

**Universidad Católica de Santa María**  
**Escuela de Postgrado**  
**Maestría en Salud Pública**



**RIESGOS PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN  
TRABAJADORES DE LABORATORIOS PORTUGAL S.R.L –  
AREQUIPA, PERÚ 2020**

Tesis presentada por el Bachiller:

**Centi Pinto, Jorge Antonio**

Para optar el Grado Académico de:

**Maestro en Salud Pública**

Asesora:

**Dra. Escobedo Vargas, Jannet**

**Arequipa - Perú**

**2024**

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS**

Arequipa, 21 de Septiembre del 2021

**Dictamen: 000395-C-EPG-2021**

Visto el borrador del expediente 000395, presentado por:

**2018006781 - CENTI PINTO JORGE ANTONIO**

Titulado:

**RIESGOS PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DE  
LABORATORIOS PORTUGAL S.R.L. - AREQUIPA,  
PERÚ. 2020**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**29576665 - RIVAS VARGAS URSULA IRENE  
DICTAMINADOR**



**29266386 - AZALGARA LAZO PATRICIO GONZALO  
DICTAMINADOR**



**29550447 - MEDINA ARCE NORMA ROXANA  
DICTAMINADOR**



# RIESGOS PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DE LABORATORIOS PORTUGAL S.R.L. – AREQUIPA, PERÚ. 2020

## INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucsm.edu.pe">repositorio.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://biblio3.url.edu.gt">biblio3.url.edu.gt</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana Trabajo del estudiante	1%
7	<a href="https://repositorio.pucese.edu.ec">repositorio.pucese.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%



### ***Dedicatoria***

*Si algo he aprendido a lo largo de este camino, es que los tiempos de Dios son perfectos y el universo nos envía lo que estamos listos para recibir.*

*Entendí que el proceso no sería fácil pero el resultado es satisfactorio.*

*Gracias al amor de mi vida Mamá Aide por estar siempre a mi lado, por ser mi inspiración para lograr mis sueños y a mi familia por ser el principal motor.*

*Alfonso gracias por creer en mí y guiarme en este camino.*

*Con amor, Jorge Antonio Centi Pinto*

*La dicha de la vida consiste; en tener siempre  
algo que hacer, alguien a quien amar, y alguna  
cosa que esperar.*



## RESUMEN

**Objetivo:** Esta investigación tiene por objetivo relacionar los Riesgos Psicosociales con la Calidad de Vida Laboral en trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal S.R.L., en el periodo julio – diciembre de 2020.

**Material y Métodos:** Se trata de un estudio comunicacional, observacional, prospectivo, transversal, descriptivo, de campo y nivel relacional. La población a estudiar fue de 130 trabajadores que conforman el área. Para este estudio se aplicó la técnica del cuestionario, mediante los formularios: instrumento de Evaluación de Riesgos Laborales de Naturaleza Psicosocial – ISTAS 21 y cuestionario Calidad de Vida Profesional de 35 ítems (CVP-35) a todos los trabajadores que conforman el área de control de calidad de Laboratorios Portugal. Para el procesamiento de las variables se ha utilizado la prueba de H Kruskal - Wallis con un nivel de significancia del 5%.

**Resultados:** Los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal S.R.L. presentan los niveles de riesgos psicosociales medio y alto, a predominio medio, los cuales se han evidenciado en los indicadores exigencia psicológica, control sobre el trabajo, inseguridad sobre el futuro, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. Por otro lado, en calidad de vida laboral son regular y mala, a predominio regular, siendo esta un factor dominante para la satisfacción de los trabajadores frente al trabajo que desempeñan y la comodidad que tienen en su trabajo.

**Conclusiones:** En cuanto a la influencia de los riesgos psicosociales frente a la calidad de vida laboral, se observa que la prueba de H Kruskal- Wallis ( $p = 0,03$ ) muestra que la calidad de vida laboral y los riesgos psicosociales presentan relación estadística significativa ( $P < 0.05\%$ ). Siendo la hipótesis confirmada.

**Palabras Claves:** Riesgos Psicosociales – Calidad de Vida Laboral – Trabajadores – Control de Calidad – Laboratorios Portugal S.R.L.

## ABSTRACT

**Objective:** This research aims to relate Psychosocial Risks to the Quality of Work Life in workers of the Quality Control Area of Laboratorios Portugal S.R.L., in the period July - December 2020.

**Material and Methods:** This is a communicational, observational, prospective, cross-sectional, descriptive, field and relational study. The population to study was 130 workers that make up the Area. For this study, the questionnaire technique was applied, using the forms: Psychosocial Occupational Risk Assessment Instrument - ISTAS 21 and 35-item Professional Quality of Life Questionnaire (CVP-35) to all workers that make up the Control Area of Quality of Laboratories Portugal. For the processing of the variables, the H Kruskal - Wallis test was used with a significance level of 5%.

**Results:** The workers of the Quality Control Area of Laboratorios Portugal S.R.L. They present the levels of medium and high psychosocial risks, to a medium predominance, which have been evidenced in the indicators psychological demand, control over work, insecurity about the future, social support and leadership quality, double presence and esteem. On the other hand, in quality of work life they are regular and bad, with a regular predominance, this being a dominant factor for the satisfaction of workers with the work they perform and the comfort they have in their work.

**Conclusions:** Regarding the influence of psychosocial risks on the quality of work life, it is observed that the H Kruskal-Wallis test ( $p = 0.03$ ) shows that the Quality of Work Life and Psychosocial Risks present a statistical relationship significant ( $P < 0.05\%$ ). Being the confirmed hypothesis.

**Keywords:** Psychosocial Risks - Quality of Work Life - Workers - Quality Control - Laboratorios Portugal S.R.L.

## ÍNDICE

### DEDICATORIA

### RESUMEN

INTRODUCCIÓN.....	1
1. Problema de Investigación.....	2
1.1 Área de conocimiento .....	2
1.2 Análisis y Operacionalización de Variable.....	2
TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	2
NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	2
JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
HIPOTESIS .....	2
OBJETIVO GENERAL .....	3
OBJETIVO ESPECÍFICO.....	3
<b>CAPITULO I</b>	
MARCO TEÓRICO .....	4
1. MARCO TEÓRICO .....	5
1.1 RIESGOS PSICOSOCIALES.....	5
1.1.1 Definición .....	5
1.1.2 Factores de Riesgo Psicosocial .....	6
1.1.3 Características de los factores de riesgo psicosocial .....	7
1.1.4 Dimensiones de los Factores de Riesgo Psicosocial .....	8
1.1.5 Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial .....	10
1.1.6 Consecuencias de los Riesgos Psicosociales.....	10
1.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	11
1.2.1 Definición .....	11
1.2.2 Dimensiones de Calidad de Vida Laboral.....	13
1.2.3 Instrumentos de medición .....	15
1.3 ANTECEDENTES.....	16
1.3.1 Antecedentes Internacionales.....	16
1.3.2 Antecedentes Nacionales.....	17
<b>CAPITULO II</b>	
METODOLOGIA .....	19

<b>2. TÉCNICA, INSTRUMENTACIÓN Y MATERIAL DE VERIFICACIÓN .....</b>	<b>20</b>
2.1 Técnica .....	20
2.2 Tamaño de la Muestra .....	20
2.3 Ubicación Temporal .....	20
2.4 Ambiente Utilizado .....	20
2.5 Materiales .....	20
2.6 Población de Estudio .....	21
2.6.1 Criterios de Inclusión .....	21
2.6.2 Criterios de Exclusión .....	21
<b>3. MÉTODOS .....</b>	<b>21</b>
3.1 Factores de Riesgo Psicosocial.....	21
3.1.1 Instrumento.....	21
3.1.2 Validación del Instrumento .....	23
3.2 Calidad de Vida Laboral.....	24
3.2.1 Instrumento.....	25
3.2.2 Validación del Instrumento .....	26
<b>CAPITULO III RESULTADOS .....</b>	<b>27</b>
<b>1. TABLAS DE INFORMACIÓN GENERAL DE LA POBLACIÓN .....</b>	<b>28</b>
<b>2. RIESGOS PISCOSOCIALES.....</b>	<b>32</b>
<b>3. CALIDAD DE VIDA LABORAL.....</b>	<b>40</b>
<b>4. INFLUENCIA ENTRE LAS VARIABLES.....</b>	<b>44</b>
<b>DISCUSIÓN.....</b>	<b>46</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>49</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>50</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>51</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>59</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA N° 1: Variables, Indicadores y subindicadores del estudio .....</b>	<b>2</b>
<b>TABLA N° 2: Dimensiones de la CVL, según Waltón .....</b>	<b>14</b>
<b>TABLA N° 3: Categorías de indicadores de la calidad de vida laboral .....</b>	<b>15</b>
<b>TABLA N° 4: Grupo, dimensiones psicosociales y número de preguntas .....</b>	<b>22</b>
<b>TABLA N° 5: Baremo Global de Factores de Riesgo Psicosocial .....</b>	<b>23</b>
<b>TABLA N° 6: Validación del Instrumento ISTAS 21 .....</b>	<b>24</b>
<b>TABLA N° 7: Baremo Global de Factores de Calidad de Vida Laboral .....</b>	<b>26</b>
<b>TABLA N° 8: Distribución de los trabajadores en el sub-área del área de Control de Calidad de Laboratorios Portugal .....</b>	<b>28</b>
<b>TABLA N° 9: Relación entre el género y la edad de los trabajadores .....</b>	<b>29</b>
<b>TABLA N° 10: Trabajadores investigados según estado civil.....</b>	<b>30</b>
<b>TABLA N° 11: Tiempo de servicio de los trabajadores investigados.....</b>	<b>31</b>
<b>TABLA N° 12: Nivel de Riesgos Psicosociales que presentan los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal.....</b>	<b>32</b>
<b>TABLA N° 13: Exigencias psicológicas de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal .....</b>	<b>33</b>
<b>TABLA N° 14: Exigencias sobre el trabajo con los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal .....</b>	<b>34</b>
<b>TABLA N° 15: Inseguridad sobre el trabajo de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal .....</b>	<b>35</b>
<b>TABLA N° 16: Apoyo social y Calidad de liderazgo de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal.....</b>	<b>36</b>
<b>TABLA N° 17: Qué parte del trabajo familiar y doméstico hacen los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal .....</b>	<b>37</b>
<b>TABLA N° 18: Doble presencia de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal.....</b>	<b>38</b>
<b>TABLA N° 19: Sensación de estima de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal.....</b>	<b>39</b>
<b>TABLA N° 20: Calidad de Vida Laboral de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal .....</b>	<b>40</b>

<b>TABLA N° 21: Carga laboral de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal.....</b>	<b>41</b>
<b>TABLA N° 22: Motivación Intrínseca de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal .....</b>	<b>42</b>
<b>TABLA N° 23: Apoyo Directo de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal.....</b>	<b>43</b>
<b>TABLA N° 24: Relación de las dimensiones de Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida Laboral.....</b>	<b>44</b>
<b>TABLA N° 25: Relación estadística entre las dimensiones de Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida Laboral .....</b>	<b>45</b>



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO N° 1: Ubicación demográfica de Laboratorios Portugal.....</b>	<b>20</b>
<b>GRÁFICO N° 2: Nivel de Riesgos Psicosociales que presentan los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal .....</b>	<b>32</b>
<b>GRÁFICO N° 3: Exigencias psicológicas de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal .....</b>	<b>33</b>
<b>GRÁFICO N° 4: Exigencias sobre el trabajo con los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal .....</b>	<b>34</b>
<b>GRÁFICO N° 5: Inseguridad sobre el trabajo de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal .....</b>	<b>35</b>
<b>GRÁFICO N° 6: Apoyo social y Calidad de liderazgo de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal.....</b>	<b>36</b>
<b>GRÁFICO N° 7: Qué parte del trabajo familiar y doméstico hacen los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal .....</b>	<b>37</b>
<b>GRÁFICO N° 8: Doble presencia de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal.....</b>	<b>38</b>
<b>GRÁFICO N° 9: Sensación de estima de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal .....</b>	<b>39</b>
<b>GRÁFICO N° 10: Calidad de Vida Laboral de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal .....</b>	<b>40</b>
<b>GRÁFICO N° 11: Carga laboral de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal.....</b>	<b>41</b>
<b>GRÁFICO N° 12: Motivación Intrínseca de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal .....</b>	<b>42</b>
<b>GRÁFICO N° 13: Apoyo Directo de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal.....</b>	<b>43</b>

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, el trabajador está expuesto a condiciones en su situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, su entorno social, el contenido de trabajo y el cumplimiento de la tarea; que se presentan con capacidad de influir negativamente en el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del mismo (1).

Según la OIT (Organización Internacional del trabajo), los factores de riesgos psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas, estos factores de riesgos quedarán en segundo lugar ante los intereses de los empleadores; e incluso ante los trabajadores y las trabajadoras afectados/as, debido a la falta de formación preventiva (2).

Estos factores de riesgo están presentes en todos los lugares de trabajo y en todos los sectores de actividad, aunque pueden aparecer con una mayor incidencia y frecuencia en determinadas actividades; que a su vez pueden conducir problemas de salud (3).

En el marco legal, la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo establece la obligación del empleador de identificar los riesgos a los que está expuesto el trabajador, evaluar y eliminar los riesgos que no se puedan evitar, a fin de obtener la información necesaria para poder planificar las medidas preventiva (4).

En el Perú, se desconoce la población trabajadora expuesta a factores de riesgo psicosociales, estos factores pueden conducir a un deterioro de la salud, provocar accidentes, manifestar enfermedades profesionales, asociados al entorno laboral (5). Si bien ya se ha reconocido la importancia de estudiar estos factores, y considerando que una vez bien definidos pueden ser eliminados o controlados, aún queda por fortalecer el interés y la responsabilidad social (6).

Es por ello, que surgió el interés de realizar este proyecto de investigación para satisfacer la necesidad de prevenir y analizar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la integridad de los trabajadores que laboran en una organización (7). Por tal motivo, este estudio fue contextualizado en Laboratorios Portugal S.R.L. en su área de control de calidad, donde se observó que, el personal se encuentra expuesto a factores de riesgos psicosociales que influyen en su estado de salud.

Cabe recalcar la importancia de la identificación de los factores de riesgos psicosociales, diagnóstico e intervenir, la cual va más allá del cumplimiento legal, pues lo que debe interesar a los gerentes de las empresas, a los jefes y a los responsables de gestión humana a través de su área de Salud Ocupacional, es el bienestar, la salud física y mental de las personas, teniendo presente que esto traerá un adecuado desempeño y productividad a la empresa (8).

## 1. Problema de Investigación

### 1.1. Área de Conocimiento

Campo: Ciencias Biomédicas de la Salud

Área general: Salud Pública

Área específica: Salud Ocupacional

Línea de investigación: Salud Ocupacional, Riesgos Psicosociales, Calidad de Vida Laboral.

### 1.2. Análisis y Operacionalización de Variables

**TABLA N° 1**

Variables, Indicadores y subindicadores del estudio

Variables	Indicadores	Subindicadores
Factores Psicosociales	1. Exigencia Psicológica	
	2. Control sobre el trabajo	• Alto
	4. Apoyo social y calidad de liderazgo	• Medio
	5. Doble Presencia	• Bajo
	6. Estima	
Calidad de vida laboral	1. Carga en el trabajo	• Bueno
	2. Motivaciones Intrínsecas	• Regular
	3. Apoyo Directo	• Malo

*Fuente: Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, Método Istas 21 (CoPsoQ) y el método ISTAS 21*

### TIPO DE INVESTIGACIÓN

De campo

### NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Relacional, de corte transversal

### JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El presente trabajo de investigación es un tema de interés actual, ya que recientemente ha cobrado gran importancia la salud ocupacional, cuya finalidad es promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Los profesionales actualmente han presentado patologías conocidas como las enfermedades modernas, entre ellas destacan el estrés, depresión, demencia, entre otros; debido a la carga de trabajo en la parte laboral, familiar y factores de riesgo psicosocial.

Tiene una trascendencia social, porque en los países desarrollados se presta más atención a la salud de sus trabajadores, por lo que es necesario que nuestro entorno social se empiece a considerar la salud ocupacional como parte importante de funciones tales como el entorno laboral, seguridad y salud en el trabajo. Las investigaciones basadas en esta preocupación, deben aumentar la cantidad de información de los problemas que surgen a causa de los factores de riesgo psicosocial sobre la salud de los trabajadores.

Motivando al presente estudio, es alarmante la realidad de los analistas de control de calidad que realizan estudios en los laboratorios farmacéuticos, donde existe una sobrecarga de trabajo por la gran cantidad de análisis generados por la demanda de medicamentos, por lo que es casi un hecho que los analistas sufren agotamiento, estrés, depresión, ansiedad o bajo estado de ánimo, lo cual puede afectar negativamente en su desempeño laboral.

Es una investigación de relevancia científica, porque el hecho de que estos estudios de riesgos para los trabajadores estén siendo estudiados en su conjunto, nos ayuda a encontrar soluciones a lo que está pasando actualmente.

### **HIPOTESIS**

Dado que influyen los factores de riesgos psicosociales sobre la salud a través de mecanismos físicos y psicológicos de los trabajadores y siendo un problema para la salud pública.

Es probable que algunos factores de riesgos psicosociales como exigencia psicológica, control sobre el trabajo y estima, se relacionen con la calidad de vida laboral que tienen los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal.

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar cuáles son los riesgos psicosociales que se relacionan con la calidad de vida laboral de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO**

1. Identificar cuáles de estos riesgos psicosociales afectan más a los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal para así tomar acciones y tratar de eliminarlos o minimizarlos.
2. Determinar la calidad de vida laboral que presentan los trabajadores del área de control de calidad de laboratorios Portugal.
3. Identificar si existe o no relación entre los factores de riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en los trabajadores del área de control de calidad de laboratorios Portugal.



## CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

## 1. MARCO TEÓRICO

### 1.1. RIESGOS PSICOSOCIALES

A lo largo de los años, las investigaciones y teorías científicas dan lugar a nuevos conocimientos y modelos que explican los riesgos psicosociales.

En 1984, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) elaboró el primer documento oficial para analizar y reconocer los riesgos psicosociales, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia y el riesgo que supone los factores de riesgo en el trabajo (9).

Para el año de 1986, la OIT desarrolló una nueva definición de factores psicosociales, agregando temas como interacción en el trabajo, condiciones organizacionales, satisfacción laboral y otras necesidades personales del colaborador, por lo que la OIT agrega una nueva terminología que cubre las necesidades de un individuo dentro de una organización, como también, a sus necesidades como individuo procurando un bienestar en relación con la salud del empleado (10).

En 1988, la Organización Mundial de la Salud (OMS) publica la obra “los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud”, dicha publicación menciona que los factores psicosociales se generan a partir de la percepción y experiencia propia de cada uno de los empleados, añadiendo variables que llevan a profundizar el estudio de dichos factores, al mismo tiempo, un aumento en los componentes de los riesgos psicosociales da lugar a conocimientos de las condiciones que se generan en la vida de los trabajadores (11).

En 2008, Rooseboom, Houtman y Van den Bossche, identificaron factores psicosociales a través de una primera división entre los factores organizativos (relaciones laborales, política, filosofía y cultura organizacional) y factores laborales (condiciones de trabajo, diseño del puesto y calidad del trabajo), concluyendo que los factores psicosociales son condiciones que generan e influyen positiva o negativamente en el empleado (12).

#### 1.1.1. Definición

Al paso del tiempo los riesgos psicosociales han adquirido nuevas terminologías y definiciones, es por ello que se ha reunido diferentes definiciones.

- a) La Organización Internacional del Trabajo – OIT (1984) indica que:  
Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de

su organización, por un lado, y por otro, las habilidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden afectar la salud, la productividad y la satisfacción laboral (9, 10).

- b) El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo – INSST (1997) en su normal técnica 433, los factores de riesgos psicosociales se definen como condiciones presentes en la situación de trabajo y estrechamente relacionadas con aspectos organizativos, el contenido del trabajo y la realización de tareas, que pueden afectar tanto la salud física, mental o social de un individuo, así como el desarrollo del trabajo (13).
- c) Por otro lado, Moreno (2011) menciona que los factores psicosociales son elementos, referentes a la estructura organizativa de la empresa, las condiciones psicosociales inherentes al trabajo como a la cultura corporativa, el ambiente de trabajo, el estilo de liderazgo o la estructura de trabajo, que pueda ser una ventaja o desventaja. Por otro lado, los riesgos psicosociales se refieren a una situación en la que existe la posibilidad de efectos adversos en la salud ocupacional y afectar negativamente el bienestar humano (14).

### **1.1.2. Factores de Riesgo Psicosocial**

Por su parte, los factores de riesgo psicosocial se definen como componente básicos organizacionales que pueden causar daño o empeorar la salud de un empleado. Dentro del protocolo oficial “Factores psicosociales, riesgos, formas, consecuencias y medidas y buenas prácticas”, los factores de riesgo psicosocial se definen como agentes o elementos de riesgo organizacionales con la probabilidad de consecuencias con un impacto negativo en la salud del obrero (15).

Del mismo modo, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo en el año 2000 define los factores de riesgo psicosocial como todos los aspectos del concepto, organización y gestión del trabajo; así como su contexto social y ambiental, que pueden causar daños físicos, sociales o psicológicos (16).

Por otro lado, Moreno (2011) explica que los factores de riesgo psicosocial son: “Condiciones organizacionales que pueden tener consecuencias nocivas para la salud de los trabajadores, cuando sean elementos con probabilidad de

afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés en el trabajo” (14). Desde esta perspectiva, los factores de riesgo psicosocial se clasifican como agentes que puedan causar diversos tipos de daños o efectos sobre la salud, tanto físicos como psicológicos, y producen en su mayoría consecuencias severas (17).

### **1.1.3. Características de los factores de riesgo psicosocial**

Los factores de riesgo psicosocial han abierto una amplia gama de componentes y se han convertido en innumerables, sin embargo, tienen características similares que los distinguen: No tienen espacio o ubicación fija en el área de trabajo, por lo que, la probabilidad de exposición o daño dentro de una persona está presente en toda la organización, es decir, se extiende a todo el espacio y tiempo (18).

Además, les resulta difícil encontrar medidas objetivas y precisas, ya que las formas de medida y los instrumentos existentes aportan claridad y asimilación de los posibles riesgos existentes en la organización, que a partir de la percepción y experiencia de cada trabajador tiende a generar error (19). Otro aspecto importante es que tienen un impacto negativo en una persona, genera comportamientos que puedan conducir a accidentes o errores en funciones laborales, concluyendo que los factores de riesgo psicosocial son directamente proporcionales a los riesgos de salud, higiene y de ergonomía. Los factores de riesgo psicosocial dañan a los empleados de diferentes maneras y en diferentes niveles según el contexto y los sistemas presentes en toda la organización, por lo que, es necesario analizar y desarrollar protocolos y planes de intervención y prevención específicos para cada organización (20).

Además, existe la dificultad de crear una escala única para medir los factores de riesgo psicosocial, porque la organización de un ente que depende del comportamiento y percepciones de sus empleados, y cada organización mantendrá variables, condiciones y dimensiones únicas para la evaluación, actualmente existen varias escalas y modelos para la evaluación de los riesgos psicosociales que permitan conocer y aclarar los factores psicosociales que ocurran en las empresas (21).

#### 1.1.4. Dimensiones de los Factores de Riesgo Psicosocial

Cox y Griffiths clasificaron, englobaron y enumeraron a los factores de riesgos psicosociales (17), en:

##### a) Factores del entorno y del puesto de trabajo

Se mencionan aspectos del trabajo que pueden tener consecuencias negativas, incluyendo aspectos ambientales y tecnológicos, la organización y orden de trabajo, dentro de este sentido, también se habla de instalaciones, equipos, productos y materiales del centro de trabajo, además de los agentes físicos (iluminación, temperatura, higiene), químicos tales como la exposición a gases, polvo y agentes biológicos como microorganismos (22).

##### b) Carga de trabajo

Comprende la relación entre las habilidades humanas, ya sean mentales o físicas, con las demandas y exigencias del trabajo, así mismo, de la jornada laboral y días de descanso. En términos generales, cuando las demandas son bajas, las personas tienden a perder el enfoque y aburrirse, perdiendo la iniciativa, esto se llama subcarga de trabajo. Por el contrario, si hay mucha demanda, se pierde integración de procesos mentales, hay una sobrecarga de trabajo, por lo que puede producir errores y el conocido síndrome de burnout (23).

##### c) Contenido y características de la tarea

El contenido del trabajo es demasiado limitado, monótono, lo que no permite ampliar conocimientos; así como tareas sin sentido o repetitivas, fragmentación, falta de variedad de estímulos o alcance, bajas demandas de creatividad y resolución de problemas, falta de conocimiento sobre la importancia de sus funciones en el rol de la empresa, y tareas desagradables o tareas no relacionadas con habilidades y capacidades, pueden incluirse en esta categoría a la rotación constante o de procedimientos de las actividades por lo que, el trabajador siente rechazo y desmotivación (24).

##### d) Exigencias laborales

Esto se debe a las necesidades físicas y mentales requeridas en el proceso que nacen del trabajo diario de una persona y la división del trabajo, concentración y a los riesgos ergonómicos como posturas forzadas,

además, esfuerzo visual y necesidades mentales como la iniciativa y la creatividad, y juicios relacionado con programas de incentivos (25).

**e) Papel académico y desarrollo de la carrera**

En cuanto al crecimiento de la carrera, existen riesgos como las dificultades tecnológicas, así como elementos relacionados con el rol profesional y la incompatibilidad con el puesto, así como la inconformidad o rol que desempeña dentro del trabajo, capacitación y planes de carrera que producen desmotivación en el trabajo. Es decir, se puede profundizar en la necesidad humana de un desarrollo profesional en relación con el desarrollo personal, donde es necesario aumentar desafíos y estimular el crecimiento personal mediante la creación de puestos de trabajo (26).

**f) Interacción social y aspectos organizacionales**

Surge de las relaciones interpersonales que se desarrollan en el trabajo de forma individual o un conjunto que te permite establecer la similitud o diferencia entre las personas. Esto también, se debe tomar en cuenta la participación en el entorno laboral, la cooperación y la competencia, cohesión de equipos y resolución de conflictos, roles sociales de poder y coordinación, procesos de evaluación, comunicación dentro del grupo de trabajo e inclusión en procesos de toma de decisiones (27).

Por otro lado, los aspectos organizacionales se refieren a la función de la actividad relacionadas al cargo y al desempeño en el trabajo, sus poderes, privilegios o restricciones. En otras palabras, de una estructura jerárquica organizacional, fines institucionales y práctica administrativa (20, 27).

**g) Remuneración del rendimiento**

La remuneración se refiere a toda compensación monetaria otorgada por el esfuerzo físico y mental del empleado, teniendo en cuenta la importancia de atender las necesidades familiares y personales.

Es posible que el riesgo se perciba cuando la recompensa en el ambiente de trabajo no es proporcional a la cantidad de trabajo realizado y se percibe por debajo del rango salarial fijado en el entorno.

Así mismo, en el marco de los programas de recompensas en ausencia de estímulo acorde con el nivel de esfuerzo físico y mental por lo general pueden causar un factor estresante que resulta en inestabilidad mental (25, 28).

### 1.1.5. Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial

En la actualidad, existen diversos enfoques y análisis para medir factores de riesgos psicosociales. Los más utilizados son:

#### a) Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO – ISTAS21

En la versión completa, la prueba está estructurada principalmente para uso en grupo con más de 25 trabajadores ya sea para con fines preventivos o de investigación, para realizar e interpretar la prueba en el campo de la salud y la seguridad (28).

#### b) Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

Su objetivo principal es un análisis de los factores de riesgo psicosocial intraocupacional y el nivel de riesgo existente dentro de las organizaciones, recopila información subjetiva sobre las percepciones de los trabajadores. Tiene dos formularios, forma A, que contienen 123 ítems para ser aplicado a jefatura, profesionales o técnicos. Forma B, con 97 ítems, para aplicar a puesto de apoyo y operadores (29).

#### c) Factores Psicosociales en el Trabajo 2004 (Adaptado)

Esta herramienta permite conocer los factores de riesgo psicosocial en un ambiente de trabajo académico, con siete dimensiones, se puede aplicar a todos los trabajadores de la economía formal, es de origen de América Latina y se ha utilizado en varios países de América del Sur, incluido Ecuador (30).

#### d) Cuestionario Karasek Riesgos Psicosociales en el Trabajo (Adaptado)

Este instrumento permite conocer los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral académico, con cuatro dimensiones; tiene una escala de Likert para su aplicación (31).

### 1.1.6. Consecuencias de los Riesgos Psicosociales

Entre las principales consecuencias de los factores de riesgo psicosocial, puede causar diversas pérdidas, incluyendo materiales, economía, enfermedades laborales, accidentes de trabajo e incluida la muerte. La OIT, señala que las consecuencias también pueden ser intangible porque hay sufrimiento humano y enfermedad mental (27).

Así, se indentifican las condiciones de salud, incluidos los transtornos funcionales, condiciones físicas y psicológicas tales como depresión,

aburrimiento, agotamiento y problemas con estrés y memoria. De igual forma, existe la presencia de problemas de conducta tales como abuso de sustancias, consumo de alcohol, trastornos alimentarios y mala higiene del sueño. Entre los problemas fisiológicos también encontramos problemas de tipo cardíaco, muscular, esqueleto o intestinal (32).

Por otro lado, se pueden analizar las consecuencias reales para la organización que provocan consecuencias negativas tanto para la empresa como para el individuo, entre ellas la productividad, el ausentismo o absentismo, además, la insatisfacción, que se refleja y tienen un impacto directo en el desempeño de la organización, así como en la rotación, sentido de pertenencia y ambiente de trabajo (32).

## 1.2. CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de Vida Laboral (CVL) se originó a mediados de la década de 1970, surge del conocimiento y conciencia del buen trato de los empleados en el ambiente de trabajo, el foco principal en los empleados, su crecimiento personal y profesional dentro de su campo de actividad laboral. En 1979, Hofstede llama a CVL el comienzo de la tercera revolución industrial (33).

La primera revolución nació a través del uso, aplicación e innovación de la maquinaria en las organizaciones, la segunda revolución industria se caracteriza por la introducción de tecnologías y tecnología de la información, seguido de la tercera revolución industrial para humanizar y prestar más atención a las personas dentro de las empresas (34).

Los investigadores especializados en el estudio de CVL no han logrado una definición clara, ya que hay similitudes e inconsistencias en la terminología, porque han formado diferentes puntos de vista. Las definiciones se dividen en tres grupos: Definiciones clásicas, las centradas en la organización y las relacionadas con el contexto actual. Podemos decir que se trata de un concepto multifacético, de gran importancia en organizaciones operativas (35).

Seguro y Agullo (2002) muestran que la CVL se clasifica en: Calidad psicológica de vida laboral y calidad del entorno laboral, refiriéndose a la primera como una perspectiva de carácter psicológica de una persona, centrándose en su bienestar y salud en organizaciones; y la calidad del ambiente de trabajo es objetiva, porque analiza las características del ambiente de trabajo como características que potencian la productividad y la eficacia del trabajador (36).

Posteriormente, en la década de 1990, la industria se caracterizó por el desarrollo tanto de procesos administrativos enfocados a la gestión de recursos humanos, así como en la satisfacción y el bienestar laboral, lo que a la larga contribuye significativamente la calidad de vida laboral y la productividad de las organizaciones (37).

### 1.2.1. Definición

Para afinar la definición de la calidad de vida laboral, es necesario comenzar con la definición de calidad de vida de la OMS y ser capaz de diferenciar, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) define como: “La percepción que tiene una persona de su posición en un contexto cultural y el sistema de valores verdaderos asociados con la propia meta, expectativas, reglas y desafíos. Este es un concepto multifacético y complejo, que incluye aspectos como la salud, la autonomía, la independencia, la satisfacción con la vida y aspectos ambientales como redes de apoyo y servicios sociales” (38).

La definición de calidad de vida ha sufrido varios cambios dentro de un mismo modelo conceptual que conserva una definición imprecisa y detallada, por lo que la mayoría de investigadores coinciden en que no existe una única teoría que defina este término, sin embargo, se cree que consta de factores comunes: La calidad de las condiciones de vida individual; satisfacción subjetiva con las condiciones de vida y satisfacción de ambos; así como una combinación de valores jerárquicos, aspiraciones y expectativas personales (39).

En un estudio cualitativo de la perspectiva de calidad de vida laboral, con el objetivo de poder comprender e identificar los factores que están presentes en CVL, se define la Calidad de Vida Laboral como la satisfacción de necesidades que los empleados que en su ambiente de trabajo necesitan reconocimiento, estabilidad, así como el equilibrio en su empleo y familia, motivación, seguridad, además una remuneración justa y equitativa (40). Segurado y Agullo (2002) hacen la siguiente recopilación de CVL, donde se observa desde un punto de vista más organizacional, ya que su tarea principal es analizar procesos y protocolos organizacionales que afectan al empleado. Granados (2011), concluye que el deseo de entender CVL en términos de un enfoque psicosocial implica tener en cuenta los procesos de análisis y prevención de riesgos psicosociales, considerando la relación que existe entre los factores

psicológicos y sociales, expuestos a influencias directas e indirectas dentro de la organización (36).

CVL admite una definición extensa y heterogénea debido a una variedad de factores que están conectados en organizaciones y modelos teóricos que estudian la calidad de vida laboral. La definición de CVL desde un enfoque psicosocial se la conceptualiza en tres diferentes grupos donde se analiza las definiciones clásicas orientadas a valores dentro de su ambiente laboral; factores de análisis que prevalecen en estos enfoques: Satisfacción laboral, necesidades personales, motivación, humanización laboral.

A partir de los 90 hasta la actualidad, las definiciones de CVL se han asociados con la satisfacción laboral que ofrece una organización a sus empleados, también es la importancia sobre la gestión del talento humano. Con base en lo analizado llega a la conclusión de que hay varios factores que predominan en CVL, y el objetivo principal de ella es lograr una mayor humanización de los trabajadores mediante el desarrollo de puestos (41). La CVL se puede definir como la percepción que adquiere un empleado sobre condiciones de trabajo para satisfacer las necesidades personales y profesionales dentro de las jornadas de trabajo, las características que presenta la organización para potenciar la economía familiar y profesional.

Esto genera felicidad a los empleados proactivos y comprometidos con la organización (42).

### **1.2.2. Dimensiones de Calidad de Vida Laboral**

Las dimensiones que componen la calidad de vida laboral se pueden dividir en dos categorías. El primero, se relaciona con el entorno en que se lleva a cabo el trabajo, y el segundo se relaciona con la experiencia psicológica de los trabajadores. En este sentido la mayoría de los análisis, debido a la multidimensionalidad que cubre la CVL, se resume en aspectos universales y generales, pero los aspectos también se pueden catalogar como aspectos comunes entre la mayor parte de actividades laborales (43).

Desde el punto de vista de Walton, CVL utilizó para representar valores ambientales y humanos que se han descuidado por la industrialización en factor al desarrollo tecnológico y productivo. Cabe señalar que Walton describió el trabajo en primer lugar, como el mecanismo por el cual una persona se gana la vida y define las siguientes dimensiones para la CVL (44):

**TABLA N° 2**

Dimensiones de la CVL, según Waltón

Crterios (categorías conceptuales)	Factores determinantes (o indicadores de CVL)	Crterios (categorías conceptuales)	Factores determinantes (o indicadores de CVL)
Compensación justa y adecuada	Renta adecuada. Compensación justa. Salarios mayores en empresas más lucrativas. Ganancias sobre productividad. Proporcionalidad interna entre los salarios. Proporcionalidad externa entre los Salarios.	Integración social en la organización de trabajo	Ausencia de prejuicios. Creencia en la igualdad de derechos. Movilidad (personas con potencial para ascenso profesional). Grupos primarios de apoyo para ayuda recíproca, soporte socio-emocional y reconocimiento de la individualidad. Relaciones. Censo de comunidad. Apertura interpersonal para intercambio de ideas y sentimientos.
Condiciones de trabajo saludables y seguras	Horas razonables de trabajo. Ambiente físico seguro y saludable (lugar con menor riesgo de enfermedades y accidentes). Limitación de edad para ejercer determinados trabajos potencialmente nocivos para el bienestar personal, superior o inferior a cierta edad.	Constitucionalismo en la organización del trabajo	Derecho a la privacidad personal. Derecho a la libertad de expresión hablada. Derecho a la equidad en el tratamiento. Gerencia basada en la ley: oportunidades iguales y debido proceso legal y acceso a los recursos (Derecho Laboral).
Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana	Autonomía. Posibilidad de ejercitar los dones (talentos) múltiples y las habilidades. Información y perspectiva sobre el proceso total del trabajo y los resultados de las acciones del empleado en ese proceso. Tareas completas o tareas fragmentadas significantes.	Trabajo y espacio total de vida	Equilibrio entre vida profesional y vida familiar. Jornada de trabajo estable. Viajes al trabajo que no tomen tiempo de la familia. Promociones que no impliquen constantes cambios geográficos.
Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad	Desarrollo. Aplicación prospectiva (esperada) de conocimientos y talentos. Oportunidades de avance a lo largo de la carrera. Seguridad en el empleo o de renta.	Relevancia social de la vida en el trabajo	Acción organizacional socialmente responsable en sus productos. Acción organizacional socialmente responsable por las prácticas de empleo. Acción organizacional socialmente responsable por la disposición de la basura de la organización. Imagen de la organización.

*Fuente: Adaptado de Correa et al. (2013)*

En otros modelos, por su interés en la diferenciación operativa de la calidad de vida laboral, se tienen en cuenta los indicadores más frecuentes, según los cuales CVL que han sido categorizados en términos de su desarrollo, en este caso, si proceden de una persona o del entorno laboral (43, 44).

Dentro de esta categoría, los indicadores individuales son aquellos que se analizan como percibido por el empleado en el marco de la percepción subjetiva de su entorno laboral y por el contrario los sociales relacionados a las condiciones, estructuras y medio ambiente laboral. Además, la categoría de organización incluye aspectos tales como el sistema de trabajo, política, dirección y gestión. La última categoría es un conjunto de indicadores económicos, político, tecnológico y sociocultural, dentro de este concepto se representa en la siguiente clasificación (36):

**TABLA N° 3**

Categorías de indicadores de la calidad de vida laboral

Indicadores individuales	Satisfacción laboral Expectativas, motivación Actitudes y valores hacia el trabajo Implicación, compromiso, centralidad del trabajo Calidad de vida laboral percibida
Medio ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo Diseño ergonómico Seguridad e higiene Nuevas tecnologías Análisis de puestos Características y contenido del trabajo
Organización	Organización del trabajo, efectividad y productividad Organigrama, estructura y funcionamiento Cultura y cambio organizacional Participación y toma de decisiones Factores psicosociales Aspectos sociales, comunicación, clima laboral
Entorno sociolaboral	Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida Variables sociodemográficas Factores socio-económicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral Prevención de riesgos laborales

*Fuente: Segundo & Agulló (2002).*

### 1.2.3. Instrumentos de medición

Actualmente existen diversos aspectos y análisis para medir la calidad de vida laboral, así como las herramientas que siguen siendo más relevantes:

#### a) Instrumento CVT.GOHISALO

Esta herramienta consta de 74 elementos y soportes con una duración media de 20 minutos, caracterizado por la capacidad de medir CVL de enfoque individual o personal. Su finalidad es medir la vida laboral a partir del punto de vista individual y es de origen mexicano (45).

#### b) Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)

Contiene 35 ítems con una duración promedio de 15 minutos, este dispositivo le permite determinar el nivel de CVL en los profesionales de la salud, su propósito es determinar los niveles de calidad de vida en los profesionales, es de ascendencia española (46).

**c) Método Lest**

Se caracteriza por una evaluación de las condiciones de trabajo con una perspectiva más objetiva y global, aportando resultados que permiten analizar, si las situaciones o condiciones de trabajo son satisfactorias, molestas o perjudiciales. Este método realiza un análisis global, lo que le permite ir a un análisis más profundo si considera necesario, tiene un carácter objeto – subjetivo. Para definir el método considera 16 variables agrupadas en 5 dimensiones (47).

**d) Método ANACT**

Las siglas significan Agence Nationale Pour L'amélioration Des Conditions De Travail, creado en 1984 para evaluar diferentes situaciones y poder encontrar las causas específicas que afectan a la CVL en cada organización. Cabe señalar que esta herramienta consta de dos partes: La primera está destinada al análisis y diagnóstico de situaciones laborales, y la segunda puede atribuirse a una pequeña biblioteca que genera un resumen de los principales conflictos (48, 44).

**1.3. ANTECEDENTES****1.3.1. Antecedentes Internacionales**

**BRAVO C., NAZAR G. (2015) RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO Y SALUD EN CONDUCTORES DE LOCOMOCIÓN COLECTIVA URBANA EN CHILE (TESIS).** Se obtuvo como resultados la presencia de al menos tres factores psicosociales en un nivel de riesgo mediano y alto para la salud. Se detectó la presencia de antecedentes laborales de riesgo, tales como la cantidad de horas de trabajo semanales, el tipo de contrato de trabajo y la duración de recorrido, así como la exposición a episodios de violencia y percepción de riesgo por manejo de dinero en efectivo. Dentro de los resultados obtenidos es necesario prevenir y mitigar el impacto de los riesgos psicosociales en la población que se desempeña en este rubro (49).

**BUSTOS H., CELEDÓN A., PARETO N., PHILIPPE M. (2014) RIESGOS PSICOSOCIALES EN CONDUCTORES DE TRANSPORTE DE CARGA Y PASAJEROS URBANOS E INTERURBANOS, Y SU ASOCIACIÓN CON LA AUTOPERCEPCIÓN DE SALUD Y SINIESTRALIDAD LABORAL (TESIS).** Tuvo como objetivo estimar la

asociación entre factores de riesgo psicosocial en el trabajo y autopercepción de salud y siniestralidad laboral en conductores de vehículos de transporte de carga y pasajeros, urbanos e interurbanos en empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad; con una muestra de 356 conductores de 4 empresas de transporte, como resultado el 100% eran hombres de edad promedio (aproximadamente 45.4 años), 70.8% transportaba pasajeros y el 93.8% se reportó sin alteración de salud mental a fin de controlar y reducir las exposiciones de accidentes de trabajo (50).

**RAMÍREZ M., GÓMEZ M., RUBIO V. (2015) FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN CONDUCTORES DE SERVICIO PÚBLICO ESPECIAL DE PASAJEROS DE COLVIAJES S.A. (TESIS)**

Es un estudio cuantitativo descriptivo y tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial que están expuestos los conductores de la empresa Colviajes S.A; en una muestra de 140 conductores de tipo probabilístico de la empresa Colviajes S.A; cabe resaltar que el 65.4% de conductores exceden las 48 horas semanales establecidas por la ley, el 48.15% tienen una jornada partida (mañana y tarde) y el 48.44% tienen turnos rotativos (noche y fines de semana) donde refieren sentirse afectados por estos cambios frecuentes (horario de entrada y salida) (51).

**1.3.2. Antecedentes Nacionales**

**ÁLVAREZ C., PALACIOS K. (2014) FACTORES DE RIESGO Y DAÑOS EN LA SALUD DE LOS CHOFERES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE ARCO IRIS S.A. EN CHIMBOTE (TESIS).** Tuvo como objetivo conocer los factores de riesgo que se relacionan con los daños en la salud de los choferes de la empresa de transporte Arco Iris S.A., Nuevo Chimbote, 2014. La población estuvo constituida por 196 choferes, a quienes se les aplicó el Cuestionario sobre factores de riesgos ergonómicos, físicos y químicos, donde se utilizó dos cuestionarios como la Escala de medición del riesgo psicosocial y el Cuestionario sobre daños en la salud; el procesamiento de datos se realizó en el software SPSS aplicando la prueba estadística de independencia de criterios (Chi Cuadrado) y la prueba estadística de Estimación de riesgo, llegándose a las siguientes conclusiones: El 90,8% de choferes presenta factores de riesgo ergonómicos; el 73,5% presenta factores de riesgo físicos; el 76,5% presenta factores de riesgo químicos y el 96,9%

presenta factores de riesgo psicosociales. Existe una elevada frecuencia de choferes de la Empresa de Transportes Arco Iris S.A. con daños en la salud un 88,8% y con 11.2% una menor proporción de choferes Sin daños en la salud (52).

**CONDORI D. (2014) FACTORES PSICOSOCIALES COMO CONDUCTORES DEL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA AGENCIA DE VIAJE Y TURISMO OPERADORA EN LA CIUDAD DE PUNO (TESIS).** Cuyo objetivo fue identificar como los factores psicosociales afectan el estrés de los trabajadores en las agencias de viajes y turismo Tour Operadoras y establecer los agentes de amenaza que están expuestos diariamente; se utilizó el método deductivo en una muestra de 320 trabajadores ; se utilizó como instrumento el cuestionario pre-codificado conteniendo 21 preguntas cerradas sometido a juicio de expertos en donde el resultado fue el 57 % de trabajadores no pueden cambiar de tarea a lo largo de su jornada , el 51% le resulta complicado desempeñar sus funciones y un 3% no les resulta complicado (53).

**LUQUE O. (2017) FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL POSITIVA EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUÍN ESCOBEDO EN LA CIUDAD DE AREQUIPA (TESIS).** En los enfermeros que laboran en el Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo – EsSalud de Arequipa, 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.

La salud mental positiva de los enfermeros que laboran en el Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo – EsSalud de Arequipa presentó una tendencia media en las dimensiones actitud pro social, habilidad de relaciones interpersonales, autocontrol, resolución de problemas, auto actualización y autonomía; y una tendencia a ser alta en la dimensión de satisfacción personal. Se determinó que los factores de riesgo psicosocial no se relacionan con la salud mental positiva que presentan los enfermeros del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo – EsSalud de Arequipa, en razón de que ambas variables actúan en forma independiente una de la otra (54).

## CAPITULO II: METODOLOGIA



## 2. TÉCNICA, INSTRUMENTACIÓN Y MATERIAL DE VERIFICACIÓN

### 2.1. Técnica

La técnica que se utilizó fue el cuestionario.

### 2.2. Tamaño de la Muestra

En la presente investigación la población es de 130 trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal S.R.L en los meses de Julio – Diciembre del 2020. Dado que la población es pequeña, se procedió a utilizar una muestra censal; es decir, toda la población conforma la muestra.

### 2.3. Ubicación Temporal

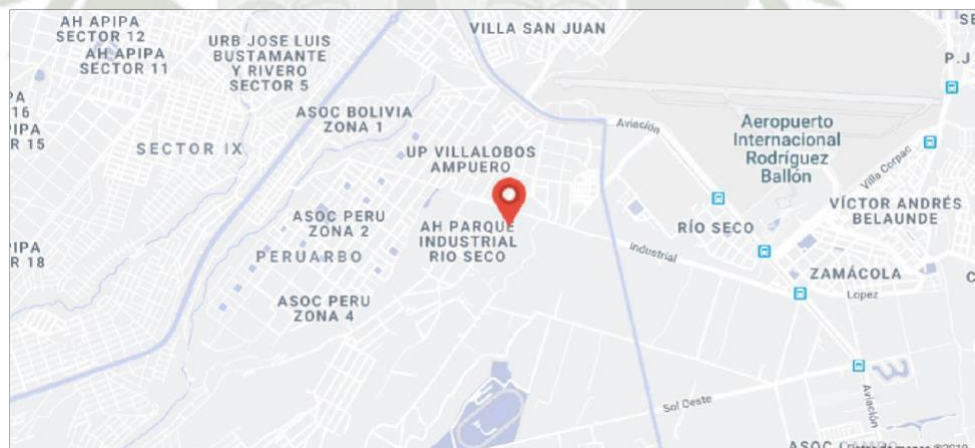
La toma de encuestas se realizó entre los meses de julio a diciembre del 2020.

### 2.4. Ambiente Utilizado

El trabajo se llevó a cabo en las instalaciones de Laboratorios Portugal S.R.L. el cual se encuentra ubicado en el Parque Industrial de Río Seco Mz. A Lote 2 Z.I., 1era Etapa, Distrito de Cerro Colorado en la ciudad de Arequipa, Perú.

### GRÁFICO N° 1

Ubicación demográfica de Laboratorios Portugal



*Fuente: Google Maps*

### 2.5. Materiales

- Encuestas de Riesgo Psicosocial y Calidad de Vida Laboral.
- Impresora.
- Sistema de Análisis IBM SPSS Statistics.
- Artículos de Escritorio.
- Procesamiento de datos.

- Se utilizó la estadística descriptiva, transversal y retrospectiva para las características de la población de estudio.

## 2.6. Población de Estudio

### 2.6.1. Criterios de Inclusión:

- Trabajadores de ambos géneros.
- Trabajadores que acepten participar voluntariamente a la investigación.

### 2.6.2. Criterios de Exclusión:

- Trabajadores que no pertenecen al área de control de calidad.
- Trabajadores que no aceptaron participar.

## 3. MÉTODOS

La Técnica a utilizar: Cuestionario.

### 3.1. Factores de Riesgo Psicosocial

El cuestionario para medir los riesgos psicosociales consta de 38 preguntas. La puntuación se realiza directamente con los puntos obtenidos. Se considera una suma simple y nos permite calcular el número de trabajadores que se encuentran en cada nivel de riesgo, bajo, medio o alto, utilizando los límites de cada nivel.

#### 3.1.1. Instrumento

Instrumento de Evaluación de Riesgos Laborales de Naturaleza Psicosocial – ISTAS 21

*Autor:* T. Skristencen – Dinamarca (2000) (55).

La herramienta conceptualiza cuatro grandes dimensiones en un total de 21 preguntas más accesibles desde la perspectiva de la organización empresarial (55,56).

**TABLA N° 4**

Grupo, dimensiones psicosociales y número de preguntas

<b>Grupos</b>	<b>Dimensiones Psicosociales</b>	<b>Número de preguntas</b>
<b>Exigencia Psicológicas</b>	Exigencias cuantitativas	4
	Exigencias cognitivas	4
	Exigencias emocionales	3
	Exigencias de esconder emociones	2
	Exigencias sensoriales	4
<b>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>	Influencia en el trabajo	4
	Posibilidades de desarrollo	4
	Control sobre el tiempo de trabajo	4
	Sentido del trabajo	3
	Integración en la empresa	4
<b>Apoyo social y calidad de liderazgo</b>	Previsibilidad	2
	Claridad de rol	4
	Conflicto del rol	4
	Calidad de liderazgo	4
	Refuerzo	2
	Apoyo social	4
	Posibilidades de relación social	2
Sentimiento de grupo	3	
<b>Compensaciones</b>	Inseguridad	4
	Estima	4

*Fuente: Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, Método Istars 21 (CoPsoQ)*

Además, existe otro factor que afecta a la salud que identifica y mide el ISTAS21; la doble presencia. La mayoría de los empleados realizan y son responsables de la mayor parte del trabajo doméstico y familiar (55,56).

### **Calificación**

Siempre: 4

Muchas veces: 3

Algunas veces: 2

Solo alguna vez: 1

Nunca: 0

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

Alto: 152 - 101

Medio: 100 – 51

Bajo: 50 – 0

TABLA N° 5

Baremo Global de Factores de Riesgo Psicosocial

<b>1. Exigencia Psicológica (6)</b>	<b>2. Control sobre el trabajo (10)</b>	<b>3. Inseguridad sobre el futuro (4)</b>
Alto : 26-17	Alto : 40-27	Alto : 16-11
Medio : 16-9	Medio : 26-14	Medio : 10-6
Bajo : 8-0	Bajo : 13-0	Bajo : 5-0
<b>4. Apoyo social y calidad de liderazgo (10)</b>	<b>5. Doble Presencia (4)</b>	<b>6. Estima (4)</b>
Alto : 40-27	Alto : 16-11	Alto : 16-11
Medio : 26-14	Medio : 10-6	Medio : 10-6
Bajo : 13-0	Bajo : 5-0	Bajo : 5-0

*Fuente: Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, Método Istas 21 (CoPsoQ)*

### 3.1.2. Validación del Instrumento

El método ISTAS 21, es un instrumento de evaluación de riesgos laborales de carácter psicosocial que proporciona información para prevenir, identificar los riesgos, facilitar la localización de problemas y el desarrollo de soluciones adecuadas. Esta herramienta está diseñado para identificar y medir la exposición a dos grandes factores de riesgos importantes para la salud en el lugar de trabajo (57).

Distribuciones de referencia disponible representativa de la población para las 21 dimensiones del método COPSOQ (Tabla N° 4). La evaluación de riesgos psicosociales ISTA21, una base fundamental para diagnosticar situaciones de riesgo y establecer medidas preventivas necesarias en la empresa (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002) (56).

**TABLA N° 6**

Validación del Instrumento ISTAS 21

Escala	N	N° Ítems	Ítems	$\alpha$ Cronbach	Kappa
Doble presencia		4	Todos		
Salud general		5	Todos		
Salud mental		5	Todos		
Vitalidad		4	Todos		
Síntomas conductuales de estrés	834	4	2, 6, 7, 9	0,7619	0,64
Síntomas somáticos de estrés	843	4	2, 4, 6, 8	0,6344	0,64
Síntomas cognitivos de estrés		4	Todos		
Satisfacción con el trabajo	826	4	2, 4, 6, 8	0,7731	0,76
Exigencias psicológicas cuantitativas	828	4	1, 2, 3, 7	0,7386	0,75
Exigencias psicológicas sensoriales		4	Todos		
Exigencias psicológicas cognitivas	825	4	2, 5, 6, 8	0,8260	0,75
Exigencias psicológicas emocionales			Todos		
Esconder emociones			Todos		
Influencia	805	4	2, 5, 8, 12	0,7304	0,69
Control sobre los tiempos de trabajo			Todos		
Posibilidades de desarrollo	827	4	2, 3, 4, 6	0,8343	0,75
Sentido del trabajo			Todos		
Integración en la empresa			Todos		
Inseguridad	832	4	2, 4, 5, 6	0,8021	0,77
Claridad de rol			Todos		
Conflicto de rol			Todos		
Previsibilidad			Todos		
Apoyo social en el trabajo			Todos		
Refuerzo			Todos		
Posibilidades de relación social			Todos		
Sentimiento de grupo			Todos		
Calidad de liderazgo	789	4	1, 3, 5, 6	0,8737	0,89
Estima	805	4	1, 3, 5, 6	0,7452	0,87

*Fuente: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhagen. Moncada, Llorens, & Kristen, 2002*

### 3.2. Calidad de Vida Laboral

Este cuestionario consta de 35 preguntas y mide la carga de trabajo, la motivación intrínseca y el apoyo directo. Para medir, se suma las respuestas de cada aspecto evaluado.

### 3.2.1. Instrumento

Instrumento Cuestionario Calidad de Vida Profesional de 35 ítems (CVP35).

Autor: C. Cabezas – España (2008) (58).

El CVP-35 está dividido en 3 indicadores:

#### a) Apoyo Directo:

Se refiere el soporte emocional que brinda los gerentes a las personas que trabajan en una institución. Se tiene en cuenta los siguientes aspectos: La capacidad de expresar sus sentimientos y necesidades, la satisfacción con el salario, el reconocimiento del esfuerzo, la posibilidad de ser promovido, el apoyo de los superiores o adjuntos y compañeros. Asimismo, se incluye la obtención de la información de los resultados del trabajo, la autonomía o libertad de decisión, la diversidad del trabajo y la posibilidad de ser creativo (59).

#### b) Cargas o demandas en el trabajo:

Se tiene en cuenta la percepción que el trabajo tiene de las demandas del puesto de trabajo, que incluye los indicadores: Calidad de trabajo, prisas y estrés, presión ejercida por la cantidad de trabajo o para mantener la calidad. Del mismo modo, los conflictos con otras personas del trabajo, la falta de tiempo para la vida personal, la incomodidad física en el trabajo, la carga de responsabilidades y las interrupciones molestas (60).

#### c) Motivación intrínseca:

d) Motivación personal por factores internos que determinan la necesidad y, en consecuencia, la conducta motivada dirigida a la satisfacción profesional. Aquí se consideran: El tipo de trabajo que realiza, la motivación que siente, la exigencia de capacitación, el apoyo familiar y las ganas de ser creativo. De la misma manera, la capacidad que recibe el apoyo del equipo (61).

#### Calificación

Nada: 4	Algo: 3
Bastante: 2	Mucho: 1

#### Baremo Global de Factores de Riesgo Psicosocial

Nº de ítems: 35

Bueno: 246 – 350

Regular: 140 – 245

Malo: 35 – 139

**TABLA N° 7**

Baremo Global de Factores de Calidad de Vida Laboral

<b>1.Carga en el Trabajo (12)</b>	<b>2.Motivaciones Intrínsecas (11)</b>	<b>3.Apoyo Directivo (12)</b>
Mucho : 97-120	Mucho : 89-110	Mucho : 97-120
Bastante : 61-96	Bastante : 56-88	Bastante : 61-96
Algo : 25-60	Algo : 23-55	Algo : 25-60
Nada : 12-24	Nada : 11-22	Nada : 12-24

*Fuente: Calidad de Vida Profesional de 35 ítems (CVP35)*

### 3.2.2. Validación del Instrumento

La Calidad de Vida Laboral se define como el bienestar secundario a la percepción de equilibrio entre las demandas de trabajos y recursos (psicológicos, organizacionales y relacionales) disponibles para afrontarla. Esta calidad tiene un impacto en la satisfacción laboral y la productividad. La calidad de vida en el trabajo actúa sobre aspectos importante para el desenvolvimiento psicológico y socioprofesional del individuo, y produce motivación para la tarea, capacidad de adaptación a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad para innovar o aceptar los cambios de la organización (62).

Es un constructo multidimensional que engloba necesidades y recursos, tanto individuales como del entorno. El cuestionario CVP-35 está formado por 3 dominios principales: Carga en el trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca, y 2 preguntas no asociadas a ninguno de los anteriores: Calidad de vida percibida y desconexión al acabar la jornada (63).

En el coeficiente alfa de Cronbach global = 0.93.

Análisis factorial para los componentes principales: 35 características tenían una distribución normal, la prueba de KMO= 0.9 superó los límites mínimos esperados de adecuación de la muestra; el criterio de esfericidad de Barlett  $p < 0.001$  indicó una matriz identidad adecuada para el modelo analítico. Se identificaron 8 factores con autovalores (eigenvalores) mayores a 1, que explicaron el 62.5% de la varianza total. El rango de cargas factoriales osciló entre 0.424-0.808 (62,63).



## CAPITULO III: RESULTADOS

**RESULTADOS:****1. TABLAS DE INFORMACIÓN GENERAL DE LA POBLACIÓN****TABLA N° 8**

Distribución de los trabajadores en las sub-áreas del área de Control de Calidad de  
Laboratorios Portugal

ÁREA	n	%
Área Administrativa	10	8
Área de Materia Prima	13	10
Área de Material de Empaque	8	6
Área de Producto en Proceso y Producto Terminado	26	20
Área de Estabilidades	9	7
Área de Validaciones de Técnicas Analíticas	16	12
Área de Microbiología	15	12
Área de Control en Procesos	22	17
Área de Programación de Equipos	11	8
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

*Fuente: Instrumento elaborado por el investigador*

Los trabajadores del Área de Control de Calidad de Laboratorios Portugal, se encuentra dividido en sub-áreas para cubrir las necesidades que se requiere para cumplir con los procesos y brindar un producto farmacéutico de calidad. Según la **Tabla N° 8**, la sub-área de Producto en Proceso y Producto Terminado tiene un 20% de trabajadores seguido por la sub-área de Control en Proceso con un 17%; estas sub-áreas tienen la de mayor cantidad de trabajadores porque están relacionados directamente con la producción diaria de medicamentos, donde tienen una mayor cantidad de análisis de medicamentos con uno, dos o más lotes. En cambio, las subáreas de Material de Empaque y de Estabilidades presentan la menor distribución de trabajadores con un 6% y 7% respectivamente; esto se debe a que son área con menor cantidades de análisis de muestras.

TABLA N° 9

Relación entre el género y la edad de los trabajadores

EDAD	GÉNERO				TOTAL	
	Femenino		Masculino		n	%
	n	%	n	%		
20 a 29 años	63	48,46	13	10,00	76	58,46
30 a 39 años	38	29,23	9	6,92	47	36,15
40 a 49 años	3	2,31	1	0,77	4	3,08
Más de 50 años	3	2,31	0	0,00	3	2,31
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>82,31</b>	<b>23</b>	<b>17,69</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Instrumento elaborado por el investigador*

La distribución de los trabajadores de control de calidad según el sexo, nos indica que el sexo femenino es el predominante (82,31%) sobre el masculino (17,69%). Este resultado refleja que para el tipo de trabajo que se desempeña en el laboratorio no se necesita un género en específico.

Según la **Tabla N° 9**, los trabajadores del Área de Control de Calidad de Laboratorios Portugal, el 58,46% tienen entre 20 a 29 años, el 36,15% de 30 a 39 años, 3,08% tienen de 40 a 50 años y el 2,31% de los trabajadores más de 50 años. Donde vemos que predominan los jóvenes que han egresado de la universidad y este es su primer trabajo.

TABLA N° 10

Trabajadores investigados según estado civil

<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Soltero/a	93	71,54
Viudo/a	1	0,77
Conviviente	15	11,54
Casado/a	21	16,15
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Instrumento elaborado por el investigador*

En cuanto a la **Tabla N° 10**, reconoce información sobre el estado civil de los trabajadores, estos en su mayoría solteros/as (71,54%) y casados/as (16,15%). Los estados civiles de conviviente y viudo/a está representado por una relación porcentual mínimos (11,54% y 0,77%).

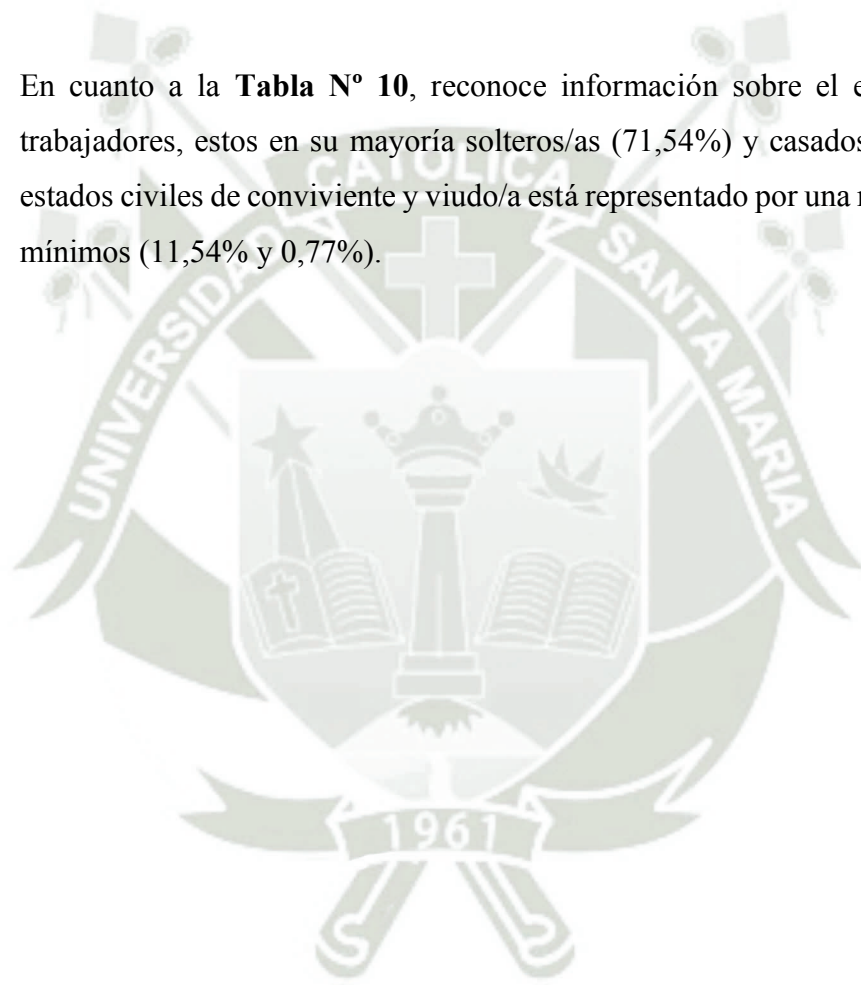


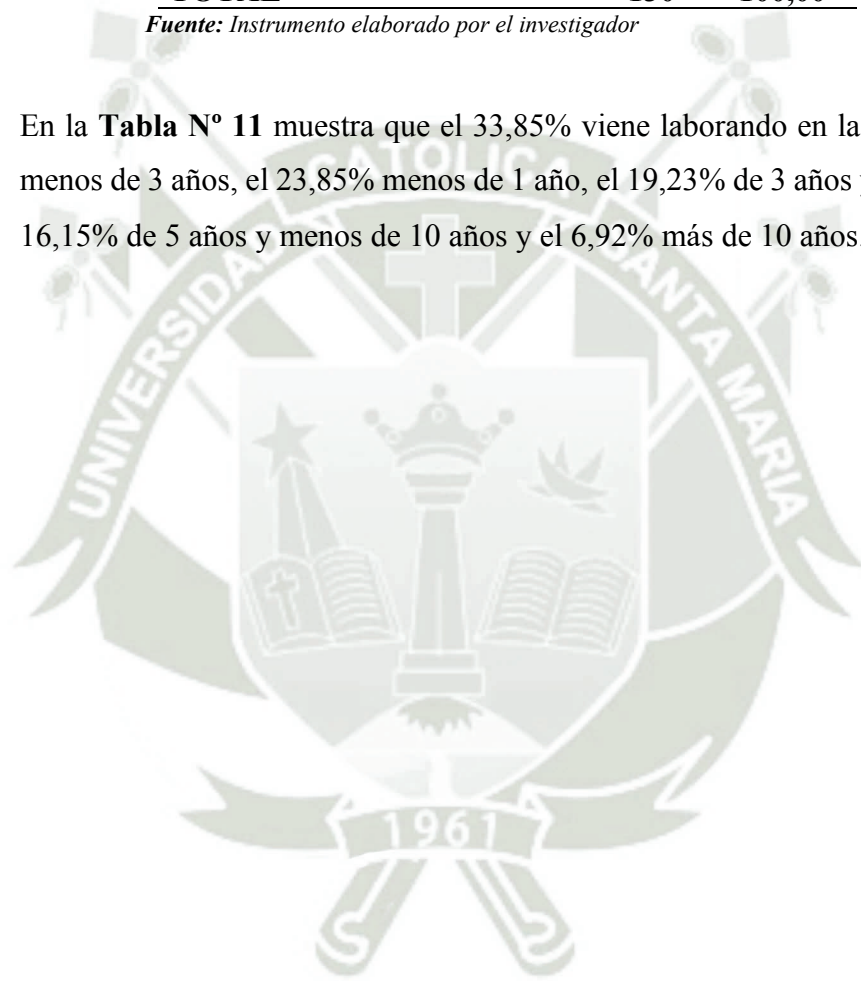
TABLA N° 11

Tiempo de servicio de los trabajadores investigados

<b>TIEMPO DE SERVICIO</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Menos de 1 año	31	23,85
Entre 1 y menos de 3 años	44	33,85
3 años y menos de 5 años	25	19,23
5 años y menos de 10 años	21	16,15
10 años a más	9	6,92
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Instrumento elaborado por el investigador*

En la **Tabla N° 11** muestra que el 33,85% viene laborando en la empresa entre 1 y menos de 3 años, el 23,85% menos de 1 año, el 19,23% de 3 años y menos de 5 años, 16,15% de 5 años y menos de 10 años y el 6,92% más de 10 años.



## 2. RIESGOS PSICOSOCIALES

**TABLA N° 12**

Nivel de Riesgos Psicosociales que presentan los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal

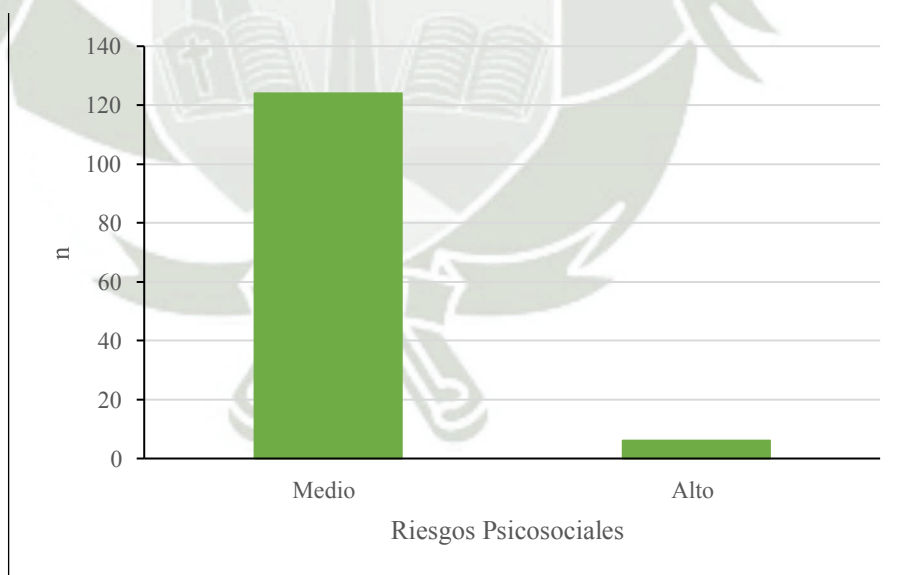
<b>RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Medio	124	95,38
Alto	6	4,62
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Instrumento elaborado por el investigador*

En la **Tabla N° 12** y **Gráfico N° 2** muestra que el 95,4% de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal tienen un nivel de riesgo psicosocial medio y el 4,6% tiene un nivel de riesgo psicosocial alto.

**GRÁFICO N° 2**

Nivel de Riesgos Psicosociales que presentan los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal



*Fuente: Elaboración propia*

**TABLA N° 13**

Exigencias psicológicas de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios

Portugal

<b>EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Bajo	17	13,08
Medio	93	71,50
Alto	20	15,40
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

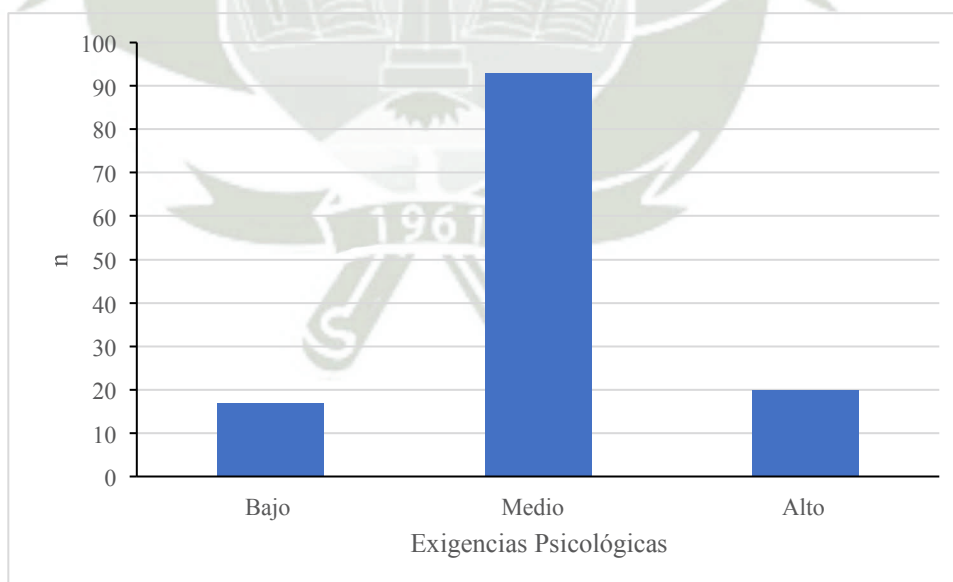
*Fuente: Instrumento elaborado por el investigador*

En la **Tabla N° 13** muestra que la mayoría (71,50%) de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal corresponde al nivel medio de exigencia psicológica. Por su parte, el 15,40% refiere a un nivel alto y el 13,08% un nivel bajo de exigencia psicológica. La mayoría de los trabajadores son conscientes de sus funciones y que un error supondrá la pérdida y el retraso en la producción de uno o más lotes de medicamentos.

**GRÁFICO N° 3**

Exigencias psicológicas de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios

Portugal



*Fuente: Elaboración propia*

**TABLA N° 14**

Exigencias sobre el trabajo en los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal

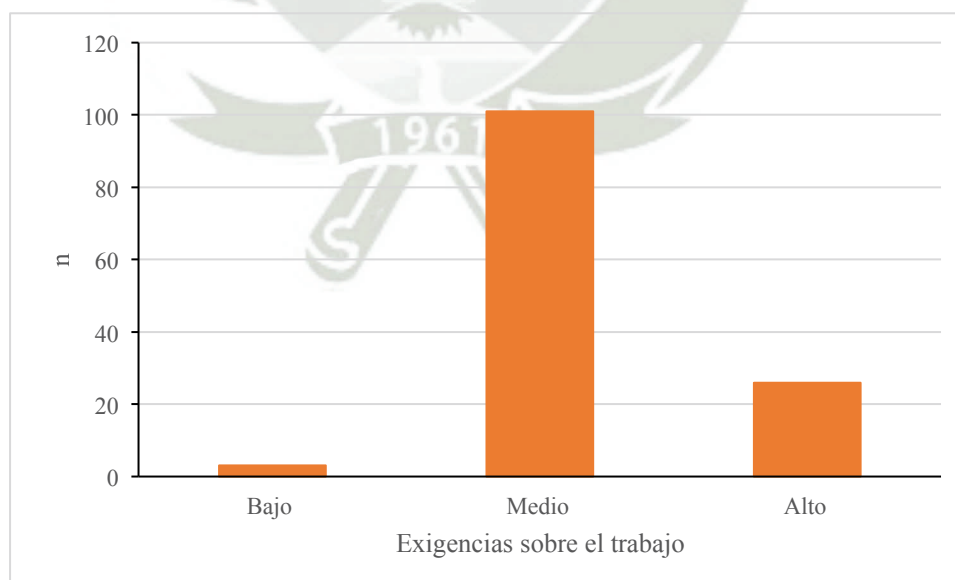
<b>EXIGENCIAS SOBRE EL TRABAJO</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Bajo	3	2,31
Medio	101	77,60
Alto	26	20,00
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Instrumento elaborado por el investigador*

En la presenta **Tabla N° 14** muestra que el 77,69% de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal tiene un nivel de exigencia laboral medio, el 20,00% tiene un nivel de exigencia laboral alto y el 2,31% tiene un nivel de exigencia laboral bajo. Los Trabajadores manifiestan una exigencia en la entrega de sus resultados y reportes ya que estos son cruciales para la liberación del producto del área de cuarentena para la distribución y venta de los productos programados por día.

**GRÁFICO N° 4**

Exigencias sobre el trabajo en los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal



*Fuente: Elaboración propia*

**TABLA N° 15**

Inseguridad sobre el trabajo de los trabajadores del área de control de calidad de  
Laboratorios Portugal

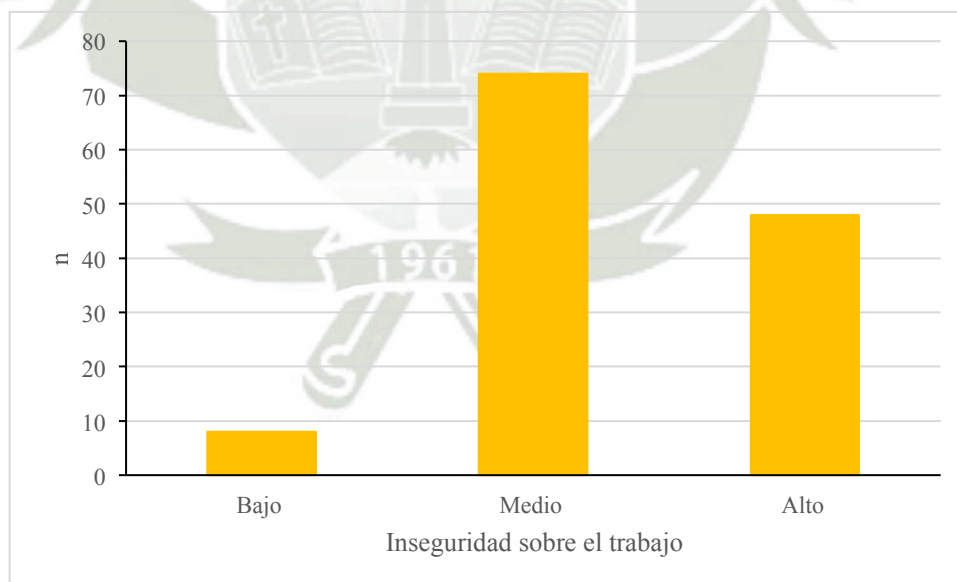
<b>INSEGURIDAD SOBRE EL TRABAJO</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Bajo	8	6,15
Medio	74	56,92
Alto	48	36,92
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Instrumento elaborado por el investigador*

La **Tabla N° 15** demuestra que el 56,92% de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal presentan un nivel Medio de inseguridad sobre el trabajo, 36,92% presenta un nivel alto de inseguridad sobre el trabajo y 6,15% un nivel bajo de inseguridad sobre su trabajo.

**GRÁFICO N° 5**

Inseguridad sobre el trabajo de los trabajadores del área de control de calidad de  
Laboratorios Portugal



*Fuente: Elaboración propia*

**TABLA N° 16**

Apoyo social y Calidad de liderazgo de los trabajadores del área de control de calidad de  
Laboratorios Portugal

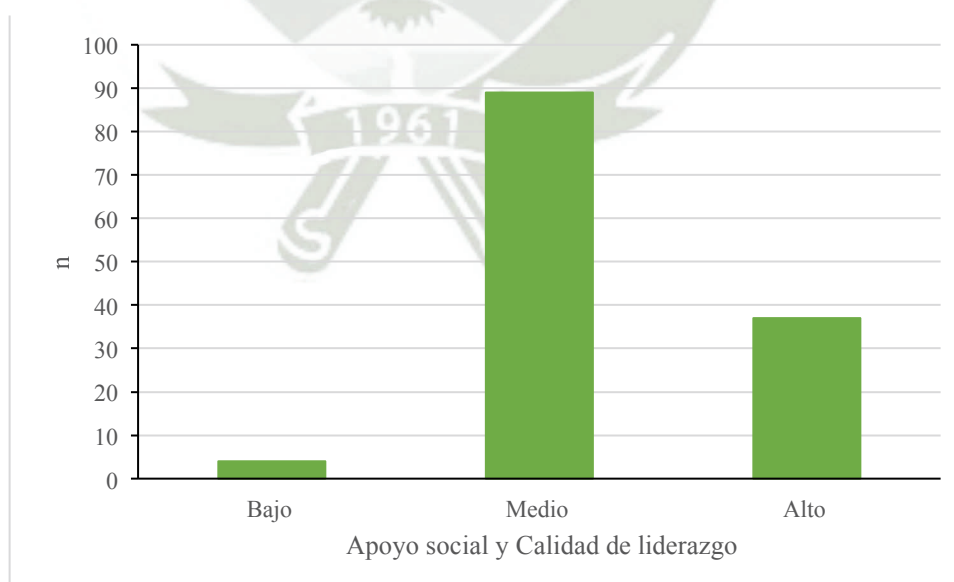
<b>APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Bajo	4	3,08
Medio	89	68,46
Alto	37	28,46
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Instrumento elaborado por el investigador*

En términos globales, los trabajadores del Área de Control de Calidad de Laboratorios Portugal investigados el 68,48% un nivel Medio de apoyo social y calidad de Liderazgo, el 28,46% un nivel Alto apoyo social y calidad de Liderazgo y el 3,08% un nivel bajo de apoyo social y calidad de liderazgo por parte de la empresa. Esto refleja porque, muchos líderes delegan actividades o funciones, sin previa información a sus trabajadores o analistas y esto genera una incomodidad entre el encargado de área y sus analistas.

**GRÁFICO N° 6**

Apoyo social y Calidad de liderazgo de los trabajadores del área de control de calidad de  
Laboratorios Portugal



*Fuente: Elaboración propia*

**TABLA N° 17**

Que parte del trabajo familiar y doméstico hacen los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal

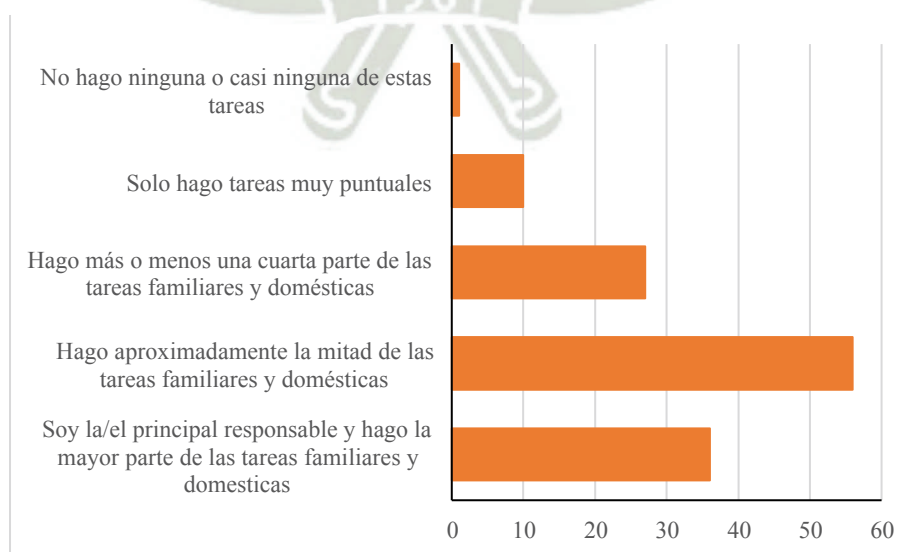
<b>¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hacen los Trabajadores?</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	36	27,69
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	56	43,08
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	27	20,77
Solo hago tareas muy puntuales	10	7,69
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	1	0,77
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Instrumento elaborado por el investigador*

En la presente tabla se observa que los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal; el 43,08% realizan la mitad de las tareas familiares y domésticas. El 27,69% son los principales responsables y hacen la mayor parte de las tareas familiares y domésticas. El 7,69% y 0,77% solo hacen tareas muy puntuales y no realizan ninguna tarea en casa, respectivamente.

**GRÁFICO N° 7**

Que parte del trabajo familiar y doméstico hacen los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal



*Fuente: Elaboración propia*

**TABLA N° 18**

Doble presencia de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal

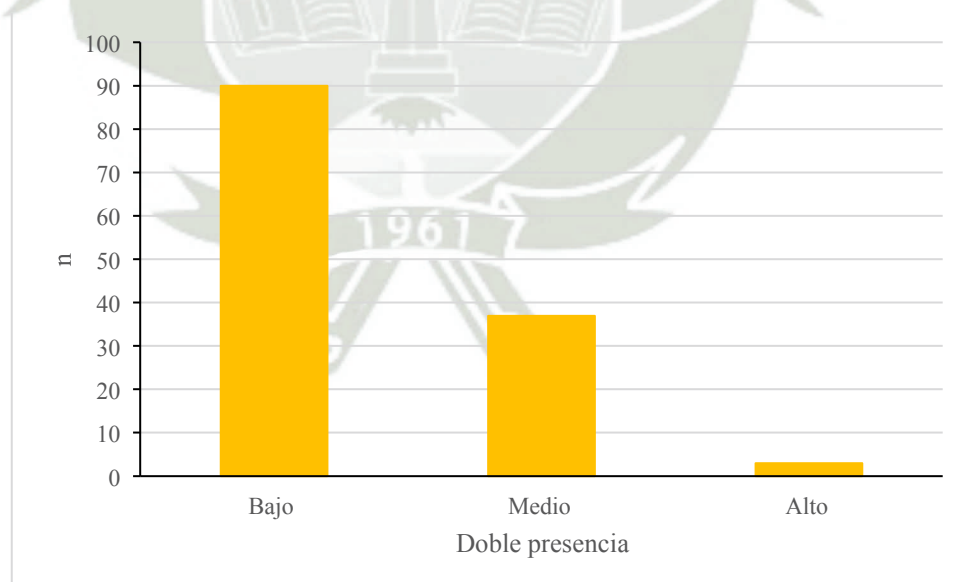
<b>DOBLE PRESENCIA</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Bajo	90	69,23
Medio	37	28,46
Alto	3	2,31
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Instrumento elaborado por el investigador*

En la **Tabla N° 18** se observa que el 69,23% de los trabajadores investigados presentan un nivel bajo de doble presencia (tareas en el centro de trabajo y en el ámbito doméstico – familiar). El 28,46% refiere un nivel Medio de doble presencia. En el caso, el 2,31% acumulado de trabajadores un nivel Alto de doble presencia. Muchos trabajadores no solo desempeñan actividades dentro de sus horas de trabajo (8 horas) sino también fuera (otro trabajo, estudios de maestrías o especialidades, trabajos doméstico, etc); provocando que aumente la preocupación por cumplir con todos los requisitos dentro y fuera de su trabajo.

**GRÁFICO N° 8**

Doble presencia de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal



*Fuente:Elaboración propia*

**TABLA N° 19**

Sensación de estima de los Trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios  
Portugal

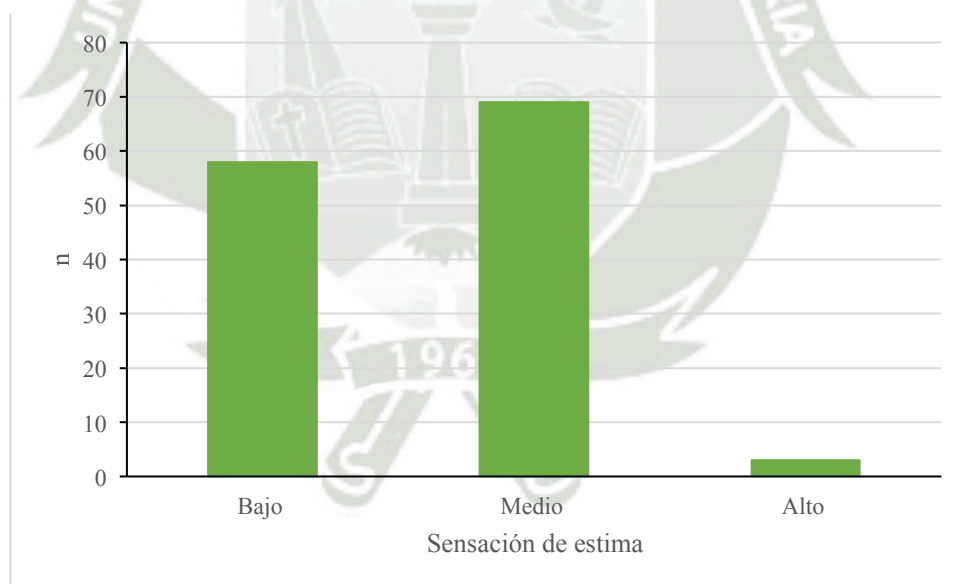
<b>ESTIMA</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Bajo	58	44,62
Medio	69	53,08
Alto	3	2,31
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Instrumento elaborado por el investigador*

En la **Tabla N° 19** se aprecia que 53.1% de trabajadores investigados se sienten con un nivel de estima Medio. El 44.6% sienten un nivel de estima Bajo por sus jefes. El 2.3% restante un nivel de estima Alto por parte de la empresa.

**GRÁFICO N° 9**

Sensación de estima de los Trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios  
Portugal



*Fuente: Elaboración propia*

### 3. CALIDAD DE VIDA LABORAL

**TABLA N° 20**

Calidad de Vida Laboral de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios  
Portugal

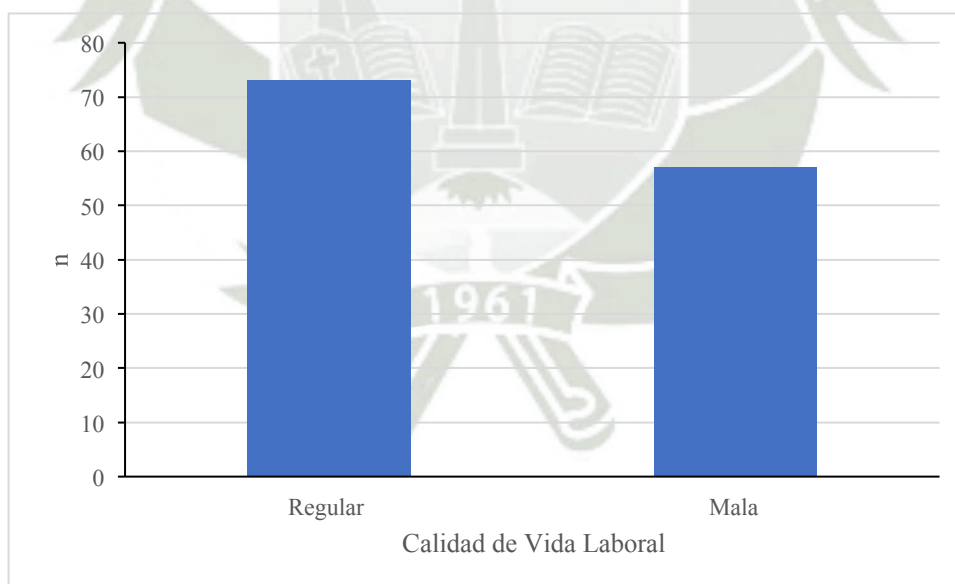
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Regular	73	56,15
Mala	57	43,85
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Instrumento elaborado por el investigador*

En calidad de vida laboral se tiene que el 56.2% de los trabajadores investigados demuestran un nivel Regular y el nivel Malo el 43.8% acumulado, demostrando que el Área de Control de Calidad de Laboratorios Portugal tienen una calidad de vida laboral Regular.

**GRÁFICO N° 10**

Calidad de Vida Laboral de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios  
Portugal



*Fuente: Elaboración propia*

**TABLA N° 21**

Carga laboral de los Trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal

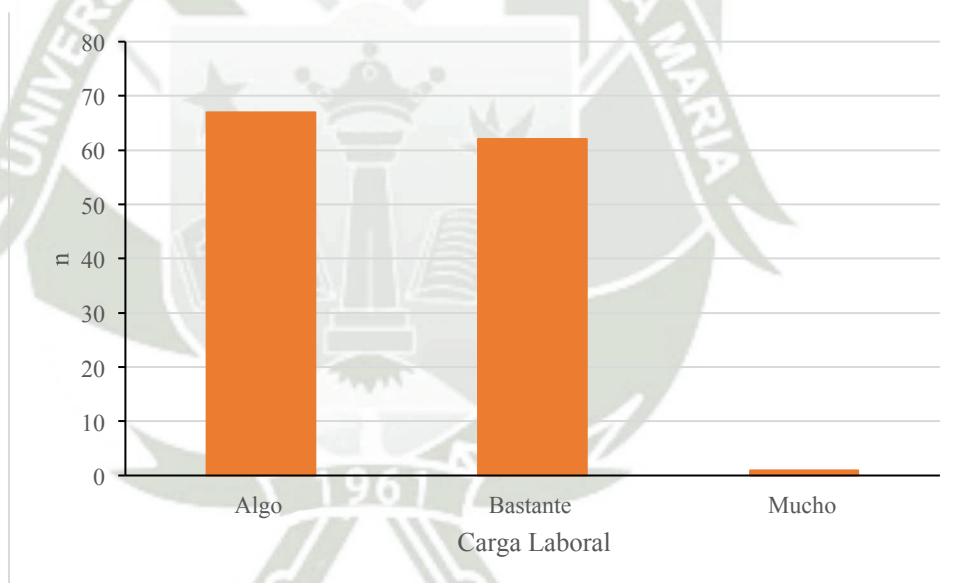
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Alto	67	51,54
Bastante	62	47,69
Mucho	1	0,77
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Instrumento elaborado por el investigador*

En la **Tabla N° 21**, se observa que la mayoría (51,54%) de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal, manifiestan que tienen un “Alto” nivel de carga laboral. Mientras que, el 47,69% es “Bastante” y el 0,77% “Mucha” nivel de carga laboral.

**GRÁFICO N° 11**

Carga laboral de los Trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal



*Fuente:Elaboración propia*

**TABLA N° 22**

Motivación Intrínseca de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios  
Portugal

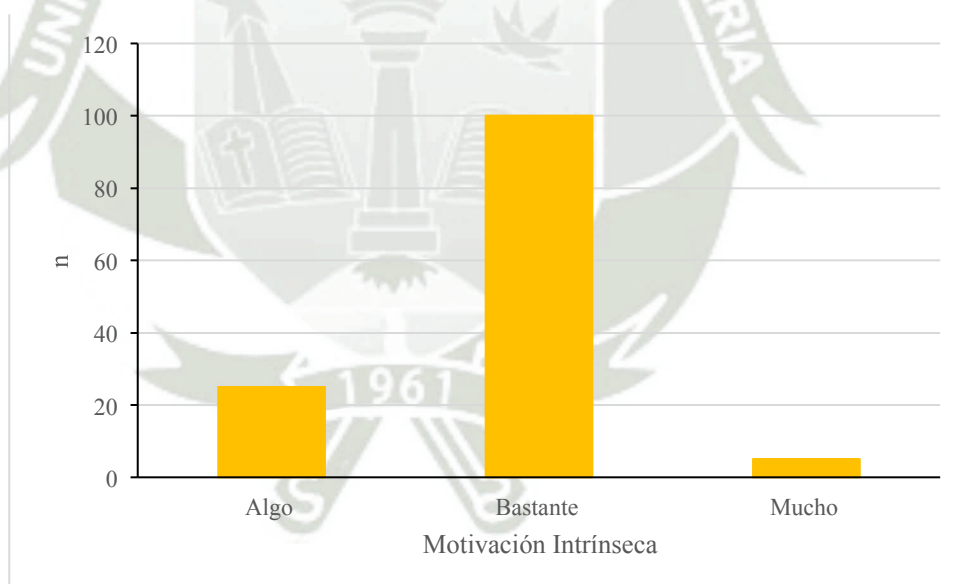
<b>MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Alto	25	19,23
Bastante	100	76,92
Mucho	5	3,85
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Instrumento elaborado por el investigador*

En la **Tabla N° 22**, se aprecia que el 76,92% de trabajadores perciben “Bastante” motivación intrínseca. Mientras que el 19,23% trabajadores notan “Algo” y el 3,85% “Mucha” motivación intrínseca de parte de sus superiores.

**GRÁFICO N° 12**

Motivación Intrínseca de los Trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios  
Portugal



*Fuente: Elaboración propia*

**TABLA N° 23**

Apoyo Directo de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal

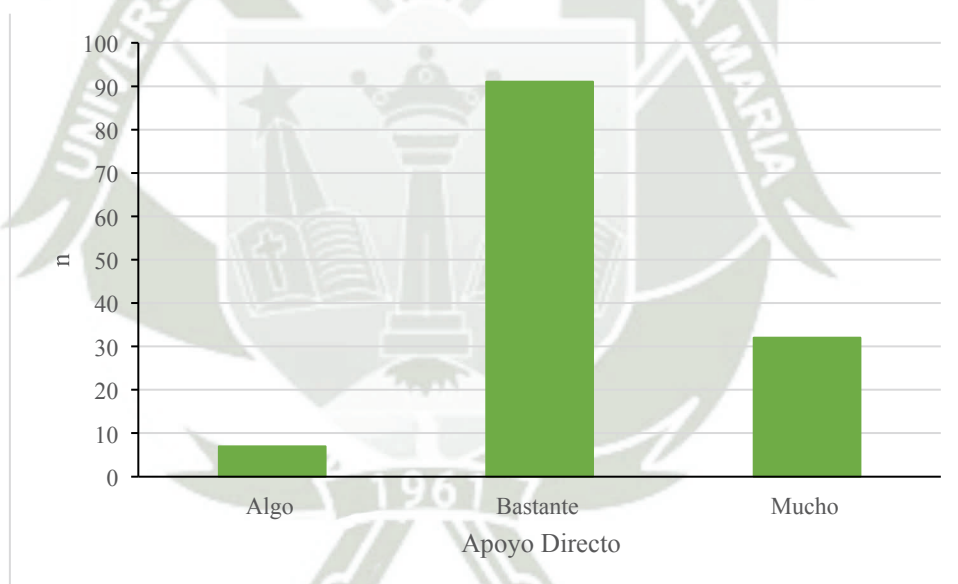
<b>APOYO DIRECTO</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Alto	7	5,38
Bastante	91	70,00
Mucho	32	24,62
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Instrumento elaborado por el investigador*

En la **Tabla N° 23**, se observa que el 70.0% de los trabajadores manifiestan “Bastante” apoyo directo. Por su parte, el 24.6% refieren que tienen “Mucho” y el 5.4% “Algo” de apoyo directo por parte de sus superiores.

**GRÁFICO N° 13**

Apoyo Directo de los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal



*Fuente:Elaboración propia*

#### 4. INFLUENCIA ENTRE LAS VARIABLES

TABLA N° 24

Relación de las dimensiones de Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida Laboral

		CALIDAD DE VIDA LABORAL				Total	
		Regular		Malo		n	%
		n	%	n	%		
Exigencias Psicológicas	Bajo	9	6,92	8	6,15	17	13,08
	Medio	47	36,15	46	35,38	93	71,54
	Alto	17	13,08	3	2,31	20	15,38
	<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>56,15</b>	<b>57</b>	<b>43,85</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>
Exigencias sobre el Trabajo	Bajo	0	0,00	3	2,31	3	2,31
	Medio	48	36,92	53	40,77	101	77,69
	Alto	25	19,23	1	0,77	26	20,00
	<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>56,15</b>	<b>57</b>	<b>43,85</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>
Inseguridad sobre el futuro	Bajo	4	3,08	4	3,08	8	6,15
	Medio	35	26,92	39	30,00	74	56,92
	Alto	34	26,15	14	10,77	48	36,92
	<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>56,15</b>	<b>57</b>	<b>43,85</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>
Apoyo social y calidad de Liderazgo	Bajo	0	0,00	4	3,08	4	3,08
	Medio	44	33,85	45	34,62	89	68,46
	Alto	28	22,31	8	6,15	37	28,46
	<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>56,15</b>	<b>57</b>	<b>43,85</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>
Doble Presencia	Bajo	41	31,54	49	37,69	90	69,23
	Medio	31	23,85	6	4,62	37	28,46
	Alto	1	0,77	2	1,54	3	2,31
	<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>56,15</b>	<b>57</b>	<b>43,85</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>
Estima	Bajo	22	16,92	36	27,69	58	44,62
	Medio	48	36,92	21	16,15	69	53,08
	Alto	3	2,31	0	0,00	3	2,31
	<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>56,15</b>	<b>57</b>	<b>43,85</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

*Fuente:* Instrumento elaborado por el investigador

Al cruzar los resultados obtenidos en la escala global de calidad de vida con cada medida de riesgo psicosocial, se evidencia que cuanto mayor es el nivel de riesgo, menor es la satisfacción de la calidad de vida laboral (45,85%), también si el nivel de riesgo psicosocial es medio, la calidad será regular (56,15%).

**TABLA N° 25**

Relación estadística entre las dimensiones de Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida  
Laboral

	<b>Exigencias Psicológicas</b>	<b>Exigencias sobre el Trabajo</b>	<b>Inseguridad sobre el futuro</b>	<b>Apoyo social y calidad de Liderazgo</b>	<b>Doble Presencia</b>	<b>Estima</b>	<b>Riesgos Psicosociales</b>
<b>H de KruskalWallis</b>	4,442	23,549	5,827	13,003	11,959	14,920	4,874
<b>gl</b>	1	1	1	1	1	1	1
<b>Sig. asintótica</b>	0,035	0,000	0,016	0,000	0,001	0,000	0,027

*Fuente: Instrumento elaborado por el investigador*

A través del estadístico H de Kruskal-Wallis, se confirma que la presencia de los Riesgos Psicosociales depende significativamente de la Calidad de Vida Laboral ( $p < 0,05\%$ ). Por lo tanto, se deduce que mientras mejor y mayor calidad de vida de un trabajador, los riesgos psicosociales disminuyen, convirtiéndose así en un factor protector para los trabajadores.

## DISCUSIÓN

La actividad laboral que desarrolla la persona, siempre trae consigo la presencia de riesgos psicosociales, que perjudican la salud de los trabajadores, causando estrés y enfermedades de largo plazo cardiacos, respiratorios, inmunitarios, etc. Son el resultado de una mala condición de trabajo.

En el presente estudio, realizado a 130 trabajadores del Área de Control de Calidad de Laboratorios Portugal S.R.L se pudo evidenciar, que el área está dividida en 7 subáreas; donde el mayor porcentaje de trabajadores se encuentran en las áreas de Producto terminado y Producto en Proceso (20%) y área de control en proceso (17%); mientras que los menores porcentajes de trabajadores que encuentran distribuidos entre Área de Estabilidades (7%) y Área de Material de Empaque. La mayoría de la población de trabajadores son Mujeres con un 82,31% y Hombre en un 17,69%. El 58,46% tienen edades entre los 20 a 29 años, el 36,15% entre 30 a 39 años y un porcentaje menor de 40 a más años. En cuanto a su estado civil, el 71,54% son soltero/a, casado con un 16,15% y en menores porcentajes conviviente y viudo/a. En cuanto al tiempo de servicio, el 33,85 % viene laborando en la empresa entre 1 y menos de 3 años, el 23,85% menos de 1 año, el 19,23% más de 3 años y menos de 5 años, 16,15% más de 5 años y menos de 10 años y el 6,92% más de 10 años. En cuanto a los riesgos psicosociales, es evidente que el estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico que sufren muchos trabajadores es consecuencia de una mala organización del trabajo, y no de un problema individual, de personalidad o relacionado con circunstancias personales o familiares.

En el presente estudio, el 95,38% de los trabajadores del Área de Control de Calidad de Laboratorios Portugal presentan un nivel Medio de Riesgos Psicosociales y un 4,62% tienen un nivel de Riesgo Psicosociales Alto.

**Romero, Beleño, Ucros, Echeverría y Lasprilla (64);** identificaron que el personal administrativo que laboran en una institución se encuentra expuestos a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, extralaboral y niveles de estrés, por lo que las acciones a nivel organizacional deben estar encaminadas tanto a la promoción y prevención; como la intervención de estos factores.

En el estudio de los riesgos psicosociales de la presente investigación, se determina que existe riesgo medio en las dimensiones de exigencias psicológicas (71,50%), exigencias en el trabajo (77,69%), inseguridad sobre el trabajo (56,92%), apoyo social y calidad de Liderazgo

y sensación de estima (53,08%), además, existe una frecuencia de riesgo bajo de doble presencia (69,23%) en los trabajadores del área de control de calidad de Laboratorios Portugal. Comparando con el estudio presentado por **Bravo** (65), indica como resultados la presencia de al menos tres factores psicosociales en un nivel de riesgo mediano y alto para la salud. Se detectó la presencia de antecedentes laborales de riesgo, tales como la cantidad de horas de trabajo semanales, el tipo de contrato de trabajo. **Figueroa** (66), concluyó que los factores de riesgos psicosocial que afecta el desempeño laboral son: Exigencias psicológicas, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. **Acevedo** (67), precisó 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 riesgo psicosocial.

En cuanto al nivel de Calidad de vida laboral se tiene que el 56.2% de los trabajadores investigados demuestran un nivel Malo y el nivel Bueno el 43.8% acumulado, demostrando que el Área de Control de Calidad de Laboratorios Portugal tienen una calidad de vida laboral Mala.

**Caicedo** (68), como parte de un análisis descriptivo de 10 estudios de cuatro países latinoamericanos entre 2011 y 2017, los profesionales médicos demostraron que la mayoría tiene resultados bajos relacionados a la calidad de vida laboral (70%) y solo el 10% mantienen una calidad de vida laboral media, el 20% tiene un alto nivel. En este sentido, es importante destacar que en el marco de la investigación de igual manera no se encuentra una alta satisfacción.

En cuanto a la influencia de los riesgos psicosociales con calidad de vida laboral, se observa en la prueba H de Kruskal-Wallis (0.03) se demuestra que se tiene relación estadística significativa ( $p < 0.05$ ). Asimismo, se observa que el 56,15% de los trabajadores de la empresa de Laboratorios Portugal S.R.L con una calidad de Vida Laboral Mala presenta riesgo psicosocial Medio; mientras que el 43,85% de los trabajadores con calidad de vida laboral Mala presentan un nivel alto de riesgo psicosocial.

**Ramirez** (11), demostró que en su investigación sobre es un estudio cuantitativo descriptivo y tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial que están expuestos los conductores de la empresa Colviajes S.A; en una muestra de 140 conductores de tipo probabilístico de la empresa Colviajes S.A; cabe resaltar que el 65.4% de conductores exceden las 48 horas semanales establecidas por la ley , el 48.15% tienen una jornada partida (mañana

y tarde) y el 48.44% tienen turnos rotativos (noche y fines de semana) donde refieren sentirse afectados por estos cambios frecuentes (horario de entrada y salida).

A la luz de los hallazgos y la comparación con los antecedentes del estudio, esto sugiere que la opción más saludable es realizar una evaluación anualmente entre los trabajadores para mejorar su entorno y organización del trabajo.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Los Riesgos Psicosociales al que están expuestos los trabajadores del Área de Control de Calidad de Laboratorios Portugal S.R.L. Tiene carácter laboral por las exigencias psicológicas y exigencias sobre el trabajo, y personal por la inseguridad sobre el trabajo, esto asociado al apoyo social y estima por parte su jefe inmediato.

**SEGUNDA:** Existe los niveles de Riesgos Psicosociales Medio y Alto, a predominio Medio con un porcentaje de 95.4%, los cuales se han evidenciado en los indicadores Exigencia Psicológica, Control sobre el Trabajo, Inseguridad sobre el futuro, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, Doble presencia y Estima.

**TERCERA:** Los niveles en Calidad de Vida Laboral son Regular y Mala, a predominio Regular con un porcentaje de 56.2%, siendo esta un factor dominante para la satisfacción de los trabajadores frente al trabajo que desempeñan y la comodidad que tienen en su trabajo.

**CUARTA:** El resultado de la prueba estadística H de Kruskal-Wallis, indica que existe una relación directa entre los Riesgos Psicosociales y la calidad de Vida Laboral.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda a los encargados y/o jefes de Laboratorios Portugal S.R.L de Arequipa:

1. Organizar, implementar, ejecutar y evaluar programas prevención y promoción sobre salud del trabajo, dirigido a los trabajadores, acerca de las prácticas de pausas activas, vida saludable y minimizar los factores de riesgos de enfermedades.
2. Evaluar periódicamente el trabajo en los puestos de los Trabajadores del área de Control de Calidad de Laboratorios Portugal S.R.L. a fin de identificar irregularidades en el contenido del trabajo y someterlas a estudio para la modificación a que hubiera lugar.
3. A los futuros maestristas de Salud Pública, se les sugiere tome en consideración la presente investigación, para que se pueda aplicar a otras poblaciones de otras instituciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería – Lima, 2017 [Internet]. [cited 2020 Jun 30]. Available from: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/6451>
2. González Trijueque D, Giachero S, Delgado Marina S. Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo:: Aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas*, ISSN 1688-4094, ISSN-e 1688-4221, Año 6, N<sup>o</sup> 1, 2012, págs 75-87 [Internet]. 2012 [cited 2020 Jun 30];6(1):75–87. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7442115&info=resumen&idoma=ENG>
3. Gil-Monte PR. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica* [Internet]. 2014 Jan 31 [cited 2020 Jun 30];29(2). Available from: [https://www.researchgate.net/publication/317475657\\_Riesgos\\_psicosociales\\_en\\_el\\_trabajo\\_y\\_salud\\_ocupacional](https://www.researchgate.net/publication/317475657_Riesgos_psicosociales_en_el_trabajo_y_salud_ocupacional)
4. Anaya Chavez JLP, Vigil Mija H. Repositorio de Tesis USAT: Análisis de la implementación de la Ley 29783 de Salud y Seguridad en el Trabajo en tres empresas constructoras en la ciudad de Chiclayo 2014 – 2015 [Internet]. [cited 2020 Jun 30]. Available from: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1745>
5. Ramírez Calderón FE. Factores de riesgo psicosociales en médicos del servicio de emergencia Hospital Edgardo Rebagliati Martins - Lima 2019. Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Internet]. 2022 [cited 2020 Jun 30]; Available from: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18236>
6. Marcilla-Truyenque RL, Ugarte-Gil MF. Factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas en hospital de nivel terciario de Lima-Perú. *Rev Fac Cienc Med Cordoba* [Internet]. 2020 Dec 1 [cited 2020 Jun 30];77(4):240–8. Available from: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/med/article/view/25122/31718>
7. Fabian Diaz YN. Nivel de estrés laboral y patrón de conducta en el personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2019. Universidad Nacional Hermilio Valdizán [Internet]. 2019 [cited 2020 Jun 30]; Available from: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6500>
8. Acevedo GE, Sánchez J, Farías MA, Fernández AR. Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Ciencia & trabajo*. 2013 Dec;15(48):140–7.

9. Jaramillo Moreno P. Influencia de la Organización Internacional del Trabajo en la estructura institucional del Ministerio de Trabajo y en la normativa de asociación sindical en el Ecuador 1997 - 2001. 2002 [cited 2020 Jul 3]; Available from: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/2656>
10. Pérez García WL. La inaplicabilidad de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Administración de Justicia en Materia Laboral.
11. Moreno Jiménez B. Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. ORPjournal, ISSN-e 2385-3832, N° 1, 2014, págs 4-18 [Internet]. 2014 [cited 2020 Jul 4];1(1):4-18. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454011&info=resumen&idoma=SPA>
12. Psicosociales De Organizacion FY, Sauter SL, Murphy LR, Hurrell Lennart Levi JJ, Hurrell Jr JJ, Murphy Lennart Levi LR. FACTORES PSICOSOCIALES Y DE ORGANIZACION Factores psicosociales y organizativos.
13. Royo S. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA TÉCNICA DEL RD 664/1997 DE AGENTES BIOLÓGICOS (EDICIÓN REVISADA) NOTICIAS DESDE EL INSHT. Arch Prev Riesgos Labor. 2015;18(2):107-9.
14. Moreno Jiménez B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. 2011 [cited 2020 Jul 4];57:4-19. Available from: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
15. Astudillo P. FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: ¿Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas?
16. Hernaiz ES. Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. Foro: Revista de Derecho [Internet]. 2021 Jan 4 [cited 2020 Jul 4];35(35):8-27. Available from: <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/2471/2360>
17. Chiluisa M, Dayana K. Factores psicosociales y desempeño laboral del personal de una compañía de seguridad informática de la ciudad de Quito periodo enero – abril 2022. 2022 [cited 2020 Jul 4]; Available from: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/27201>
18. Segerstrom SC, Miller GE. Psychological stress and the human immune system: A meta-analytic study of 30 years of inquiry. Psychol Bull. 2004 Jul;130(4):601- 30.

19. Loher BT, Noe RA, Moeller NL, Fitzgerald MP. Un metaanálisis de la relación de las características del trabajo con la satisfacción laboral. *Journal of Applied Psychology*. 1994 May;70(2):280–9.
20. Bobadilla Suárez CA, Garzón González LM, Charria Ortiz VH. IDENTIFICATION OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AT A HIGHLY COMPLEX CLINIC. *Psicología desde el Caribe*. 2018 May 15;35(2):1–25.
21. Roa-Cárdenas FL, González-Puebla FJ. Revision of Research on Psychosocial Risk in University Teachers. *Revista Colombiana de Educacion*. 2022 Sep 1;86:193–210.
22. Contreras Estrada MI, Baltazar RG, Cortes SL, Rodríguez GA, Santacruz GH. Condiciones de trabajo psicosociales y desgaste psíquico en trabajadores de diversos sectores empresariales Centro-Oriente, Suroccidente y región Caribe en Colombia. *Revista Científica Salud Uninorte*. 2014;30(3):311-322.
23. Soler Aristizábal JG. Caracterización de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y de estrés de una compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo, en la ciudad de Bogotá. 2017 [cited 2020 Jul 4]; Available from: <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/2951>
24. Hammer LB, Truxillo DM, Bodner T, Rineer J, Pytlovany AC, Richman A. Effects of a workplace intervention targeting psychosocial risk factors on safety and health outcomes. *Biomed Res Int*. 2015;2015(836967):1–12.
25. Cacivio R. Hablemos de nuestro trabajo. Riesgos psicosociales en entornos de trabajo de extensionistas agropecuarios de la Argentina. *Pesquisa Empírica*. 2017 Jul 1;13(1):39-55.
26. Iturralde Torres JI. La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2010. 2011 [cited 2020 Jul 4]; Available from: <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/1786>
27. Ansoleaga E, Ansoleaga E. Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Rev Med Chil*. 2015 Jan 1;143(1):47- 55.
28. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas [Internet]. [cited 2020 Jul 4]. Available from: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/factores-y-riesgos-psicosociales-formas-consecuencias-medidas-y-buenas-practicas>
29. Cerda-Silva G, Porrás-Tapia F, Cerda-Silva G, Porrás-Tapia F. Revisión de las Propiedades de Psicométricas de la Escala de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el

- Trabajo SUCESO/ ISTAS 21 en el Contexto Chileno. Ciencia & trabajo [Internet]. 2018 Dec [cited 2020 Jul 4];20(63):121–5. Available from: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492018000300121&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300121&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
30. Pando Moreno M, Varillas W, Aranda Beltrán C, Elizalde Núñez F. Análisis factorial exploratorio del “Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo” en Perú. Anales de la Facultad de Medicina [Internet]. 2016 [cited 2020 Jul 4];77(4):365–71. Available from: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832016000400008&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832016000400008&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
  31. Ollé S, Navarro M, Lluís J. Evaluación de Riesgos Psicosociales y Factores Psicosociales que afectan a la Probabilidad de Accidente en una Empresa de Transporte Urbano de Economía Social. 1. [cited 2020 Jul 4]; Available from: [www.uv.es/seguridadlaboral+34963864548/Jose.L.Melia@uv.es](http://www.uv.es/seguridadlaboral+34963864548/Jose.L.Melia@uv.es)
  32. Elizabeth Dany Araujo Robles Presidente Mg Rocío Lenia Rodríguez Patiño Vocal Mg Cecilia Patricia Castro Chávarry Secretaria D. Propiedades psicométricas del cuestionario del contenido del trabajo en una muestra de trabajadores de la ciudad de Lima Metropolitana. 2017 [cited 2020 Jul 4]; Available from: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3748>
  33. Gil Monte PR. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Revista española de salud pública, ISSN-e 1135-5727, Vol 83, N° 2, 2009, págs 169-173 [Internet]. 2009 [cited 2020 Jul 4];83(2):169–73. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2990621>
  34. Cruz Velazco JE. The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. Revista científica Pensamiento y Gestión. 2018 Jul 15;(45):58–81.
  35. Tho ND, Phong ND, Quan THM. Marketers’ psychological capital and performance: The mediating role of quality of work life, job effort and job attractiveness. Asia-Pacific Journal of Business Administration. 2014;6(1):36–48.
  36. Hernández-Vicente IA, Lumbreras-Guzmán M, Méndez-Hernández P, Rojas- Lima E, Cervantes-Rodríguez M, Juárez-Flores CA. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. Salud Publica Mex. 2017;59(2):183–92.
  37. Segurado Torres A, Tomás EA. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Psicothema. 2002;14:828–36.

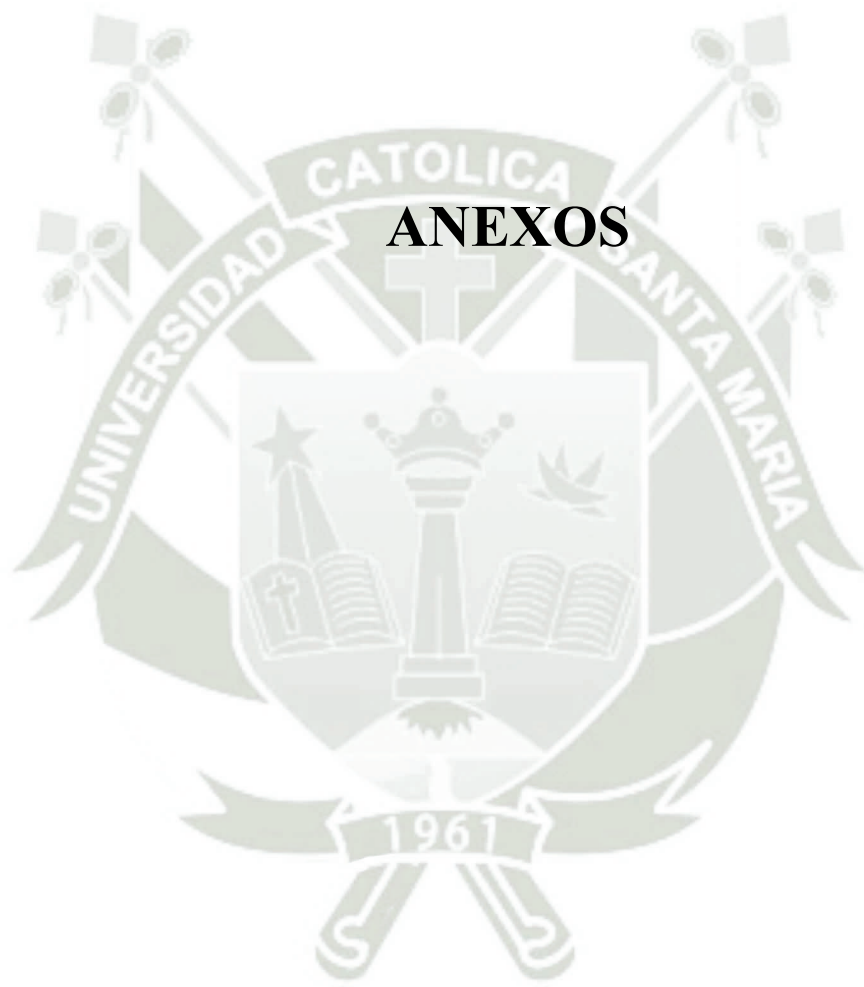
38. Medina Macias A, Vidal AA. REVISTA CUBANA DE PSICOLOGIA EVOLUCIÓN DE LA TEORIA ADMINISTRATIVA. UNA VISION DESDE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.
39. Buelvas LM, Oviedo-Trespalacios O, Amaya CL. Diseño y validación de una herramienta para medir la percepción de las condiciones de trabajo: Caso Sector manufacturero de la región Caribe colombiana. Universitas Psychologica. 2016;15(1):339–48.
40. Tabares Alzate DM, Vincos Basto AI. Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la Fundación Centro Internacional de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud CINDE - Sede Manizales. 2015 Nov 27 [cited 2020 Jul 4]; Available from: <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/2337>
41. Esther J, Velazco C. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Revista científica Pensamiento y Gestión [Internet]. 2018 May 29 [cited 2020 Jul 4]; Available from: <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617/214421443876>
42. Berioska B, Farfán HA. Calidad de vida laboral en personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco – 2021. 2022 Oct 17 [cited 2020 Jul 4]; Available from: <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/5014>
43. Montoya-Cáceres P, Bello-Escamilla N, Neira J, Montoya-Cáceres P, Bello- Escamilla N, Neira J. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. Med Secur Trab (Madr) [Internet]. 2020 Oct [cited 2020 Jul 4];66(261):220–9. Available from: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2020000400004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000400004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
44. Gonzales Bambaren AP. Estrés y calidad de vida laboral en licenciadas de enfermería de la unidad de cuidados intensivos. Repositorio institucional - WIENER [Internet]. 2023 Jan 15 [cited 2020 Jul 4]; Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8288>
45. Alves D, Cirera CY, Giuliani OAC. Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. Invenio: Revista de investigación académica, ISSN-e 0329-3475, N° 30, 2013, págs 145-163 [Internet]. 2013 [cited 2020 Jul 4];(30):145–63. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4237669&info=resumen&idio ma=SPA>

46. Moreno MP, Baltazar RG, Beltrán CA, Núñez FE. Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). Salud UNINORTE [Internet]. 2018 [cited 2020 Jul 4];68–75. Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522018000100068](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000100068)
47. Rivera-Ávila DA, Rivera-Hermosillo JC, González-Galindo C. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. Investigación en Educación Médica [Internet]. 2017 Jan 1 [cited 2020 Jul 4];6(21):25–34. Available from: <https://www.elsevier.es/es-revista-investigacion-educacion-medica-343-articulo-validacion-cuestionarios-cvp-35-mbi-hss-calidad-S2007505716300345>
48. Lara Izaguirre B, Saldierna Altamirano M, Rivas Vargas L, Rodríguez Lárraga C. EVALUACIÓN GLOBAL DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE UNA EMPRESA AZUCARERA CON MÉTODO LEST.
49. Bravo C, Nazar G. Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. Salud de los Trabajadores [Internet]. 2015 [cited 2020 Jun 30];23(2):105–14. Available from: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382015000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382015000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
50. Silva Bustos H, Lefio Celedón Á, Marchetti Pareto N, Benoit Marchetti P. Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Sinistralidad Laboral. Ciencia & trabajo [Internet]. 2014 Aug 20 [cited 2020 Jun 30];16(50):67–74. Available from: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492014000200002&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200002&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
51. Ramirez GM, Carolina M, Riaño G, Patricia V, Vergara R. Factores de riesgo psicosocial en conductores de servicio público especial de pasajeros de Colviajes S.A. instname:Universidad Piloto de Colombia [Internet]. 2015 Apr 30 [cited 2020 Jun 30]; Available from: <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/3059>
52. Alvarez Cadillo CS, Palacios Bobadilla KP. Factores de riesgo y daños en la salud de los choferes. empresa de transporte arco iris s.a. nuevo chimbote. 2014.
53. Condori Chura D. “Los Factores Psicosociales como Conductores del estrés en los trabajadores de las agencias de viajes y Turismo ‘TOUR OPERADORAS’ en la Ciudad de Puno - 2014.” Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez [Internet]. 2018 [cited 2020 Jun 30]; Available from: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1370>

54. Ojeda L, Giovanna S, Dra A: C, Rosas T. Factores de Riesgo Psicosocial y su Relación con la Salud Mental Positiva en los Enfermeros del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo – Essalud Arequipa, 2017. Universidad Católica de Santa María - UCSM [Internet]. 2018 Jan 3 [cited 2020 Jun 30]; Available from: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/7084>
55. CoPsoQ - 2 Cuestionario versión media [Internet]. [cited 2020 Jun 30]. Available from: [https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra\\_id=90](https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=90)
56. Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen T. ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). Arch prev riesgos labor (Ed impr). 2005;18–29.
57. Matilde R, Vallejo M. Organización del trabajo y riesgos psicosociales en el Colegio de Alto Rendimiento de la Libertad 2017. 2019 May 17 [cited 2020 Jun 30]; Available from: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14221>
58. CVP-35 - El cuestionario de calidad de vida profesional de 35 ítems - BiblioPRO [Internet]. [cited 2020 Jul 1]. Available from: <https://www.bibliopro.org/buscador/507/el-cuestionario-de-calidad-de-vida-profesional-de-35-items>
59. Braga MM, Coimbra VCC, Ribeiro JP, Piexak DR, Backes DS, Miritz Borges A. Apoyo emocional ofrecido por el equipo de enfermería a pacientes hospitalizados. Evidentia: Revista de enfermería basada en la evidencia, ISSN-e 1697-638X, Vol 9, N° 40, 2012 [Internet]. 2012 [cited 2020 Jul 1];9(40):6. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4627392&info=resumen&idma=SPA>
60. Díaz Orellana F de M, López Sosa KY, Robles Salguero FE. Análisis de cargas de trabajo y sus propuestas de solución para un Centro de Atención Médica del primer nivel del sector salud de El Salvador. 2018.
61. Luisa M, Pereira N. Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista Educación [Internet]. 2009 Dec 31 [cited 2020 Jul 1];33(2):153–70. Available from: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/510>
62. Hederich-Martínez C, Caballero-Domínguez CC. Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. CES Psicología [Internet]. 2016 [cited 2020 Jul 1];9(1):i–xv. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423545768002>
63. Farinola MG. Validez concurrente del cuestionario mundial sobre actividad física (gpaq) en argentina: Un estudio piloto. Revista Universitaria de la Educación Física y el Deporte, ISSN-e 2393-6444, ISSN 1688-4949, Vol 14, N° 1, 2021 [Internet]. 2021 [cited 2020 May 24];14(1):4. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8440144&info=resumen&idma=ENG>
64. Rodrigo Facio C, Helena Romero-Díaz C, Beleño Navarro R, Ucros Campo M, Echeverría González A, Lasprilla Fawcett S. Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal

- administrativo universitario. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica*, ISSN-e 1409-4568, N° 31, 2016 (Ejemplar dedicado a: Julio - Diciembre) [Internet]. 2016 [cited 2020 Jul 1];31(31):14. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5571655&info=resumen&idoma=ENG>
65. Bravo Saavedra CI. Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana del gran Concepción. [https://go.openathens.net/redirector/udec.cl?url=http://tesisencap.udec.cl/concepcion/salachile/bravo\\_s\\_c](https://go.openathens.net/redirector/udec.cl?url=http://tesisencap.udec.cl/concepcion/salachile/bravo_s_c) [Internet]. 2015 [cited 2020 Jul 1]; Available from: <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/4988>
66. Figueroa Gamarra MG. Áreas de trabajo como factor asociado al riesgo psicosocial en médicos del área de hospitalización Hospital Carlos Lanfranco La Hoz 2022. Repositorio Académico USMP [Internet]. 2022 [cited 2020 Jul 1]; Available from: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10952>
67. Acevedo Pinto MK. Riesgo psicosocial y síntomas psicológicos y psicomaticos en trabajadores del sector agroindustrial en Santander. 2019 [cited 2020 Jul 1]; Available from: <http://repository.eafit.edu.co/handle/10784/13885>
68. Fandiño HYC. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis. *SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión* [Internet]. 2019 Jun 30 [cited 2020 Jul 1];11(2):41–62. Available from: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/5081>

# ANEXOS



## ANEXO 1: SOLICITUD PARA DESEMPEÑAR LA INVESTIGACIÓN EN EL ÁREA DE CONTROL DE CALIDAD DE LABORATORIOS PORTUGAL S.R.L

Arequipa, 26 de abril del 2019

Señora:

Dra. Manuela Alvarado Carbajal  
Directora Técnica de Laboratorio Portugal  
Arequipa – Perú

Asunto: Solicitud del permiso para realizar un trabajo de investigación


Cordial Saludo:


Por medio de la presente, solicito a su persona me conceda el permiso de realizar unas encuestas en los Trabajadores del Área de Control de Calidad del laboratorio, para poder realizar mi trabajo de investigación "Factores Psicosociales y Calidad de vida laboral en trabajadores de Laboratorio Portugal".

El objetivo de esta investigación es poder completar con los requisitos para optar mi título en la Maestría de Salud Pública realizado en la Universidad Católica de Santa María. Al finalizar dicho trabajo, me comprometo a entregar mis resultados a los jefes correspondientes.

Gracias por la atención prestada.

Atentamente,

  
LABORATORIOS  
(P) PORTUGAL  
Q.F. Nolly Huanca Ramos  
JEFE DE CONTROL DE CALIDAD  
C.O.P. 12812

  
Jorge Antonio Centi Pinto  
72016936

  
LABORATORIOS  
(P) PORTUGAL®  
DIRECTOR TÉCNICO  
Q.F. V. Manuela Alvarado Carbajal  
C.O.P. 01680

## **ANEXO 2: PRIMER INSTRUMENTO**

### ***CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS TRABAJADORES DE CONTROL DE CALIDAD- LABORATORIO PORTUGAL***

Sr., Srta., Sra. el presente instrumento que es de carácter anónimo, tiene la finalidad de recolectar información sobre las condiciones laborales y sobrecarga en las profesionales que laboran en el Área de Control de Calidad de Laboratorio Portugal, por lo que solicitamos a Ud. su colaboración con toda sinceridad las preguntas. Responda con total veracidad las siguientes preguntas marcando con una (x) su respuesta.

#### **1. DATOS PERSONALES**

##### 1.1. Área donde laboral

- a) Área administrativa ( )
- b) Área de Materia Prima ( )
- c) Área de Producto intermedio y terminado ( )
- d) Área de Estabilidades ( )
- e) Área de validaciones de técnicas analíticas ( )
- f) Área de Microbiología ( )
- g) Área de Inspectivo ( )

##### 1.2. Género

- a) Femenino ( )
- b) Masculino ( )

##### 1.3. Edad

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

##### Estado civil

- e) Soltero/a ( )
- f) Viudo/a ( )
- g) Conviviente ( )

- h) Casado/a ( )
- i) Divorciado/a ( )

1.6. Señale cuantos años de experiencia lleva en el ejercicio profesional

- a) Menos de 1 año ( )
- b) Entre 1 y menos de 3 años ( )
- c) 3 y menos de 5 años ( )
- d) 5 y menos de 10 años ( )
- e) 10 años a más ( )



## 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.**

Las posibles respuestas son:

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

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**

## CUESTIONARIO

### EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS 1

**Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:**

4). Siempre.	3). Muchas veces.	2). Algunas veces.	1). Soló alguna vez.	0). Nunca.
--------------	-------------------	--------------------	----------------------	------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	4	3	2	1	0
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?					
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					

### EXIGENCIAS SOBRE EL TRABAJO 2

**Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:**

4). Siempre.	3). Muchas veces.	2). Algunas veces.	1). Soló alguna vez.	0). Nunca.
--------------	-------------------	--------------------	----------------------	------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	4	3	2	1	0
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					
10) ¿Puedes decidir cuando haces un descanso?					
11) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo por menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?					
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
15) ¿Tienen sentido tus tareas?					
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					

### INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO 3

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

4). Muy preocupado.	3). Bastante preocupado.	2). Más o menos preocupado.	1). Poco preocupado.	0). Nada preocupado.
---------------------	--------------------------	-----------------------------	----------------------	----------------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	4	3	2	1	0
17) ¿Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?					
18) ¿Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
19) ¿Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					
20) ¿Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?					

### APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO 4

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

4). Siempre.	3). Muchas veces.	2). Algunas veces.	1). Soló alguna vez.	0). Nunca.
--------------	-------------------	--------------------	----------------------	------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	4	3	2	1	0
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
23) ¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?					
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?					
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?					
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?					

## DOBLE PRESENCIA 5

De la siguiente pregunta, **elige la respuesta que mejor describa tu situación:**

31) ¿Qué parte del trabajo familiar y domestico haces tú?

Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domesticas	
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	
Solo hago tareas muy puntuales	
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	

Elige **una sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:

4). Siempre.	3). Muchas veces.	2). Algunas veces.	1). Soló alguna vez.	0). Nunca.
--------------	-------------------	--------------------	----------------------	------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	4	3	2	1	0
32) Si faltas algún día de casa, ¿Las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					
33) Cuando estas en la empresa ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares?					
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					

## ESTIMA 6

Elige **una sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:

4). Siempre.	3). Muchas veces.	2). Algunas veces.	1). Soló alguna vez.	0). Nunca.
--------------	-------------------	--------------------	----------------------	------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	4	3	2	1	0
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
36) En las situaciones dificiles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
37) En mi trabajo me tratan injustamente					
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

Tomado de Lluch Canut, María Teresa. 1999. Original (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002).

## Baremo Global de Factores de Riesgo Psicosocial

Alto: 152 - 101

Medio: 100 – 51

Bajo: 50 – 0

1.Exigencia Psicológica (6)	2.Control sobre el trabajo (10)	3.Inseguridad sobre el futuro (4)
Alto : 26-17 Medio : 16-9 Bajo : 8-0	Alto : 40-27 Medio : 26-14 Bajo : 13-0	Alto : 16-11 Medio : 10-6 Bajo : 5-0
4.Apoyo social y calidad de liderazgo (10)	5.Doble Presencia (4)	6.Estima (4)
Alto : 40-27 Medio : 26-14 Bajo : 13-0	Alto : 16-11 Medio : 10-6 Bajo : 5-0	Alto : 16-11 Medio : 10-6 Bajo : 5-0

## ANEXO 3: SEGUNDO INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

#### INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe colocar en los casilleros correspondientes los valores del 1 al 10; según su precepción. La encuesta es anónima y no hay respuestas buenas o malas; por lo que se le pide responder con absoluta franqueza, los fines de la encuesta es de investigación.

#### VALORES:

**NADA:** Valores 1 y 2;

**ALGO:** Valores 3, 4 y 5;

**BASTANTE:** Valores 6, 7 y 8;

**MUCHO:** Valores 9 y 10.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>CARGA EN EL TRABAJO</b>										
1. Cantidad de trabajo que tengo										
2. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo										
3. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo										
4. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo										
5. Conflictos con otras personas de mi trabajo										
6. Falta de tiempo para mi vida personal										
7. Incomodidad física en el trabajo										
8. Carga de responsabilidad										
9. Interrupciones molestas										
10. Estrés (esfuerzo emocional)										
11. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud										
12. Me desconecto al acabar la jornada laboral										
<b>MOTIVACIONES INTRÍNSECAS</b>										
13. Satisfacción con el tipo de trabajo										
14. Motivación que experimento (ganas de esforzarme)										
15. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo										
16. Apoyo de mi familia										



## Baremo Global de Factores de Calidad de Vida Laboral

Nº de ítems: 35

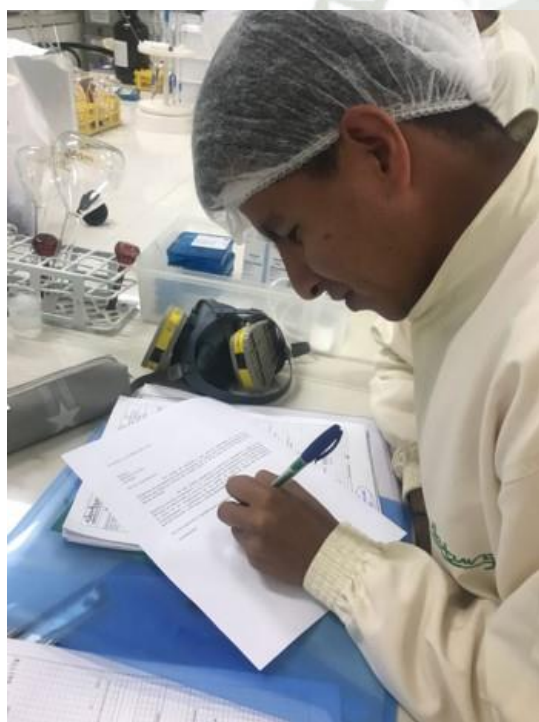
Bueno: 246 – 350

Regular: 140 – 245

Malo: 35 – 139

1.Carga en el Trabajo (12)	2.Motivaciones Intrínsecas (11)	3.Apoyo Directivo (12)
Mucho : 97-120	Mucho : 89-110	Mucho : 97-120
Bastante : 61-96	Bastante : 56-88	Bastante : 61-96
Algo : 25-60	Algo : 23-55	Algo : 25-60
Nada : 12-24	Nada : 11-22	Nada : 12-24

## ANEXO 4: FOTOGRAFÍAS



## ANEXO 4: MATRIZ DE SITEMATIZACIÓN

Nº	Area	Genero	Edad	Estado Civil	Años de Experiencia	Exigencias Psicológicas 1	Rango Exigencias Psicológicas 1	Exigencia sobre el trabajo 2	Rango Exigencia sobre el trabajo 2	Inseguridad sobre el futuro 3	Rango Inseguridad sobre el futuro	Apoyo social y calidad de liderazgo 4	Rango Apoyo social y calidad de liderazgo 4	¿Qué parte del trabajo familiar y domestico haces tu?	Doble Presencia 5	Rango Doble Presencia 5	Estima	Rango Estima	Riesgos Psicosociales	Rango Riesgos Psicosociales	Carga de trabajo	Rango Carga de trabajo	Motivaciones Intrínsecas	Rango Motivaciones Intrínsecas	Apoyo Directo	Rango Apoyo Directo	Calidad de vida laboral	Rango Calidad de vida laboral
1	1	1	2	1	4	13	2	34	3	9	2	28	3	2	5	1	9	2	98	2	65	3	55	2	32	2	152	2
2	5	1	2	1	4	10	2	16	2	10	2	22	2	4	3	1	4	1	65	2	53	2	77	3	82	3	212	3
3	5	1	1	1	1	13	2	23	2	8	2	25	2	4	1	1	6	2	76	2	94	3	69	3	76	3	239	3
4	5	1	1	1	2	17	3	20	2	11	3	26	2	3	4	1	8	2	86	2	46	2	63	3	57	2	166	2
5	5	1	2	4	4	17	3	18	2	7	2	23	2	1	8	2	4	1	77	2	92	3	66	3	15	1	173	2
6	5	1	1	4	2	9	2	25	2	10	2	23	2	1	4	1	9	2	80	2	89	3	56	3	23	1	168	2
7	5	1	1	1	2	13	2	16	2	9	2	19	2	4	3	1	4	1	64	2	85	3	73	3	35	2	193	3
8	1	1	1	1	1	8	1	26	2	6	2	28	3	3	7	2	8	2	83	2	54	2	68	3	46	2	168	2
9	9	1	2	4	3	13	2	21	2	8	2	23	2	1	2	1	6	2	73	2	38	2	79	3	96	3	213	3
10	1	1	1	1	3	13	2	19	2	8	2	24	2	2	1	1	6	2	71	2	55	2	75	3	66	3	196	3
11	5	1	2	3	3	14	2	25	2	8	2	28	3	1	9	2	8	2	92	2	99	4	55	2	21	1	175	2
12	3	1	1	1	1	9	2	24	2	9	2	21	2	2	4	1	4	1	71	2	44	2	89	4	80	3	213	3
13	3	1	2	1	2	15	2	15	2	11	3	10	1	1	4	1	4	1	59	2	95	3	62	3	76	3	233	3
14	3	1	2	4	5	12	2	23	2	11	3	20	2	3	3	1	9	2	78	2	60	2	60	3	44	2	164	2
15	3	2	2	4	3	13	2	25	2	9	2	19	2	2	3	1	6	2	75	2	78	3	84	3	63	3	225	3
16	3	1	1	1	3	9	2	16	2	13	3	16	2	1	3	1	5	1	62	2	85	3	65	3	53	2	203	3
17	3	1	2	1	1	12	2	28	3	11	3	21	2	2	5	1	6	2	83	2	52	2	58	3	48	2	158	2
18	7	1	2	1	3	12	2	14	2	8	2	28	3	1	4	1	6	2	72	2	32	2	91	4	57	2	180	3
19	7	1	2	3	4	10	2	23	2	8	2	22	2	3	8	2	5	1	76	2	90	3	76	3	49	2	215	3
20	7	1	3	4	5	13	2	26	2	15	3	26	2	1	6	2	7	2	93	2	59	2	62	3	41	2	162	2
21	7	1	2	1	4	17	3	18	2	11	3	17	2	2	8	2	6	2	77	2	86	3	59	3	24	1	169	2
22	7	1	2	3	4	7	1	17	2	7	2	23	2	2	4	1	3	1	61	2	48	2	87	3	74	3	209	3
23	7	1	1	1	2	13	2	16	2	8	2	18	2	3	3	1	4	1	62	2	77	3	70	3	40	2	187	3
24	7	2	3	1	5	15	2	12	1	5	1	12	1	3	10	2	2	1	56	2	88	3	67	3	37	2	192	3
25	7	1	1	1	2	12	2	14	2	8	2	28	3	1	4	1	6	2	72	2	32	2	91	4	57	2	180	3
26	2	1	1	1	3	13	2	12	1	11	3	11	1	1	8	2	3	1	58	2	55	2	72	3	73	3	200	3
27	2	2	1	1	1	7	1	25	2	8	2	27	3	2	3	1	8	2	78	2	42	2	65	3	59	2	166	2
28	2	1	1	1	2	12	2	18	2	10	2	30	3	3	5	1	7	2	82	2	44	2	76	3	41	2	161	2
29	2	2	1	1	2	13	2	24	2	5	1	26	2	2	3	1	4	1	75	2	70	3	84	3	54	2	208	3
30	2	1	1	1	1	7	1	26	2	10	2	27	3	2	3	1	5	1	78	2	44	2	54	2	66	3	164	2
31	2	1	1	1	1	10	2	31	3	12	3	21	2	2	1	1	7	2	82	2	55	2	62	3	46	2	163	2
32	2	2	2	4	5	20	3	20	2	10	2	19	2	2	5	1	5	1	79	2	70	3	53	2	49	2	172	2
33	2	2	1	1	2	9	2	23	2	14	3	18	2	1	2	1	2	1	68	2	87	3	75	3	53	2	215	3
34	2	1	1	1	1	12	2	21	2	9	2	29	3	1	11	3	9	2	91	2	70	3	71	3	64	3	205	3
35	9	1	2	3	4	17	3	27	3	14	3	27	3	3	8	2	7	2	100	2	64	3	55	2	52	2	171	2
36	9	1	2	4	5	13	2	22	2	11	3	21	2	1	8	2	6	2	81	2	66	3	63	3	46	2	175	2
37	9	2	2	1	3	16	2	24	2	11	3	23	2	2	2	1	6	2	82	2	58	2	58	3	58	2	174	2
38	6	1	1	4	2	16	2	18	2	12	3	16	2	4	4	1	6	2	72	2	82	3	53	2	61	3	196	3
39	9	2	1	1	3	15	2	26	2	7	2	21	2	2	6	2	6	2	81	2	41	2	55	2	48	2	144	2
40	9	1	2	1	4	17	3	19	2	15	3	21	2	2	8	2	9	2	89	2	75	3	56	3	32	2	163	2
41	9	1	1	1	4	10	2	21	2	6	2	25	2	4	0	1	7	2	69	2	75	3	58	3	43	2	176	3
42	5	1	1	1	3	16	2	22	2	9	2	21	2	2	8	2	7	2	83	2	59	2	53	2	47	2	159	2
43	9	1	1	3	3	9	2	34	3	10	2	32	3	2	1	1	6	2	92	2	53	2	64	3	58	2	175	2
44	8	1	1	1	2	14	2	22	2	10	2	25	2	3	4	1	6	2	81	2	51	2	74	3	50	2	175	2
45	8	2	2	3	4	13	2	16	2	8	2	19	2	2	0	1	4	1	60	2	60	2	72	3	56	2	188	3

45	8	2	2	3	4	13	2	16	2	8	2	19	2	2	0	1	4	1	60	2	60	2	72	3	56	2	188	3
46	8	1	2	1	2	15	2	18	2	8	2	20	2	2	0	1	4	1	65	2	56	2	77	3	66	3	199	3
47	8	1	2	1	3	13	2	23	2	8	2	19	2	2	0	1	4	1	67	2	62	3	66	3	54	2	182	3
48	8	2	1	1	2	17	3	27	3	13	3	25	2	3	1	1	3	1	86	2	83	3	54	2	20	1	157	2
49	8	2	1	1	1	6	1	28	3	7	2	36	3	3	4	1	6	2	87	2	69	3	46	2	49	2	164	2
50	8	1	1	1	4	18	3	27	3	11	3	24	2	2	6	2	5	1	91	2	61	3	52	2	42	2	155	2
51	8	2	2	4	4	11	2	22	2	10	2	27	3	2	6	2	6	2	82	2	56	2	81	3	53	2	190	3
52	8	2	1	1	2	11	2	24	2	13	3	31	3	3	3	1	9	2	91	2	55	2	57	3	60	2	172	2
53	8	1	2	1	1	6	1	29	3	9	2	33	3	1	2	1	12	3	91	2	37	2	67	3	71	3	175	2
54	8	1	1	1	2	11	2	27	3	9	2	34	3	1	7	2	9	2	97	2	56	2	59	3	60	2	175	2
55	8	1	1	1	2	17	3	27	3	5	1	29	3	2	1	1	8	2	87	2	34	2	73	3	63	3	170	2
56	8	1	1	4	1	7	1	22	2	8	2	30	3	2	2	1	8	2	77	2	35	2	61	3	66	3	162	2
57	4	2	1	1	2	17	3	18	2	12	3	9	1	2	4	1	4	1	64	2	81	3	74	3	63	3	218	3
58	4	1	2	3	5	14	2	30	3	4	1	33	3	2	3	1	10	2	94	2	47	2	57	3	55	2	159	2
59	4	2	2	1	1	19	3	27	3	9	2	20	2	2	8	2	6	2	89	2	75	3	55	2	39	2	169	2
60	6	1	1	1	3	7	1	30	3	9	2	31	3	4	0	1	8	2	85	2	55	2	97	4	96	3	248	3
61	4	1	3	4	5	14	2	22	2	11	3	26	2	1	5	1	7	2	85	2	60	2	57	3	37	2	154	2
62	8	1	1	1	2	11	2	22	2	11	3	20	2	1	4	1	2	1	70	2	75	3	71	3	38	2	184	3
63	4	1	1	1	2	14	2	18	2	10	2	17	2	2	4	1	4	1	67	2	79	3	70	3	46	2	195	3
64	4	1	1	1	2	16	2	10	1	14	3	16	2	3	2	1	1	1	59	2	94	3	55	2	29	2	178	3
65	4	1	1	1	2	12	2	15	2	9	2	15	2	3	5	1	6	2	62	2	86	3	64	3	47	2	197	3
66	4	1	2	3	1	12	2	17	2	11	3	16	2	2	7	2	1	1	64	2	96	3	67	3	47	2	210	3
67	4	1	1	1	2	10	2	18	2	3	1	28	3	4	1	1	2	1	62	2	48	2	72	3	62	3	182	3
68	4	1	1	1	3	17	3	20	2	13	3	19	2	2	7	2	5	1	81	2	61	3	62	3	38	2	161	2
69	4	1	1	1	2	15	2	22	2	13	3	19	2	1	7	2	2	1	78	2	51	2	51	2	36	2	138	2
70	4	1	1	1	1	16	2	24	2	12	3	23	2	3	5	1	8	2	88	2	39	2	63	3	65	3	167	2
71	4	1	2	1	4	13	2	21	2	10	2	17	2	1	9	2	8	2	78	2	51	2	48	2	53	2	152	2
72	4	1	1	1	1	17	3	21	2	7	2	29	3	3	8	2	7	2	89	2	81	3	84	3	66	3	231	3
73	4	2	1	1	1	13	2	35	3	10	2	36	3	2	1	1	9	2	104	3	26	2	68	3	64	3	158	2
74	6	1	2	1	1	10	2	17	2	9	2	17	2	2	4	1	7	2	64	2	60	2	60	3	65	3	185	3
75	6	1	1	1	2	8	1	21	2	4	1	27	3	5	1	1	7	2	68	2	53	2	74	3	76	3	203	3
76	6	1	1	1	3	12	2	18	2	13	3	23	2	4	5	1	4	1	75	2	66	3	71	3	43	2	180	3
77	6	1	1	4	3	17	3	14	2	12	3	15	2	2	4	1	2	1	64	2	84	3	64	3	44	2	192	3
78	6	1	1	1	2	14	2	35	3	8	2	27	3	1	8	2	12	3	104	3	53	2	49	2	41	2	143	2
79	6	1	2	3	2	12	2	25	2	6	2	27	3	2	4	1	6	2	80	2	27	2	81	3	47	2	155	2
80	6	1	1	1	1	13	2	25	2	15	3	22	2	2	5	1	4	1	84	2	66	3	58	3	39	2	163	2
81	6	1	1	1	2	13	2	21	2	13	3	25	2	2	6	2	4	1	82	2	63	3	41	2	45	2	149	2
82	6	2	1	1	2	15	2	25	2	9	2	24	2	2	4	1	7	2	84	2	71	3	55	2	40	2	166	2
83	6	1	1	1	1	8	1	22	2	10	2	19	2	4	2	1	7	2	68	2	58	2	79	3	60	2	197	3
84	1	1	2	3	5	20	3	20	2	15	3	16	2	2	3	1	5	1	79	2	76	3	63	3	24	1	163	2
85	3	1	2	4	1	11	2	30	3	15	3	22	2	1	12	3	11	3	101	3	57	2	52	2	55	2	164	2
86	4	1	1	1	1	16	2	22	2	10	2	14	2	2	11	3	2	1	75	2	88	3	83	3	35	2	206	3
87	1	1	2	1	2	12	2	23	2	11	3	22	2	2	6	2	4	1	78	2	45	2	58	3	44	2	147	2
88	1	1	1	1	2	8	1	17	2	9	2	15	2	3	4	1	5	1	58	2	72	3	75	3	54	2	201	3
89	1	1	1	1	2	8	1	17	2	9	2	15	2	3	4	1	4	1	57	2	71	3	73	3	49	2	193	3
90	8	1	1	1	3	16	2	20	2	13	3	22	2	3	9	2	9	2	89	2	52	2	62	3	56	2	170	2
91	4	1	1	1	1	19	3	19	2	9	2	18	2	1	7	2	9	2	81	2	76	3	50	2	26	2	152	2
92	7	1	1	1	1	17	3	19	2	15	3	26	2	2	3	1	5	1	85	2	67	3	61	3	30	2	158	2
93	4	1	4	4	4	10	2	18	2	10	2	22	2	1	4	1	4	1	68	2	84	3	62	3	57	2	203	3
94	2	1	2	3	2	14	2	31	3	12	3	33	3	1	6	2	4	1	100	2	64	3	80	3	31	2	175	2
95	4	1	4	2	3	14	2	33	3	3	1	25	2	1	1	1	4	1	80	2	53	2	57	3	40	2	150	2

84	1	1	2	3	5	20	3	20	2	15	3	16	2	2	3	1	5	1	79	2	76	3	63	3	24	1	163	2
85	3	1	2	4	1	11	2	30	3	15	3	22	2	1	12	3	11	3	101	3	57	2	52	2	55	2	164	2
86	4	1	1	1	1	16	2	22	2	10	2	14	2	2	11	3	2	1	75	2	88	3	83	3	35	2	206	3
87	1	1	2	1	2	12	2	23	2	11	3	22	2	2	6	2	4	1	78	2	45	2	58	3	44	2	147	2
88	1	1	1	1	2	8	1	17	2	9	2	15	2	3	4	1	5	1	58	2	72	3	75	3	54	2	201	3
89	1	1	1	1	2	8	1	17	2	9	2	15	2	3	4	1	4	1	57	2	71	3	73	3	49	2	193	3
90	8	1	1	1	3	16	2	20	2	13	3	22	2	3	9	2	9	2	89	2	52	2	62	3	56	2	170	2
91	4	1	1	1	1	19	3	19	2	9	2	18	2	1	7	2	9	2	81	2	76	3	50	2	26	2	152	2
92	7	1	1	1	1	17	3	19	2	15	3	26	2	2	3	1	5	1	85	2	67	3	61	3	30	2	158	2
93	4	1	4	4	4	10	2	18	2	10	2	22	2	1	4	1	4	1	68	2	84	3	62	3	57	2	203	3
94	2	1	2	3	2	14	2	31	3	12	3	33	3	1	6	2	4	1	100	2	64	3	80	3	31	2	175	2
95	4	1	4	2	3	14	2	33	3	3	1	25	2	1	1	1	4	1	80	2	53	2	57	3	40	2	150	2
96	7	1	2	1	3	18	3	23	2	16	3	24	2	1	2	1	4	1	87	2	68	3	52	2	46	2	166	2
97	4	1	2	1	2	13	2	25	2	6	2	22	2	1	4	1	2	1	72	2	63	3	70	3	48	2	181	3
98	2	1	1	1	3	16	2	23	2	4	1	22	2	1	7	2	5	1	77	2	51	2	66	3	49	2	166	2
99	8	1	1	1	1	8	1	29	3	14	3	30	3	3	2	1	5	1	88	2	38	2	58	3	57	2	153	2
100	5	1	2	1	4	14	2	35	3	9	2	30	3	3	10	2	8	2	106	3	61	3	62	3	51	2	174	2
101	1	2	2	3	4	14	2	38	3	6	2	33	3	1	5	1	10	2	106	3	39	2	56	3	58	2	153	2
102	7	1	1	1	1	17	3	19	2	15	3	26	2	2	3	1	5	1	85	2	66	3	61	3	29	2	156	2
103	4	1	4	4	4	10	2	18	2	10	2	22	2	1	4	1	4	1	68	2	84	3	62	3	57	2	203	3
104	7	1	3	4	5	13	2	26	2	15	3	26	2	1	6	2	7	2	93	2	59	2	62	3	37	2	158	2
105	1	1	2	1	2	12	2	23	2	11	3	22	2	2	6	2	4	1	78	2	45	2	58	3	44	2	147	2
106	7	1	2	3	4	7	1	17	2	7	2	23	2	2	4	1	3	1	61	2	48	2	87	3	74	3	209	3
107	6	1	1	1	1	13	2	25	2	15	3	22	2	2	5	1	4	1	84	2	66	3	58	3	39	2	163	2
108	8	2	2	4	4	11	2	22	2	10	2	27	3	2	6	2	6	2	82	2	44	2	70	3	41	2	155	2
109	6	1	2	3	2	12	2	25	2	6	2	27	3	2	4	1	6	2	80	2	27	2	81	3	47	2	155	2
110	4	1	2	1	4	13	2	21	2	10	2	17	2	1	9	2	8	2	78	2	49	2	48	2	53	2	150	2
111	9	1	2	4	3	13	2	21	2	8	2	23	2	1	2	1	6	2	73	2	38	2	79	3	96	3	213	3
112	9	1	1	3	3	9	2	34	3	10	2	32	3	2	1	1	6	2	92	2	51	2	65	3	58	2	174	2
113	4	1	1	1	1	16	2	24	2	12	3	23	2	3	5	1	8	2	88	2	39	2	63	3	65	3	167	2
114	9	2	1	1	3	15	2	26	2	7	2	21	2	2	6	2	6	2	81	2	41	2	55	2	52	2	148	2
115	4	1	1	1	2	14	2	18	2	10	2	17	2	2	4	1	4	1	67	2	79	3	70	3	46	2	195	3
116	6	1	2	1	1	10	2	17	2	9	2	17	2	2	4	1	7	2	64	2	60	2	60	3	65	3	185	3
117	8	1	1	1	1	8	1	29	3	14	3	30	3	3	2	1	5	1	88	2	38	2	58	3	57	2	153	2
118	7	1	1	1	2	13	2	16	2	8	2	18	2	3	3	1	4	1	62	2	77	3	70	3	40	2	187	3
119	4	1	1	1	2	12	2	15	2	9	2	15	2	3	5	1	6	2	62	2	86	3	64	3	47	2	197	3
120	7	1	2	1	4	17	3	18	2	11	3	17	2	2	8	2	6	2	77	2	86	3	59	3	24	1	169	2
121	2	2	1	1	2	9	2	23	2	14	3	18	2	1	2	1	2	1	68	2	87	3	75	3	53	2	215	3
122	2	1	1	1	1	7	1	26	2	10	2	27	3	2	3	1	5	1	78	2	44	2	55	2	56	2	155	2
123	8	1	1	1	2	11	2	27	3	9	2	34	3	1	7	2	9	2	97	2	59	2	62	3	41	2	162	2
124	3	2	2	4	3	13	2	25	2	9	2	19	2	2	3	1	6	2	75	2	78	3	84	3	63	3	225	3
125	8	1	1	1	2	14	2	22	2	10	2	25	2	3	4	1	6	2	81	2	51	2	74	3	50	2	175	2
126	6	1	1	4	2	16	2	18	2	12	3	16	2	4	4	1	6	2	72	2	82	3	53	2	61	3	196	3
127	8	1	1	1	2	11	2	22	2	11	3	20	2	1	4	1	2	1	70	2	75	3	71	3	38	2	184	3
128	1	1	1	1	2	8	1	17	2	9	2	15	2	3	4	1	4	1	57	2	69	3	70	3	72	3	211	3
129	8	1	2	1	3	13	2	23	2	8	2	19	2	2	0	1	4	1	67	2	46	2	90	4	88	3	224	3
130	4	2	1	1	1	13	2	35	3	10	2	36	3	2	1	1	9	2	104	3	54	2	68	3	46	2	168	2