	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	3	0	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
46	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	0	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	2	3	2	3	2	
47	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	0	1	3	2	1	0	1	1	3	3	2	2	3	3
48	2	3	1	3	2	2	2	1	3	0	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	3	2	1	1	0	2	3	4	2	2	3	2
49	2	3	1	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	0	2	2	2	1	0	1	2	3	3	3	2	4	2
50	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	3	2	1	0	1	2	2	3	2	2	3	2	
51	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	0	1	3	2	0	0	1	2	3	3	2	3	3	2
52	2	2	1	2	2	2	2	1	3	0	2	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	4	3	1	0	0	1	3	3	2	2	3	2
53	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	3	2	1	1	1	2	4	3	3	2	3	2
54	3	2	1	2	2	2	2	1	4	2	1	4	1	2	2	2	4	4	2	0	2	3	2	1	0	1	2	3	3	2	2	2	2
55	2	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	0	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2
56	2	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	3	0	0	2	1	2	3	2	3	3	2
57	2	3	1	2	1	2	2	1	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	0	1	3	2	0	0	1	2	3	2	2	2	3	2
58	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	0	1	4	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2
59	2	2	1	2	2	2	1	1	3	0	2	2	2	3	2	2	3	3	2	0	1	4	3	1	0	1	2	3	3	3	2	3	2
60	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	4	4	2	2	4	2
61	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	2	2	3	0	1	1	2	3	3	2	2	3	2
62	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	1	0	3	2	2	2	2	4	2	0	1	2	2	1	0	1	1	3	3	2	3	3	2
63	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	0	2	2	3	2	2	3	2
64	3	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	0	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2
65	1	2	1	2	3	2	2	1	3	0	2	2	2	2	3	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	1	3	3	2	2	3	3
66	3	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	0	2	3	3	0	0	1	2	2	3	3	2	3	2
67	3	2	1	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	1	3	2	1	0	0	2	3	3	2	2	3	2
68	2	3	1	2	2	2	2	1	3	0	1	1	2	2	2	2	2	3	2	0	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	4	2
69	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	0	1	3	2	1	0	1	1	3	3	2	3	3	2
70	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	0	0	0	2	3	3	2	2	3	2	
71	3	2	1	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	0	1	3	2	1	0	1	2	4	2	2	2	3	2
72	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	0	3	2	2	2	2	3	3	0	1	2	3	1	0	1	1	3	3	3	2	3	2
73	1	1	0	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	3
74	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	0	1	3	2	0	2	1	2	3	3	2	3	3	2
75	1	3	1	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	4	2	0	2	3	2	1	0	0	1	3	3	2	2	3	2	
76	1	1	0	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	1	0	1	2	3	3	2	2	4	2	
77	1	1	0	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	2	3	2	2	3	2	
78	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	0	1	2	3	0	1	1	2	3	3	2	2	3	2
79	1	3	1	2	2	2	1	1	4	0	2	2	2	2	2	2	4	3	0	1	3	2	1	0	1	2	3	3	2	3	3	2	
80	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	0	1	3	3	1	0	0	1	3	3	2	2	2	2
81	2	3	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	2	3	3	2	3	2
82	2	3	1	2	2	2	2	1	3	0	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	2	0	1	2	3	3	2	2	3	3
83	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	2	4	2	1	1	1	2	2	4	2	2	3	2	
84	2	3	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	4	2	1	1	3	2	1	0	1	1	3	3	2	2	2	2	
85	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	0	1	3	3	1	0	0	2	3	3	3	2	3	2

86	2	2	1	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
87	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	0	1	4	2	0	0	1	2	3	3	2	1	3	2	
88	1	1	0	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	0	1	3	3	1	0	1	2	2	3	2	2	3	3	
89	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	0	1	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	
90	3	4	1	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	4	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
91	1	1	0	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	1	3	2	1	0	1	2	2	3	3	2	3	3	
92	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	0	2	3	3	0	0	1	2	3	3	2	3	3	2	
93	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	0	1	4	2	1	0	1	2	3	4	2	2	4	2	
94	1	1	0	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	4	3	2	1	1	3	2	1	0	0	1	3	3	2	2	3	2	
95	2	3	1	2	2	2	2	1	3	0	2	2	3	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2
96	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	1	2	2	1	0	1	2	3	3	2	3	3	2	
97	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	0	1	3	3	0	0	1	2	4	3	2	2	3	3	
98	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
99	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	0	1	2	2	1	0	1	2	3	3	3	2	3	2		
100	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	0	3	2	2	2	2	3	2	0	2	3	2	0	0	1	2	3	3	2	1	3	2
101	2	3	1	3	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	0	1	3	3	1	0	0	2	3	3	2	2	3	2
102	1	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	4	
103	2	1	0	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	0	1	1	3	3	1	2	3	2	
104	2	1	0	2	1	2	2	1	3	0	2	1	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	0	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
105	2	1	0	2	2	2	2	1	3	2	0	2	2	2	2	3	2	3	3	0	1	3	2	1	0	1	2	2	4	2	3	2	2
106	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	0	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2
107	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	0	1	2	2	1	0	0	2	3	3	2	2	3	2	
108	2	4	1	2	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	0	0	1	1	3	3	3	2	3	2
109	2	5	1	2	2	2	2	1	2	0	2	2	2	2	2	2	3	3	2	0	2	3	3	1	0	1	2	3	3	2	2	2	2
110	3	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	0	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	3	2
111	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	0	1	3	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
112	3	3	1	2	2	2	2	1	3	0	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	0	0	0	2	3	3	3	2	2	2	
113	3	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	2	4	2	2	3	3
114	3	3	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	3	1	1	1	1	3	3	2	3	3	2	
115	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	2	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
116	3	3	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	0	1	3	3	1	0	1	2	3	3	2	2	2	2
117	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	0	1	1	2	2	3	2	2	3	2	
118	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	0	2	2	2	2	2	3	2	0	2	2	2	1	0	0	2	3	3	3	2	3	2	
119	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	0	1	3	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
120	2	3	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	1	3	2	1	0	1	2	3	3	2	2	4	2	
121	2	2	1	3	2	2	2	1	3	0	2	2	3	2	3	2	3	3	2	0	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2
122	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	0	1	2	2	0	0	1	2	3	3	2	3	3	2	
123	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	4	2	0	1	3	3	1	0	1	2	3	3	2	2	3	4	
124	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	1	0	0	2	3	3	2	2	3	2	
125	1	1	0	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	1	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	3	2	
126	1	1	0	2	2	2	2	1	3	1	0	2	3	2	2	3	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	1	3	3	2	2	2	2
127	3	3	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	0	1	3	3	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2
128	2	3	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	4	2	0	0	1	2	3	3	2	3	3	2	

129	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	0	1	3	2	1	1	0	2	2	3	2	2	3	2		
130	1	1	0	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	1	0	1	2	3	3	2	2	2	2			
131	1	1	0	3	2	2	3	1	3	1	0	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	1	0	1	2	3	3	3	2	3	2		
132	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	0	2	4	2	0	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
133	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	0	1	3	2	1	1	1	1	2	4	2	2	3	2		
134	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	3	1	0	1	2	3	3	2	3	2	2		
135	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	0	1	3	2	1	0	0	2	3	3	2	2	3	2	
136	1	2	0	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	0	1	4	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
137	1	3	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	0	1	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	
138	2	3	1	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	0	1	3	2	1	0	1	1	4	3	2	2	3	3	
139	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	0	2	2	2	3	2	2	3	2	0	1	4	2	0	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
140	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	3	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
141	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	0	2	2	2	2	2	2	4	2	0	2	3	2	1	0	0	2	3	3	2	2	2	3	
142	2	3	1	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	1	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	
143	2	3	1	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	0	1	3	3	1	0	1	1	3	3	3	2	3	2	
144	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	0	1	4	2	1	0	1	2	2	3	2	3	3	2	
145	3	5	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	3	2	1	0	1	2	3	3	2	2	4	2		
146	1	1	0	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	3	2	0	1	3	3	0	1	2	2	3	3	2	2	3	2	
147	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	1	4	2	1	0	1	1	2	3	3	2	3	2	
148	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	3	3	2	3	3	4	
149	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	0	2	4	2	1	0	1	2	3	2	2	2	3	2	
150	1	1	1	4	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	0	1	4	3	1	1	0	1	2	3	2	2	3	2	
151	2	3	1	2	2	2	2	1	3	0	0	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	0	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
152	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	4	4	2	3	3	2	
153	3	2	1	2	2	2	2	1	3	0	2	2	3	2	2	2	3	3	3	0	1	4	3	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
154	2	3	1	2	1	2	2	1	3	0	2	3	1	2	2	3	2	2	2	0	1	3	2	1	1	1	2	4	3	2	2	3	2	
155	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	0	1	4	3	1	0	1	2	3	3	3	2	3	2	
156	2	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	0	1	3	2	0	0	1	2	3	3	2	2	3	3	
157	2	4	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	0	1	2	3	1	0	0	2	3	3	2	2	3	2	
158	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	0	2	3	2	1	0	1	2	4	3	3	2	3	2	
159	3	4	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	0	1	2	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
160	3	3	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	3	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	
161	3	3	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	0	1	3	2	0	0	1	1	3	4	2	3	3	2	
162	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	0	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	4	2	1	0	1	2	4	3	2	2	3	2	
163	3	3	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	0	1	3	2	1	1	1	2	4	3	2	2	3	2	
164	2	3	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	1	0	1	2	3	3	2	2	3	3	
165	2	3	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	2	3	2	3	3	2	
166	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	0	2	2	2	2	2	3	2	0	1	2	2	0	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
167	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	0	2	4	3	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	
168	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	0	1	3	2	1	0	0	2	3	3	2	3	3	2
169	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	2	3	2	2	3	3	
170	3	3	1	2	2	2	3	1	3	2	0	2	2	2	2	3	2	4	2	0	1	3	2	1	0	1	1	4	4	3	2	4	2	
171	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	0	3	3	4	1	1	1	2	4	3	2	2	3	2			

172	3	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	0	1	2	3	3	2	3	3	2	
173	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	4	3	2	2	2	2
174	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	0	0	2	2	2	2	2	3	3	0	1	3	2	0	1	1	0	3	3	2	2	3	2
175	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	4	3	1	0	1	2	3	3	3	2	3	3
176	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	0	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	0	2	4	3	2	2	3	2	
177	1	2	0	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	0	2	3	2	0	1	1	2	3	3	2	3	3	2	
178	1	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	0	1	2	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2
179	2	3	1	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	3	1	0	1	2	2	3	2	2	3	3	
180	3	3	1	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	0	1	4	2	1	0	1	1	3	4	2	2	2	2
181	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	4	2	1	1	1	2	3	3	2	3	3	2
182	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	3	2	3	2	0	1	3	3	2	0	0	2	3	3	3	2	3	3
183	2	3	1	2	2	2	2	1	3	0	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	2	2	1	0	1	2	4	3	2	2	3	2	
184	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	0	0	2	2	3	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2
185	2	3	1	2	2	2	2	1	3	0	2	2	2	2	2	2	4	2	0	1	3	3	1	0	1	2	3	3	3	2	3	3	
186	3	5	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	4	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	
187	1	1	0	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	2	3	2	3	2	2
188	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	4	2	0	0	0	2	3	3	2	2	3	2	
189	3	3	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	2	4	3	3	0	1	3	3	1	1	1	2	3	3	2	2	3	3
190	3	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	1	3	3	2	2	4	2
191	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	0	2	2	2	3	2	2	3	2	0	2	2	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2
192	2	3	1	2	2	2	2	1	3	1	0	0	2	2	2	2	3	3	2	0	1	4	3	1	1	1	2	2	3	1	2	3	2
193	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	0	1	3	2	1	0	1	2	3	3	2	3	4	3	
194	3	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	3	2	0	0	1	2	2	3	2	2	3	2	
195	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	0	1	3	3	1	1	0	2	3	2	2	2	4	2
196	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	4	2	1	0	1	2	3	3	3	2	3	2	
197	2	3	1	2	2	2	2	1	3	1	0	2	2	2	2	2	3	4	2	0	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2
198	2	4	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	0	1	3	4	1	0	1	2	2	3	2	3	3	2
199	3	3	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	2	1	0	1	2	4	4	2	2	2	2
200	3	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	4	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2
201	3	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	0	1	3	2	1	0	1	1	4	3	2	3	3	2
202	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	1	3	2	1	0	0	2	3	3	2	2	3	2	
203	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	0	2	2	2	3	2	4	3	2	0	1	3	4	0	1	1	2	3	3	3	2	3	2
204	3	3	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	4	2	1	0	1	2	4	3	2	2	3	2
205	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	2	3	3	1	0	1	2	3	3	3	2	2	2	
206	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	1	3	2	1	0	0	2	3	3	2	2	3	2	
207	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	0	0	3	2	2	2	3	2	2	0	1	4	3	1	2	1	2	1	3	2	3	3	2
208	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	3	2	0	0	1	2	3	4	2	2	3	3	
209	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	1	3	2	1	0	1	2	2	3	3	2	3	2	
210	1	3	1	3	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	0	1	3	3	1	0	1	2	3	3	2	2	2	2
211	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	1	2	3	2	2	3	3	
212	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	
213	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	0	2	2	2	3	2	2	3	2	0	1	3	3	0	0	1	2	3	4	2	2	3	2
214	2	3	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	1	3	2	1	0	1	2	4	3	3	2	2	2	2

215	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	0	2	2	2	2	3	2	0	2	2	2	1	0	0	2	3	3	2	2	3	2		
216	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	3	3	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2		
217	3	4	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	4	2	0	1	3	2	0	1	1	2	3	3	2	3	3	3		
218	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	0	1	3	2	1	0	1	2	2	3	2	2	2	2			
219	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	0	2	2	2	2	2	4	2	0	1	4	3	1	0	1	2	2	3	3	2	3	2		
220	2	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	0	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	3		
221	2	4	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	0	2	3	2	1	0	0	1	3	3	2	2	3	2	
222	3	3	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	3	3	0	0	1	2	2	4	2	3	3	2		
223	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	0	2	4	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	
224	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	1	3	2	1	0	1	2	3	3	2	2	2	4		
225	1	3	1	2	2	2	2	1	3	1	0	2	3	2	2	2	3	3	2	0	1	3	3	1	0	1	2	3	3	3	2	3	2	
226	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	0	2	3	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2		
227	2	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	0	2	4	2	1	0	0	2	2	3	2	2	2	2	
228	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	0	2	2	2	2	2	2	3	3	0	2	3	3	0	0	1	2	3	3	2	3	3	4	
229	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	0	1	3	2	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	
230	3	2	1	3	1	2	2	1	3	2	2	0	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	3	4	3	2	3	4	
231	1	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	
232	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	4	2	0	1	4	3	2	0	1	2	3	3	2	2	3	2		
233	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	3	3	3	2	2	2	
234	2	3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	1	3	2	1	1	0	2	3	3	2	3	3	3	
235	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	0	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	3	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	
236	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	0	2	4	2	0	0	1	2	4	4	2	2	2	2	
237	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	0	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	
238	3	4	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	3	3	3	3	2	2	
239	3	3	1	2	2	2	2	1	3	1	0	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	1	0	0	2	3	3	2	2	2	2	
240	2	3	1	2	1	2	1	1	3	2	2	0	3	2	2	2	2	2	3	3	0	1	4	2	1	3	1	2	3	4	2	2	3	2
241	2	3	1	2	2	2	2	2	3	0	2	2	2	2	2	2	2	4	2	0	1	3	3	0	0	1	2	3	3	2	2	4	3	
242	2	4	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	0	1	3	2	1	0	1	2	3	3	3	2	3	2	
243	3	3	1	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	0	1	3	2	1	2	1	2	4	3	2	2	3	2	
244	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	0	2	2	2	2	2	2	3	2	0	2	4	2	1	0	1	1	3	4	2	2	2	3	
245	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	0	1	3	3	0	0	0	2	3	3	2	2	3	2	
246	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	1	0	1	2	3	3	2	3	2	2	
247	2	1	0	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	0	2	2	2	1	1	1	0	4	3	2	2	3	3	
248	2	1	0	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	2	3	2	1	0	1	2	3	3	2	2	3	2	







