

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO - ECUADOR

UNIVERSIDAD DE HUELVA - ESPAÑA

Colegio de Posgrados

**“Estudio Comparativo de Factores de Riesgos Psicosociales:
Doble Presencia y Estima según Índice de Masa Corporal (IMC)
en el Personal Administrativo y Operativo de una Empresa
Manufacturera Automotriz”**

Fabián Ricardo Salazar Córdova

**Washington Herrera, MsC., Director de Trabajo de
Titulación**

Trabajo de Titulación presentado como requisito para la obtención del título de
Magíster en Seguridad, Salud y Ambiente

Quito, marzo de 2015

Universidad San Francisco de Quito - Ecuador

Universidad de Huelva - España

Colegio de Posgrados

HOJA DE APROBACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

“Estudio Comparativo de Factores de Riesgos Psicosociales: Doble Presencia y Estima según Índice de Masa Corporal (IMC) en el Personal Administrativo y Operativo de una Empresa Manufacturera Automotriz”

Fabián Ricardo Salazar Córdova

Washington Herrera, MD, MSc.
Director de Trabajo de Titulación _____

Carlos Ruiz-Frutos, PH.D.
Miembro Comité de Trabajo de Titulación _____

José Antonio Garrido Roldán, Ing. MSc.
Miembro Comité de Trabajo de Titulación _____

Luis Vásquez Zamora, MSc-ESP-DPLO-FPhD
Director de la Maestría de Seguridad, Salud y Ambiente
Universidad San Francisco de Quito y
Jurado de Trabajo de Titulación _____

Fernando Ortega, MD., MA., PH.D.
Decano de la Escuela de Salud Pública _____

Gonzalo Mantilla, MD-MEd-FAAP
Decano del Colegio de Ciencias de la Salud _____

Victor Viteri Breedy, PH.D.
Decano del Colegio de Posgrados _____

Quito, marzo de 2015

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma: _____

Nombre: Fabián Ricardo Salazar Córdova

C. I.: 170896703-7

Fecha: Quito, marzo de 2015

DEDICATORIA

A Marcia, mi esposa, por el apoyo y la ayuda que me brindó para poder dedicarle tiempo a mis estudios.

A Carolina y Fabián, mis hijos, el motivo principal para buscar día a día mi superación personal y profesional.

A mis padres, quienes con su amor y ejemplo me enseñaron como cumplir mis metas.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por las oportunidades que me regala.

A mi familia, por el apoyo incondicional durante toda esta etapa.

Al Dr. Manuel Corrales S.I., Rector de la PUCE y las autoridades de la DGAd por su apoyo económico y laboral para cumplir este sueño

Al Dr. Washington Herrera, mi Director de tesis, por sus enseñanzas y consejos.

A los docentes de la maestría por haber compartido sus valiosas experiencias y conocimientos y el personal administrativo por su inestimable e invisible apoyo.

A mis compañeros y amigos de la maestría, por todo el tiempo que compartimos en las aulas y fuera de ellas.

RESUMEN

El interés por investigar los Factores de Riesgo Psicosocial en el contorno laboral ha cobrado fuerza en las últimas décadas como búsqueda de lograr que el trabajador se sienta a gusto e identificado en la labor que realiza cada día.

Lograr lo anterior incluye evaluar variadas situaciones subjetivas, entorno familiar y social; ante la inexistencia de un Gold estándar los expertos recomiendan usar métodos que complementen la información.

Este estudio realizado en una empresa manufacturera automotriz de Quito, compara la Doble presencia y Estima con el Biotipo dado por el IMC (Índice de masa corporal), utilizando el cuestionario CoPsoQ-ISTAS-21. Las variables independientes son tomadas del mismo cuestionario.

El 77% son hombres, el 60% menores de 35 años, el 61% realiza trabajos operativos, el 84% tiene contrato a tiempo completo, el 67% trabaja en la mañana y primeras horas de la tarde; el 68% tienen una antigüedad menor a cinco años.

La distribución por biotipo es Sobrepeso 49%, Normal 38% y Obesidad 13%.

Las respuestas indican que tanto la Doble Presencia como la Estima están presentes en la empresa y son importantes factores de riesgo psicosocial y que afecta principalmente a mujeres, personal a tiempo parcial que labora en horarios fijos y con mediana antigüedad. Este estudio además confirma la hipótesis que los trabajadores que sufren de sobrepeso y obesidad son particularmente vulnerables.

ABSTRACT

The interest in investigating the psychosocial risk factors in the work contour has gained force in recent decades as a search for that worker to feel comfortable and identified in the work being done every day.

Reach this includes assessing various subjective situations, family and social environment; in the absence of a Gold standard experts recommend using methods that complement the information.

This study in an automotive manufacturing company of Quito, compared to double presence and esteem the biotype given by BMI, using the questionnaire CoPsoQ-ISTAS-21. The independent variables are taken from the same questionnaire.

Answers show that 77% are men, 60% under the age of 35 years, 61% carries out operational work, and 84% have full time contract, 67% work in the morning and early afternoon hours; 68% have less than five years old. The distribution by biotype is 49% overweight, Normal 38% and 13% obesity.

The responses indicate that both the double presence and esteem are present in the company and are important psychosocial risk factors and affecting mainly women, part-time staff working at fixed hours and with median age. This study also confirms the hypothesis that workers who suffer from overweight and obesity are particularly vulnerable

ÍNDICE

CAPITULO 1. INTRODUCCION	10
1.1. TEXTO INTRODUCTORIO	10
1.2. JUSTIFICACIÓN	11
1.3. HIPÓTESIS	13
1.4. OBJETIVOS	14
1.4.1. Objetivo General	14
1.4.2. Objetivos Específicos	14
CAPITULO 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA O FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	15
2.1. RIESGOS PSICOSOCIALES.....	15
2.1.1. Riesgos Psicosociales Emergentes	18
2.1.2. Riesgos Psicosociales. Estrés y Trabajo.....	20
2.2. OBESIDAD Y SOBREPESO	27
2.3. TRABAJO, OBESIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	31
2.4. METODOS DE IDENTIFICACION Y EVALUACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	34
CAPITULO 3. METODOLOGÍA	39
3.1. POBLACIÓN ESTUDIADA	41
3.2. TIPO DE ESTUDIO Y DE DISEÑO	42
3.3. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	43
3.4. VARIABLES A ESTUDIAR	44
3.4.1. Variables dependientes.....	44
3.4.2. Variables independientes	44
3.5. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.....	46
3.5.1. Criterios de Inclusión.....	46
3.5.2. Criterios de Exclusión	46
3.6. CRONOGRAMA.....	47
3.6.1. Fases del estudio	47
3.6.2. Plan de análisis de la información	47
3.6.3. Prueba de hipótesis con chi cuadrado.....	48
CAPITULO 4. RESULTADOS	52
4.1. CARACTERISTICAS GENERALES DE LOS TRABAJADORES	52
4.2. CARACTERIZACIÓN SEGÚN CRUCE VARIABLES	57
4.3. CUESTIONARIO COPSOQ – ISTAS -21	61
4.3.1. DOBLE PRESENCIA	63
4.3.2 ESTIMA.....	79
CAPITULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	95
5.1. CONCLUSIONES	95
5.2. RECOMENDACIONES	97
BIBLIOGRAFÍA	99

CAPITULO 1. INTRODUCCION

1.1. TEXTO INTRODUCTORIO

A diferencia del gran número de investigaciones y descripciones sobre riesgos físicos y biológicos que son fácilmente detectados y medidos, el estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo, no ha tenido la importancia que amerita, al considerarlos no relevantes, pero nuevas evidencias han mostrado la necesidad de investigar cómo este tipo de riesgos pueden llegar a afectar la salud de los trabajadores. Se lo ha realizado en forma relativamente reciente pues como se anotó al inicio, son más difíciles de identificar y determinar si son los causantes de daño en el trabajador o se producen como efecto de insatisfacción, malas condiciones organizativas o incluso una situación de tipo personal, cultural, medio ambiental, etc., considerando que el riesgo psicosocial se presenta en una forma silenciosa y subjetiva, por lo que requiere una alta experticia para ser diagnosticado.

Gracias a tendencias actuales como la globalización, adaptaciones y cambios organizacionales, el interés por reconocer y detectar los factores psicosociales y su relación con la salud laboral han ido en aumento, ganando en profundidad y complejidad. Los modelos e instrumentos que describen estos riesgos tienden a volverse muy variados, genéricos, multiplicando los instrumentos de evaluación según el modelo teórico que se deban ajustar.

1.2. JUSTIFICACIÓN

La identificación de los factores de riesgos psicosociales es un primer paso importante en la búsqueda de unificar los criterios y métodos de evaluación y así delimitar los elementos de riesgo para la salud; entre estos se puede enumerar: contenido del trabajo, carga laboral, control sobre la propia tarea, el rol de trabajo, supervisión y relaciones laborales.

Adicionalmente, cada uno de los factores antes expresados tienen características propias: su desarrollo en el tiempo y espacio, la dificultad para volverlos objetivos, afectación e influencia con otros riesgos, lo poco amparados que están por leyes, normas y reglamentos y por último, no permiten una intervención inmediata que legitime resultados seguros.

Finalmente, el investigador debe tener en cuenta respuestas que los individuos califican como estrés:

- Somatización o fisiológica, emocional (ansiedad, depresión, apatía).
- Cognitiva (percepción limitada, menor concentración, poca creatividad, toma de decisiones).
- Conductual (alcoholismo, tabaquismo, consumo de drogas, violencia, búsqueda de riesgos innecesarios) que en ciertas circunstancias y, según su intensidad, frecuencia y duración pueden ser antecesoras de enfermedad.

En la actualidad los problemas que más afectan a la población, son los psicológicos, especialmente la depresión, está a su vez genera o empeora el curso de las enfermedades crónicas, como por ejemplo la apatía que presenta el sujeto depresivo, el aumento de apetito, falta de cuidados de salud relacionados

con su mismo malestar; pudiendo aumentar los riesgos de padecer enfermedades englobadas en el Síndrome Metabólico (obesidad, dislipidemia, hiperuricemia, hipertensión).

Un rol importante en estas afecciones lo cumple el estrés que presentado de forma constante y por mucho tiempo es capaz de generar un aumento de la hormona cortisol, lo que a su vez por mecanismos neurohormonales puede generar una depresión.

El análisis e identificación de los agentes psicosociales presentes en un ambiente laboral permitirá planificar actividades de apoyo emocional y psicológico.

Con estas consideraciones el presente trabajo de investigación ha sido dividido en cinco capítulos.

El primero denominado INTRODUCCIÓN, que incluye aspectos relacionados con el Marco General de la Investigación, describe el problema que se pretende abordar, la justificación para la elaboración del estudio, los objetivos que persigue la investigación y la hipótesis en que se basa.

El segundo capítulo denominado REVISIÓN DE LA LITERATURA O FUNDAMENTOS TEÓRICOS, también llamado Marco Teórico, es el sustento referencial del planteamiento de la investigación, se hace una revisión bibliográfica exhaustiva de la información sobre los factores de riesgos psicosociales y sus implicaciones en la salud laboral e individual que rige el tema, además de una fundamentación teórica completa desde la perspectiva de algunos estudiosos del tema. Este capítulo contiene cuatro subtemas:

1. Riesgos Psicosociales
2. Obesidad y Sobrepeso
3. Trabajo, Obesidad, Seguridad y Salud Ocupacional
4. Métodos de Identificación y Evaluación de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo

El tercer capítulo METODOLOGÍA, contiene todo lo relacionado con el levantamiento de la información estadística y el procesamiento de los datos.

El cuarto capítulo RESULTADOS se desarrolla en base a los resultados obtenidos.

El quinto capítulo, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Al concluir el trabajo de investigación se podrá conocer como los factores de riesgos psicosociales, específicamente la doble presencia y estima afectan la salud de las personas en comparación con el Índice de Masa Corporal (IMC) y cuáles serían las posibles medidas de prevención.

1.3. HIPÓTESIS

¿Los distintos biotipos influyen en los factores de riesgos psicosociales: Doble presencia y estima en el personal administrativo y operativo de una Empresa Manufacturera Automotriz?

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

- Demostrar como los diferentes biotipos influyen en los factores de riesgos psicosociales y por consiguiente en su salud del personal administrativo y operativo de una empresa.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar el universo de estudio de la Empresa Manufacturera Automotriz.
- Tomar medidas antropométricas (peso, talla) del universo de estudio.
- Identificar cómo los biotipos influyen los factores de riesgos psicosociales.
- Proponer actividades específicas de apoyo emocional y psicológico para la población de estudio.

CAPITULO 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA O FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. RIESGOS PSICOSOCIALES

El ambiente laboral y la naturaleza del trabajo por sí mismo son importantes influencias en la salud (Marmot y Wilkinson, 2006). Los significativos cambios en las recientes décadas, principalmente en la organización y manejo laboral han tomado cuerpo en el mundo laboral. Consecuencia de esto, se ha detectado nuevos riesgos y cambios en el campo de la salud ocupacional. Los riesgos psicosociales en el trabajo han sido identificados como elementos muy significativos (EU-OSHA 2007; NIOSH, 2002). Asociados a estos riesgos se nombra principalmente al estrés y violencia laboral.

Los primeros estudios formales que relacionan al trabajo y los factores iniciaron aproximadamente en los años setenta; el interés y el reconocimiento de dichos factores como un componente de importancia en la salud de los trabajadores han ido cada vez en aumento, generando así una profundización de su contenido y ganando en complejidad y diversificación, pero al mismo tiempo, la gran cantidad de variables que ofrece vuelve al tema más ambiguo e impreciso al momento de definirlo. En actualidad existen tres formas prevalentes de referirse a ellos:

- 1) Factores psicosociales.
- 2) Factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés.
- 3) Riesgos psicosociales laborales.

Aunque al parecer estas terminologías se las entendiera como sinónimos o intercambiables, hay conceptos y momentos históricos que los individualiza.

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p. 3).

Los **factores psicosociales** se definirían como factores personales, del entorno social y organizacionales que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas.

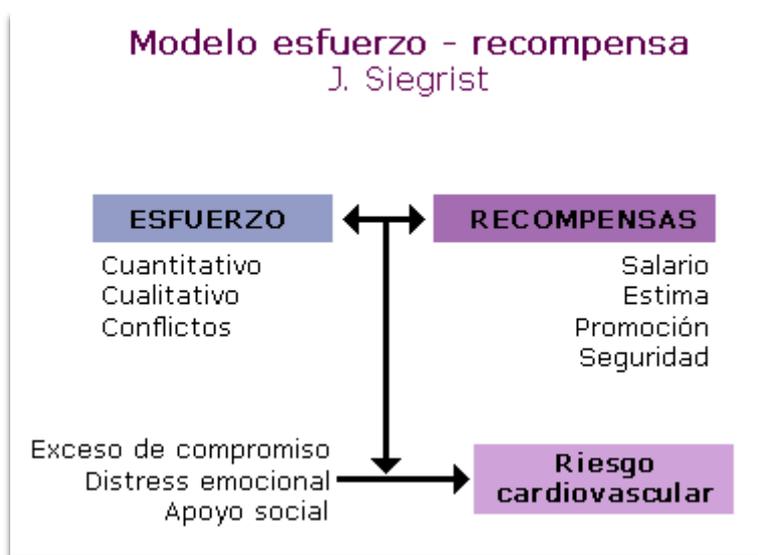


Figura 1. Modelo esfuerzo recompensa de J. Siegrist. Tomado de IMF Business School

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés se convierten en **factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés**. Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la

salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo (Benavides et al. 2002), es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (Peiró, 1993).

Desde este enfoque, los factores psicosociales de riesgo o de estrés se definirían como factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud.

Un **riesgo psicosocial laboral** es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante.

En conclusión, los factores psicosociales, pueden afectar positiva o negativamente a la salud y el entorno familiar y laboral, los factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés pueden afectar negativamente y de manera directa la salud del individuo; por último los riesgos psicosociales laborales, las consecuencias se enfocan específicamente en el ámbito laboral, llegando afectar directamente a la persona y productividad de la organización.

FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL	
CONTENIDO DEL TRABAJO	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
SOBRECARGA Y RITMO	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
HORARIOS	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
CONTROL	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales
AMBIENTE Y EQUIPOS	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
CULTURA ORGANIZACIONAL Y FUNCIONES	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales
RELACIONES INTERPERSONALES	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social
ROL EN LA ORGANIZACIÓN	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
DESARROLLO DE CARRERAS	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual, baja estima social del trabajo
RELACIÓN TRABAJO FAMILIA	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera
SEGURIDAD CONTRACTUAL	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración

Tabla 1. Factores de Estrés Psicosocial Modificado de Cox y Griffiths, 1996

2.1.1. Riesgos Psicosociales Emergentes

Los significativos cambios en el mundo laboral de las últimas décadas han generado nuevos retos y riesgos; por consiguiente para definir los riesgos psicosociales emergentes se requiere identificar sus características específicas

propias y que están relacionados con la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores:

- **Nuevo** significa que el riesgo ha sido previamente desconocido y que es causado por nuevos procesos, nueva tecnología, nuevos tipos de trabajo, cambios sociales y organizacionales, otra posibilidad es que un problema de larga data recién se considera como un riesgo debido a un cambio en las percepciones sociales o públicas, o por el nuevo conocimiento científico.
- **Emergente** por el aumento de amenazas que elevan el riesgo, por la probabilidad que al exponerse a los riesgos empeore la salud de los trabajadores o, porque el efecto de los peligros para la salud de los trabajadores está empeorando (gravedad de efectos sobre la salud o el número de personas afectadas).

Reuniones mantenidas por expertos a Nivel Mundial han buscado lograr consensos y más concretamente se puede citar como ejemplo la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo durante el período de 2002-2006 con la finalidad de establecer un Observatorio de Riesgos por mandato de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. De esta manera, la focalización de los recursos y el desarrollo de intervenciones y estrategias para hacer frente a los riesgos emergentes puede hacerse más oportuna, mejor planeado y mejorado la eficacia general.

Para lograr este objetivo de investigar e identificar los riesgos emergentes, el Observatorio Europeo utilizó dos mecanismos; en primer lugar, una encuesta a

expertos utilizando el método Delphi y, en segundo lugar, el análisis de la literatura científica.

Entre el año 2003 y el 2004, se realizó tres consultas y entrevistas a 79 expertos que representaban a organizaciones internacionales de trabajo de Europa y Estados Unidos con al menos 5 años de experiencia en el campo de investigación, enseñanza y actividades de entrenamiento en el área psicosocial.

Los expertos identificaron al inicio 42 riesgos psicosociales, luego de priorizarlos, clasificaron a 8 como fuertemente emergentes y 19 como emergentes; estos resultados fueron contrastados con revisiones literarias. La encuesta y los estudios de literatura revelaron que riesgos psicosociales emergentes en Seguridad y Salud Ocupacional a menudo son el resultado de cambios técnicos u organizacionales, también son factores importantes los cambios demográficos socioeconómicos y políticos, incluyendo el fenómeno actual de la 'globalización'.

Finalmente, los principales riesgos emergentes fueron agrupados en 5 áreas:

1. Nuevas formas de contratos de empleo e, inseguridad en el empleo
2. Riesgos por envejecimiento de la fuerza laboral
3. Intensificación del trabajo, alta carga y presión de trabajo
4. Altas demandas emocionales en el trabajo, violencia y acoso
5. Desequilibrio entre trabajo y vida personal

2.1.2. Riesgos Psicosociales. Estrés y Trabajo

Existen evidencias y varias investigaciones que indican una asociación entre quejas laborales y exposición a riesgos psicosociales así como una interacción

sinérgica con riesgos físicos que desembocan en alteraciones de la salud física, mental y social del individuo (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000). Además, se ha identificado alteraciones en índices de salud de la organización (ausentismo, baja médica, productividad, satisfacción laboral, cambio de trabajo, etc.). La exposición a riesgos físicos y psicosociales también afectan a la salud física; la evidencia sugiere que en dichos efectos, el estrés sigue una vía directa e indirecta y que estos dos mecanismos pueden actuar en forma aditiva o sinérgica.

El estrés es el resultado de una compleja interacción de fenómenos dinámicos y no una simple consecuencia de un evento externo, acto o persona. Las bases teóricas de su estudio incluyen el estudio de procesos cognitivos, reacciones emocionales e interacciones entre la persona y su medio laboral. Se considera que actividades laborales con alto poder de decisión y, poca o moderada demanda de trabajo mejoran la salud del trabajador, y que al contrario, poco poder de decisión y alta demanda laboral empeoran la salud.

Quick, Horn and Quick (1986) han mostrado que el estrés laboral causa problemas de conducta, psicológicos y médicos.

Los cambios de conducta son los más tempranos y conocidos: abuso de alcohol y drogas, tabaquismo, propensión a accidentes y violencia.

Las consecuencias psicológicas incluyen problemas familiares, cambio de hábitos del sueño, disfunción sexual y depresión.

Finalmente los problemas médicos contienen apareamiento temprano y mala evolución de enfermedades, principalmente problemas musculo esqueléticos, enfermedades cardiovasculares y síndrome metabólico (factores de riesgo

cardiovascular, resistencia a la insulina, obesidad central, intolerancia a la glucosa, dislipidemia e hipertensión arterial)

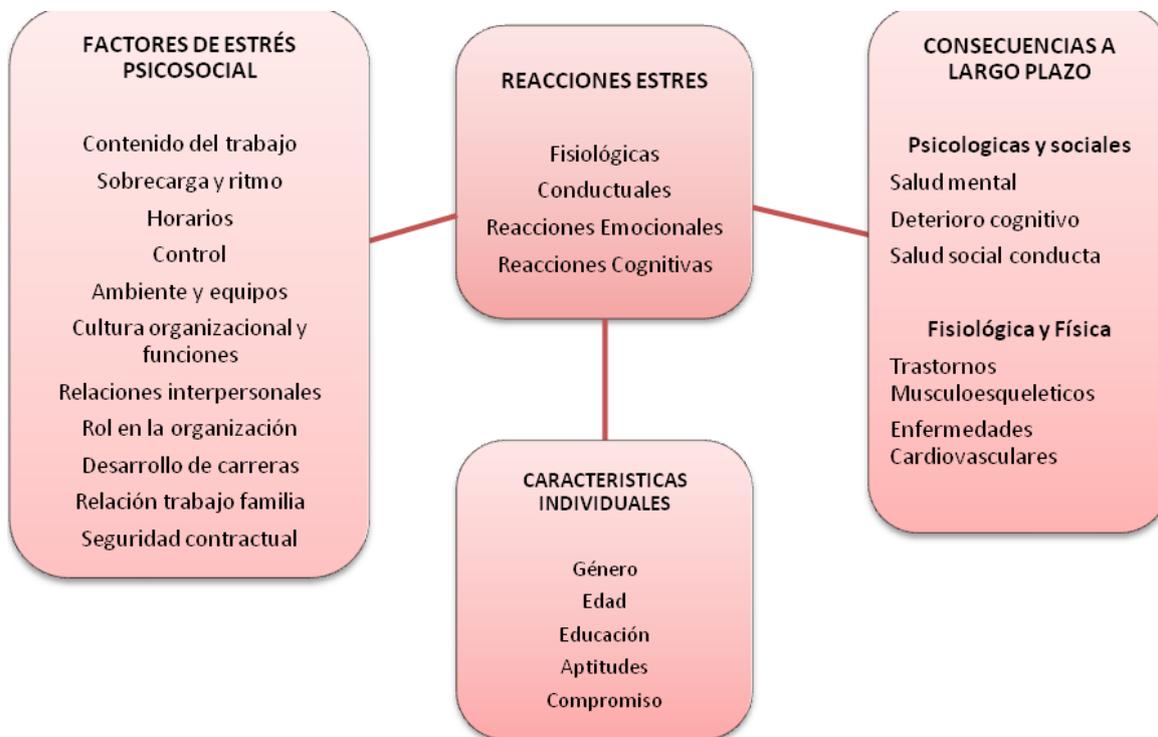


Figura 2. Correlación y consecuencias entre factores y reacciones de estrés.

Modificado de Kompier&Marcelissen (1990)

2.1.3. Factores relativos al contenido, la organización o el entorno de trabajo que son fuente de estrés en el ámbito laboral

GRUPO	DIMENSION PSICOSOCIAL	DESCRIPCION
Exigencias Psicológicas	Exigencias Cuantitativas	Relaciona la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo
	Exigencias Cognitivas	Referido a tomar decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos y controlar muchas cosas a la vez
	Exigencias Emocionales	Involucra sentimientos, sobre todo cuando requieren la capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferir. El trabajador debe evitar involucrarse en la situación y no confundir los sentimientos por ejemplo de sus clientes, pacientes o alumnos con los suyos propios.
	Exigencia de esconder emociones	Trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador esconde a clientes, superiores, compañeros compradores o usuarios por razones "profesionales"
	Exigencia sensorial	Exigencias laborales respecto a nuestros sentidos
Influencia y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo	Tener margen de decisión, de autonomía, respeto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo)
	Posibilidades de desarrollo en el trabajo	Evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona (trabajo creativo o rutinario, monótono y no representar ningún tipo de aprendizaje ni crecimiento).
	Control sobre el tiempo de trabajo	Ejercer un determinado poder de decisión sobre tiempos personales de trabajo y de descanso. Este control representa una ventaja en relación con las condiciones de trabajo (decidir cuándo hacer una pausa o poder charlar con un compañero) y también con las necesidades de armonizar la vida laboral y familiar (ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares, escoger los días de vacaciones)

	Sentido del trabajo	El hecho de ver sentido al trabajo, poder relacionarlo con otros valores o fines que los simplemente instrumentales (obtención de ingresos económicos).
	Integración en la empresa	Al igual que la anterior, permite que cada persona se involucre con la empresa y no con el contenido del trabajo en sí. Es frecuente que los trabajadores piensen en dos categorías: “ellos” y “nosotros”
Apoyo social y calidad de liderazgo	Previsibilidad	Las personas necesitan disponer de información adecuada, suficiente y a tiempo para adaptarse a los cambios que puedan afectar sus vidas, de lo contrario aumentan los niveles de estrés
	Claridad de rol	Si el rol o papel a desempeñar no está bien definido, puede ser un factor muy estresante. La falta de definición del rol puede deberse a la falta de definición de las tareas a realizar
	Conflicto de rol	Exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de la tarea entran en conflicto con las normas y valores personales
	Calidad de liderazgo	El papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores es un tema de importancia crucial
	Refuerzo (retroalimentación o feedback)	Es otra forma de apoyo, consiste en recibir mensajes de retorno de compañeros y superiores sobre cómo se trabaja
	Apoyo social en el trabajo	Trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado, y se refiere tanto a los compañeros de trabajo como de los superiores
	Posibilidades de relación social	Posibilidad de relacionarse socialmente en el trabajo, característica esencial de la naturaleza humana
	Sentimiento de grupo	Se trata de la calidad de las relaciones, lo que representa el componente emocional del apoyo social
Compensación	Inseguridad en el trabajo	La inseguridad en el empleo, temporalidad y, en general, la precariedad laboral se relacionan con múltiples indicadores de salud, y especialmente con la siniestralidad

		<p>laboral. Sin embargo esta dimensión pretende ir más allá de la inseguridad contractual para incluir la inseguridad sobre otras condiciones: movilidad funcional y geográfica, cambios de jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional</p>
	<p>Estima</p>	<p>Incluye el reconocimiento de los superiores del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo. Representa una compensación psicológica obtenida de manera suficiente o insuficiente a cambio del trabajo realizado y constituye, juntamente con las perspectivas de promoción, la seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo, y un salario adecuado a las exigencias del trabajo, la base de las compensaciones del modelo de Siegrist.</p>
<p>Doble presencia</p>	<p>Doble presencia</p>	<p>En el mundo del trabajo actual existen actividades y ocupaciones específicas de género y generalmente las mujeres ocupan puestos de trabajo con peores condiciones que los hombres (menos contenido y responsabilidad, menor nivel de influencia, peores perspectivas de promoción y peor pagados). Por otro lado las mujeres trabajadoras se responsabilizan y realizan la mayor parte del trabajo familiar y doméstico, efectuando un mayor esfuerzo de trabajo total comparado con los hombres. Estas desigualdades respecto a las condiciones de trabajo y a la cantidad de trabajo realizado se manifiestan en desigualdades en salud entre hombres y mujeres.</p> <p>Esta "doble jornada" laboral de la mayoría de mujeres trabajadoras es en realidad una "doble presencia", pues las exigencias de ambos trabajos (el productivo y el familiar y doméstico) son asumidas cotidianamente de manera sincrónica (ambas exigencias coexisten de forma simultánea). La organización del trabajo productivo (la cantidad de tiempo a disposición y de margen de autonomía sobre la ordenación del tiempo) puede facilitar o dificultar la compatibilización de ambos. Precisamente por su carácter</p>

		<p>sincrónico, estas exigencias resultan difíciles de medir a través de las habituales medidas de tiempo o cargas de trabajo que siguen la lógica diacrónica propia del trabajo productivo (unas tareas se suceden a las otras consecutivamente, pero no simultáneamente).</p> <p>Para explicar la salud de las mujeres trabajadoras es fundamental comprender esta doble carga de trabajo. Unas y otras exigencias interaccionan e influyen sobre la salud de las mujeres. Para medir tales cargas, es necesario tener en cuenta su carácter simultáneo</p>
--	--	--

Tabla 2. Grupos y Dimensiones psicosociales. Identificación y Descripción.

Modificado y Resumido de Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (ISTAS). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5)

Doble Presencia

El nexo trabajo y hogar está reconocido como una potencial fuente de estrés, particularmente en parejas cuyos dos miembros trabajan, o que experimentan crisis de vida o dificultades financieras. El concepto de nexo o relación está siendo cambiado a interferencia no solo en relación a trabajo hogar, sino también a la vida hogareña frente a la cada vez más amplias posibilidades de diversión o actividades al terminar el trabajo. Estas situaciones provocan estresores que estimulan nuevos problemas y efectos adversos que alteran la salud y el bienestar

Estima

Todo trabajador requiere sentirse motivado al realizar sus actividades, por lo cual el empleador y los jefes buscan satisfacer esta necesidad dando recompensas económicas o que lo distinguen frente a sus pares. Sin embargo, la naturaleza

humana siempre anhela alcanzar más lo que hace que este factor de Riesgo se vuelva altamente subjetivo

2.2. OBESIDAD Y SOBREPESO

La obesidad ha sido catalogada por la Organización Mundial de la Salud como una “enfermedad crónica epidémica” afecta entre 10 al 20% de la población general, en todas las áreas geográficas del mundo, en ambos sexos y en las diferentes edades de la vida. Es una enfermedad multifactorial con determinantes genéticos, neuro humorales, metabólicos, nutricionales, socioeconómicos y culturales. Es de particular interés puntualizar además sobre el sobrepeso o “pre obesidad” por qué su presentación es más frecuente llegando a afectar a casi el 50% de la población adulta mayor de 40 años. Cada año fallecen alrededor 3,4 millones de personas adultas como consecuencia del sobrepeso o la obesidad. Además, el 44% de la carga de diabetes, el 23% de la carga de cardiopatías isquémicas y entre el 7% y el 41% de la carga de algunos cánceres son atribuibles al sobrepeso y la obesidad.

El sobrepeso y la obesidad se definen como una acumulación anormal o excesiva de grasa que puede ser perjudicial para la salud. Las implicaciones biológicas y las múltiples complicaciones órgano funcionales de la obesidad impactan a nivel socio económico individual y poblacional, con la consiguiente necesidad de recursos económicos para asistencia sanitaria ambulatoria y hospitalaria, así como los costos por incapacidad laboral y años de pérdida de vida productiva, alteraciones emocionales y afectivas por desadaptación social e incluso desintegración familiar.

La causa fundamental del sobrepeso y la obesidad es un desequilibrio energético entre calorías consumidas y gastadas. En el mundo actual se ha producido:

- Un aumento en la ingesta de alimentos hipercalóricos que son ricos en grasa, sal y azúcares pero pobres en vitaminas, minerales y otros micronutrientes,
- Descenso en la actividad física como resultado de la naturaleza cada vez más sedentaria de muchas formas de trabajo, los nuevos modos de desplazamiento y una creciente urbanización.

A menudo los cambios en los hábitos de alimentación y actividad física son consecuencia de cambios ambientales y sociales asociados al desarrollo y de la falta de políticas de apoyo en sectores como la salud; agricultura; transporte; planeamiento urbano; medio ambiente; procesamiento, distribución y comercialización de alimentos, y educación.

La evaluación de una persona que sufra de sobrepeso u obesidad tiene su interés preventivo por la probabilidad de desarrollar problemas de salud y comprende desde el punto de vista clínico la determinación del exceso de grasa y del peso corporal por medio del Índice de Masa Corporal (IMC): un indicador simple de la relación entre el peso y la talla que se utiliza frecuentemente para identificar el sobrepeso y la obesidad en los adultos. Se calcula dividiendo el peso de una persona en kilos por el cuadrado de su talla en metros (kg/m^2).

En forma complementaria, la evaluación clínica comprende varias etapas como la valoración de la distribución centrípeta o intra abdominal de la grasa por intermedio de la circunferencia de la cintura. Las mujeres con una medida mayor de 88 cm o los hombres con más de 102 cm corren un riesgo más alto que

personas con medidas menores. La categorización del riesgo de morbi mortalidad, identificando factores de riesgo cardiovascular como la aterosclerosis (Escala de Framingham), hipertensión arterial así como comorbilidades como disfunción respiratoria, miocardiopatías, enfermedad articular, digestivas, diabetes tipo 2, etc. En este aspecto, la valoración debe incluir exámenes de laboratorio, gabinete y de imagen que deben ser solicitadas en base a un adecuado juicio clínico sustentado en una anamnesis y examen físico completo y de calidad.

El Índice de Masa Corporal (IMC) mide el peso en relación a la altura del individuo; es un indicador confiable de la grasa total del cuerpo de hombres y mujeres con una correlación de hasta un 85%, sin embargo puede tener limitaciones con la grasa en el cuerpo de atletas y otras personas musculosas o por el contrario, puede subestimarla en personas mayores o que han perdido masa muscular en forma reciente.

Adoptada por la Asamblea Mundial de la Salud en 2004, la Estrategia mundial de la OMS sobre régimen alimentario, actividad física y salud expone las medidas necesarias para apoyar una alimentación saludable y una actividad física periódica. La Estrategia exhorta a todas las partes interesadas a adoptar medidas en los planos mundial, regional y local para mejorar los regímenes de alimentación y actividad física entre la población.

La Declaración Política de la Reunión de Alto Nivel de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la Prevención y el Control de las Enfermedades No Transmisibles adoptada en septiembre de 2011 reconoce la importancia crucial de reducir el nivel de exposición de las personas y las poblaciones a dietas poco sanas y al sedentarismo. Esa Declaración manifiesta el compromiso de promover

la aplicación de la Estrategia Mundial OMS sobre Régimen Alimentario, Actividad Física y Salud, incluida, según proceda, la introducción de políticas y medidas orientadas a promover dietas sanas e incrementar la actividad física en toda la población.

En nuestro país de acuerdo a la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición de 2012, la prevalencia de sobrepeso y obesidad se registra en 8.6% en menores de 5 años, en 30% en la población escolar, 26% en adolescentes y llega al 63% en la población adulta entre 19 y 60 años.

Bajo estos antecedentes así como para enfrentar otros problemas de salud crónicos como hipertensión y diabetes, el Ministerio de Salud Pública en busca de concientizar y educar a la población ecuatoriana ha dispuesto que desde el presente año las empresas de alimentos procesados coloquen en sus productos un sistema gráfico de etiquetado a manera de semáforo que valore el alimento referencia a componentes y concentraciones permitidas de grasas, azúcares y sal. Se aplica a productos nacionales e importados.

Adicionalmente debe informar si los productos contienen entre sus ingredientes edulcorantes no calóricos. Advertir sobre el consumo no recomendado de bebidas energéticas que contengan cafeína, taurina y/o glucoronolactona. Finalmente advertir a los consumidores sobre la presencia de transgénicos.



Figura 2. Etiquetado de productos alimentarios. Tomado de MSP Ecuador

2.3. TRABAJO, OBESIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

La normativa legal vigente en Ecuador y en especial el Reglamento de Responsabilidad Patronal, muestra que el patrono es responsable del padecimiento de enfermedad profesional de sus trabajadores en una forma integral, es decir que deberá realizar las gestiones necesarias para evitar que se genere o disminuya dicha patología. Más aun, debe dar cumplimiento a las obligaciones que se generan a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud que obliga a todo empleador a proveer a sus trabajadores un sitio seguro y protegido de los riesgos físicos, biológicos y psicosociales, así como implementar acciones necesarias para disminuir las enfermedades. En el caso de obesidad los empleadores deberían aprovechar los datos obtenidos en los exámenes médicos ocupacionales para generar recomendaciones que eviten que el trabajador con problema de peso se vuelva mucho más vulnerable, aclarando eso sí que a su vez, el trabajador tiene la obligación de seguir rigurosamente las orientaciones prescritas por el médico tales como dieta, ejercicio. En el plano organizativo, verificar que los horarios permitan que el trabajador cuente con el tiempo suficiente para una alimentación adecuada, que el menú que se sirve en la

empresa sea nutricionalmente equilibrado, que exista un programa de salud que dé seguimiento a los trabajadores que presenten patología. Organizar actividades deportivas que mantengan activos al personal de la empresa

Hay empresarios que basándose en estereotipos evitan contratar a personas con problemas de sobrepeso porque los consideran menos competentes, desorganizados, poco activos y menos exitosos; piensan que no están acorde a la imagen empresarial, sobre todo en el caso de vendedores y quienes brindan atención al público. Por último, los consideran peligrosos para la empresa porque asocian a la obesidad con incremento de costos en primas y mensualidades de seguros, costos adicionales para adaptaciones ergonómicas, aumento de permisos por enfermedad y otras ausencias laborales. Es importante lograr que los directivos entiendan que la vulnerabilidad por obesidad y el incremento del riesgo de efectos adversos a la salud puede ser combatida con estrategias más efectivas para protegerlos. Las consecuencias de estos cambios no deben desembocar en medidas que puedan ser consideradas perjudiciales, discriminatorias, estigmatizantes o disciplinarias.

Una Empresa que busca el equilibrio entre los factores humanos y las condiciones de trabajo, se verá recompensada por un trabajador con sentimientos de confianza en sí mismo, motivado, con mayor capacidad de trabajo y mejora de salud. Asimismo, el desequilibrio entre las oportunidades y las exigencias ambientales, por un lado, y las necesidades, aptitudes y aspiraciones del trabajador, por otro lado, producen reacciones de tipo diferente.

Una mala adaptación, o cuando las necesidades no están satisfechas y cuando las habilidades están sobre o infravaloradas sobrevienen en un individuo que

reacciona con respuestas alteradas de carácter psicológico, fisiológico y de comportamiento, que pueden tener como consecuencias inmediatas la aparición de incidentes y/o accidentes.

Los resultados dependen, en gran medida, de las habilidades del individuo para hacer frente a situaciones difíciles de la vida y para controlar las manifestaciones precoces de las consecuencias. Por consiguiente, ante una misma situación estresante, que esté dentro de unos límites razonables, un individuo podrá reaccionar con éxito y mantenerse sano, mientras que otro tendrá problemas de salud.

No podemos olvidar que la calidad de la interacción entre una persona y el medio de trabajo no se traduce automáticamente en reacciones inmediatas. Por lo general, los efectos son diferentes y pueden modificarse por determinados factores individuales que bien pueden ser predisponentes o protectores.

Hay creciente evidencia que la obesidad, el sobrepeso y las condiciones de trabajo adversas pueden estar relacionadas. En particular, puede aumentar el riesgo de obesidad en trabajos con alta demanda, ambientes de trabajo bajo control y para quienes trabajan largas horas. La presencia o ausencia de obesidad es un factor que interviene en los riesgos de lesión provocada por vibración y ciertos trastornos musculoesqueléticos de origen laboral. También es un cofactor de riesgo para el desarrollo de asma ocupacional y enfermedades cardiovasculares y puede modificar la respuesta de los trabajadores al estrés laboral, la respuesta inmune a las exposiciones químicas y el riesgo de contraer enfermedad por neurotoxinas ocupacionales. Los modelos conceptuales deben

poner énfasis en las cuestiones éticas, legales y sociales de la relación de trabajo, la obesidad y seguridad y salud ocupacional

También existe evidencia que muestra sesgo y estigmatización a personas con sobrepeso, lo que conduce a discriminación en los empleos y resulta en menores posibilidades de empleo o ascensos. Más aún, culpar a la víctima se ha vuelto una práctica común, responsabilizando al obeso por sus actitudes, apariencias y conductas, y negando que existan factores genéticos, sociales, culturales y económicos. La visión de la obesidad como una enfermedad, discapacidad o una condición de vida influenciará sobre la forma en que la persona sea tratada

Aunque el trabajo cubre muchos beneficios, la mayoría de personas laboran para conseguir un sustento económico para ellos y sus familias, o para obtener los beneficios relacionados tales como los seguros de salud; casi ninguno lo hace por tener cambios de conducta o por mejorar su salud. Es más, los programas de trabajo que investigan la conducta individual son percibidos como intrusos e insensibles. Los trabajadores obesos son particularmente sensibles y resistentes a intervenciones en este punto. Al contrario, cuando las actividades involucran a todos los trabajadores, éstos se ven beneficiados; por ejemplo diversificar los alimentos y bebidas en cafeterías del trabajo, aumentando las oportunidades de trabajo, acciones que disminuyen el estrés, etc.

2.4. METODOS DE IDENTIFICACION Y EVALUACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

El interés creciente por identificar y valorar los riesgos psicosociales ha permitido el desarrollo de múltiples técnicas de evaluación, cada uno de ellos posee propiedades y características psicométricas, valores de referencia en términos de

validez y de fiabilidad por lo que no se puede determinar el instrumento ideal. Actualmente, de acuerdo a los criterios de aplicabilidad, uso, sencillez y eficacia, los métodos de evaluación de riesgos psicosociales de mayor uso son:

- Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales para las PYMES de MC-Mutual y Universidad de Barcelona (MC-UB).
- Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral de la Universidad de Valencia.
- CoPsoQ ISTAS-21 de CC.OO.; Universidad Autónoma de Barcelona; Universidad Pompeu Fabra y Generalitat de Catalunya
- Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, Identificación de Situaciones de Riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral.
- Cuestionario RED-WONT de la Universidad Jaume I.
- DECORE: Cuestionario multidimensional para la evaluación de factores psicosociales en entorno laboral de la Universidad Complutense de Madrid.
- INERMAP del Instituto de Ergonomía de Mapfre.
- Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Metodología "Prevenlab-Psicosocial" de la Universidad de Valencia.

Existen otros métodos de uso parcial que también son conocidos y usados pero que no son de acceso abierto y por tanto no son de uso común. Cabe destacar propuestas interesantes como los agregados a Inermap (Psicomap, Edumap, Sanimap, etc) y similares en distintos sectores de actividad laboral. Su uso restringido y limitado favorece aquellos de más fácil acceso y utilización.

	FPSICO	CoPsoQ ISTAS-21
POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE	<p>Obtiene información a partir de las percepciones del trabajador sobre distintos aspectos de su labor, así valora las condiciones psicosociales de la empresa. Es una lista de chequeo de la organización, con un formato de preguntas con respuestas escala de 3 a 5 rangos, siendo el polo más bajo la menor intensidad o ausencia y el polo más alto la mayor intensidad o presencia del aspecto</p>	<p>Conjunto de recursos que evalúan la organización a partir de los registros de cuestionarios estandarizados. La versión española fue adaptada y validada en el año 2003 del original generado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca. Existen diversas versiones en función del tamaño de la entidad evaluada o según fines de investigación.</p>
ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA	<p>El cuestionario está compuesto por 75 preguntas con la que se obtiene información acerca de 7 factores, cada uno de ellos es evaluado en una escala de puntuación de rango entre 0 y 10. La presentación de los resultados agrupa las respuestas a los ítems del cuestionario en tres rangos: situación satisfactoria, intermedia y nociva</p>	<p>Este Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo se operativiza como es habitual en estos casos. En las versiones breves este instrumento es muy sencillo y muy fácil de administrar y de extraordinaria simplicidad. En las versiones largas no sucede lo mismo y el cuestionario puede ser largo y fatigoso</p>
MEDIDAS QUE APORTA	<p>Ofrece valores de factores generales como los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Carga Mental 2. Autonomía Temporal 3. Contenido del trabajo 4. Supervisión- Participación 5. Definición de Rol 6. Interés por el Trabajador 7. Relaciones personales 	<p>Ofrece información sistematizada de lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Descripción de las dimensiones de exposición 2. Doble presencia 3. Exigencias psicológicas cuantitativas 4. Exigencias psicológicas cognitivas 5. Exigencias psicológicas emocionales 6. Exigencias psicológicas de esconder emociones 7. Exigencias psicológicas sensoriales 8. Influencia 9. Posibilidades de

		<p>desarrollo en el trabajo</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. Control sobre los tiempos de trabajo 11. Sentido del trabajo 12. Integración en la empresa 13. Previsibilidad 14. Claridad de rol 15. Conflictos de rol 16. Calidad del liderazgo 17. Refuerzo 18. Apoyo social en el trabajo 19. Posibilidades de relación social 20. Sentimiento de grupo 21. Inseguridad en el trabajo 22. Estima 23. Dimensiones de salud, estrés y satisfacción 24. Satisfacción con el trabajo 25. Salud general 26. Salud mental 27. Vitalidad 28. Síntomas conductuales de estrés 29. Síntomas somáticos de estrés 30. Síntomas cognitivos de estrés
PSICOMETRÍA DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	En los dos casos, se ha montado mediante construcción de grupo normativo bajo el modelo de la teoría Clásica de los Tests y se ha aplicado una baremación de norma de grupo	
DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS	Los datos de los estudios del INSHT presentan datos de validez y fiabilidad (Cronbach) elevados y consistentes. Sin embargo, en la literatura científica externa no se ofrecen datos sobre validez de contenido, validez de constructo o discriminabilidad	Existen múltiples trabajos sobre esta batería y metodología de evaluación, tanto en el original como en la adaptación española. En todos los casos se obtienen más que suficientes garantías psicométricas para su uso y aplicación
VENTAJAS	Es una aproximación completa	Puede adaptarse una parte

	y exhaustiva para una evaluación integral. La versión reciente reduce el número de ítems y aligera procedimientos de administración. Un aspecto a considerar es disponer de una batería exhaustiva como esta sin la complejidad de otros procedimientos más complicados y largos	del cuestionario a las situaciones propias de la entidad evaluada, eso le confiere una ductilidad muy interesante
INCONVENIENTES	Existen muy pocos estudios sobre los aspectos básicos de psicometría de la batería y no se reportan muchos datos acerca de su validez de contenido, ni de constructo ni discriminabilidad	Su ductilidad supone riesgos de “no comparabilidad” entre entidades o, en dos tiempos distintos de una misma entidad. La versión más larga puede generar fatiga e interferir en la cotidianidad de la entidad evaluada
COMENTARIO GENERAL	Si la nueva versión completa los estudios psicométricos, el FPSICO sería una de las mejores posibilidades de medición sencilla de los factores de riesgo psicosocial. Si se mejora la estructura factorial, se efectúan los análisis factoriales confirmatorios y se garantiza la validez de constructo, la sencillez del procedimiento lo hacen especialmente recomendable	Quizá sea el procedimiento de evaluación más extendido y con más revisiones y actualizaciones lo cual le da una alta capacidad de uso; es una de las opciones más absolutas a considerar para un proceso de evaluación de riesgos psicosociales. Sin embargo, su sistema de construcción puede ser algo obsoleto. Existen constantes actualizaciones que merecen especial atención

Tabla 3. Comparación de métodos de evaluación FPSICO vs. CoPsoQ ISTAS-21 Modificado y resumido de Joan Guardia Olmos 2008

CAPITULO 3. METODOLOGÍA

Los expertos indican que una evaluación integral de riesgos psicosociales en una empresa requiere combinar al menos tres métodos, sin embargo de acuerdo a los objetivos y fines de la presente investigación para comparar los factores de riesgo Doble presencia y Estima según el Índice de Masa Corporal se considera que la versión larga del método CoPsoQ ISTAS-21 VERSIÓN 5.1 es la que se mejor se ajusta a la misma. Otras consideraciones para la elección son que es un instrumento de uso libre, validado por varios países, su facilidad de aplicación y que tiene un Soporte Informático propio disponible y descargable en Internet.

En la evaluación del Factor Doble Presencia, la pregunta 3 y 4 del cuestionario tiene 4 interrogantes:

3. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú? (Escoge una)

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

4. Contesta a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas doméstico-familiares y el empleo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las preguntas.

- a) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?
- b) Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?
- c) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

En las tres últimas preguntas, escoger una sola respuesta para cada una de acuerdo a las siguientes opciones: Siempre, Muchas veces, A veces, Sólo alguna vez y, Nunca

Para la evaluación del Factor Estima, la pregunta 38 del cuestionario tiene 4 interrogantes:

Por favor, di si te parece CIERTA O FALSA cada una de las siguientes frases. Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

- a) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco*
- b) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo*
- c) En mi trabajo me tratan injustamente*
- d) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado*

En cada una de estas, se escoge una sola respuesta para cada una de acuerdo a las siguientes opciones: Siempre, Muchas veces, A veces, Sólo alguna vez y, Nunca

El 24 de Julio del 2014, se actualizó el Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21 a su versión 2 para empresas con más de 25 trabajadores (ANEXO 1)

3.1. POBLACIÓN ESTUDIADA

Previa autorización de las autoridades de una empresa manufacturera automotriz se aplicó el cuestionario CoPsoQ ISTAS-21 en la oficina matriz de Quito y sus trece sucursales distribuidas en el Distrito Metropolitano los meses de mayo y junio de 2014.

El universo de investigación estuvo constituido por las 238 personas que laboran en la empresa como personal administrativo y operativo. Teniendo en cuenta que el número de trabajadores antes mencionado era relativamente pequeño no fue necesario tomar una muestra.

Cabe mencionar que luego de revisar los cuestionarios, siguiendo los criterios de inclusión y exclusión delimitados para esta investigación fueron suprimidos alrededor de 24 cuestionarios que presentaron inconsistencias tales como borrones, doble respuesta, ausencia de respuestas.

A fin de no interrumpir las labores, se programó acudir a varias sesiones a grupos previamente definidos con la Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa, tomando en cuenta horarios y jornadas laborales. Para cubrir la mayor cantidad de los trabajadores, se revisó los casos de personas que por falta de espacio físico en el lugar donde debían llenar los cuestionarios o que por razones

personales o de trabajo estuvieron ausentes momentáneamente, y se los incluyo en los siguientes grupos.

Una vez terminado el cuestionario, cada trabajador fue pesado y medido en una balanza electrónica marca Health-o-Mether provista de tallímetro validada bajo normas INEN. Los resultados se reportaron para peso en kilogramos y para talla en centímetros.

3.2. TIPO DE ESTUDIO Y DE DISEÑO

Esta investigación es un estudio cualitativo de prevalencia de doble presencia y de estima relacionado con el Índice de Masa Corporal tipo cualitativa, que aplicó técnicas especiales para obtener respuestas acerca de lo que los trabajadores de la empresa piensan y sienten, pero también participa de características de un estudio científico, descriptivo y analítico:

Método científico: Requerido para identificar el problema, su origen y posteriormente plantear las posibles causas del mismo, es decir definir la hipótesis, que serán comprobadas o negadas posteriormente al completar la investigación. Este método también se utilizó para la elaboración y descripción del marco teórico que sirvió como insumo para fortalecer este trabajo.

Método descriptivo: se usó para representar los distintos elementos y factores que comprenden el problema de percepción de los trabajadores sobre los factores de riesgos psicosociales, asimismo, para determinar los efectos negativos laborales, socioeconómicos, biológicos que acarrearán los mismos.

Método analítico: Se lo utilizó para razonar en el análisis de los datos obtenidos en las estadísticas, sus cuadros y otras representaciones gráficas. Luego del razonamiento se llegó a la interpretación.

3.3. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

A mediados de Mayo, una vez que se terminada la fase de revisión bibliográfica, definición de objetivos y seleccionado el método de investigación, se solicitó a las autoridades de la empresa su autorización para aplicar el cuestionario explicando los beneficios y bondades del mismo. Para la aprobación fue solicitada la participación logística de la Dirección de Seguridad y Salud así como el concurso del Departamento de Recursos Humanos.

Como se indicó antes, para el trabajo de campo y la aplicación del cuestionario se formó grupos de 6 a 8 trabajadores acorde a los departamentos, en horarios que no afectaban las actividades laborales. Este trabajo de campo duró seis semanas de lunes a viernes; la época se escogió por ser meses de bajo ausentismo laboral, sin excesos de trabajo y no tener fechas de fiestas.

En cuanto a la socialización de los trabajadores, cada grupo recibió una charla motivacional sobre la importancia de conocer y evaluar los factores de riesgo psicosocial, se les explicó que era una investigación de tesis, además se les indicó que aunque la evaluación era individual, las respuestas permitirían conocer las condiciones de trabajo colectivas. Finalmente para garantizar el anonimato, pero poder identificar el cuestionario en el proceso de análisis de la información, al recibir las respuestas en sobre cerrado se aplicaba un código alfanumérico conocido únicamente por el autor de la investigación.

3.4. VARIABLES A ESTUDIAR

3.4.1. Variables dependientes

- **Biotipo.** Determinado a través del Índice de Masa Corporal (IMC). La definición de la Organización Mundial de la Salud es la siguiente:
 - o Un IMC igual o superior a 20 determina peso normal
 - o Un IMC igual o superior a 25 determina sobrepeso.
 - o Un IMC igual o superior a 30 determina obesidad.

3.4.2. Variables independientes

- **Género.** Variable cualitativa independiente, definido como condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas. se determina la presencia o no de ella.
 - o Clasificado en dos grupos: Masculino y Femenino
- **Edad.** Variable cuantitativa independiente, definida como el tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales; su magnitud puede ser medida en términos numéricos; los valores se encuentran distribuidos a lo largo de una escala. Esta variable será de tipo continua, es decir la edad será tomada en cuenta en años cumplidos.
 - o Clasificado en cinco grupos: Menos de 26 años; Entre 26 y 35 años; Entre 36 y 45 años; Entre 46 y 55 años; y más de 55 años.
- **Departamento en que Trabaja.** Variable cualitativa independiente. Hace referencia a cada una de las partes en que se divide un territorio, edificio, empresa, institución o entidad.
 - o Clasificado en dos grupos: Operativo y, Administrativo

- **Puesto de Trabajo.** Variable cualitativa independiente. Se define como lugar señalado o determinado para la ejecución de algo.
 - o Clasificado en dos grupos: Operativo y, Administrativo
- **Relación Laboral.** Variable cualitativa independiente. Se define así a los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo
 - o Clasificado en siete grupos: Soy fijo; Soy temporal con contrato formativo; Soy temporal; Soy trabajador autónomo pero económicamente dependiente; Soy trabajador autónomo, Soy becario; y Trabajo sin contrato.
- **Jornada Laboral.** Variable cualitativa independiente, se define como el tiempo diario que el trabajador destina a realizar sus tareas, pudiendo ser esta parcial (menor a 8 horas diarias) o máxima (8 horas diarias).
 - o Clasificado en tres grupos: A tiempo parcial; A tiempo completo; y No tengo contrato
- **Horario.** Variable cualitativa independiente. Se define como el tiempo durante el cual se desarrolla habitual o regularmente una acción o se realiza una actividad o, también como el cuadro indicador de las horas en que debe ejecutarse determinadas actividades.
 - o Clasificado en siete grupos: Jornada partida (mañana y tarde); Turno fijo de mañana; Turno fijo de tarde; Turno fijo de noche; Turnos rotatorios excepto el de noche; Turno rotatorio con el de noche; y horario irregular.
- **Antigüedad.** Variable cuantitativa independiente; se define como el tiempo que ha permanecido una persona en un cargo o empleo. Su magnitud puede ser medida en términos numéricos; los valores se encuentran distribuidos a lo largo

de una escala. Esta variable será de tipo continua, es decir será tomada en cuenta en períodos cumplidos.

- o Clasificado en seis grupos: Menos de 30 días; Entre 1 y hasta 6 meses; Más de 6 meses y hasta 2 años; Más de 2 años y hasta 5 años; Más de 5 años y hasta 10 años; y más de 10 años

3.5. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

3.5.1. Criterios de Inclusión

- Usar exclusivamente el software del programa CoPsoQ ISTAS-21
- El trabajador debía constar en la nómina de pago, verificado por el Departamento de Recursos Humanos.
- Se incluye a trabajadores nuevos en período de prueba
- El trabajador debería haber contestado el Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21
- El trabajador debe ser pesado y tallado
- El trabajador debe presentar su identificación personal
- Que todos los trabajadores tengan IMC

3.5.2. Criterios de Exclusión

- No constar en nómina de la empresa
- Encontrarse de vacaciones o indispuesto por enfermedad
- Si el trabajador no ha contestado correctamente el cuestionario, dejado preguntas sin responder o había escogido más de una opción.
- No ser pesado ni tallado
- No se aceptará datos antropométricos proporcionados por el trabajador.

- Usar otro tipo de balanza que no haya sido calificada previamente con normas INEN dispuesta para el estudio
- No tener IMC

3.6. CRONOGRAMA

3.6.1. Fases del estudio

- Revisión bibliográfica
- Definición de objetivos general y específicos
- Determinación de los factores y variables a estudiar
- Selección del método e instrumentos a emplear de acuerdo al factor a analizar, los recursos humanos y materiales disponibles.
- Establecimiento de criterios para la selección de la muestra y la obtención de datos
- Toma de datos confeccionar un plan o cronograma detallado de los días, horas o momentos en los que se tomará cada dato, de los puestos concretos en los que se realizará, de las condiciones de medida u observación y de las personas que serán incluidas.
- Análisis de los datos y elaboración de conclusiones y recomendaciones.
- Redacción de resultados y conclusiones

3.6.2. Plan de análisis de la información

Terminado el trabajo de campo, basados en los criterios de inclusión y exclusión se procedió a comprobar la validez de las respuestas al cuestionario CoPsoQ ISTAS-21. Los datos obtenidos y previa separación de acuerdo al biotipo (normal, sobrepeso y obesidad), fueron ingresados al soporte informático, se proyectó los cruces entre variables y se obtuvo los gráficos correspondientes.

Los valores de los gráficos fueron utilizados para crear una nueva base de datos utilizando el programa Microsoft Excel 2010 relacionando las variables entre sí que permita comparar resultados en forma global .

3.6.3. Prueba de hipótesis con chi cuadrado

Hipótesis general (HG): ¿Los distintos biotipos influyen en los factores de riesgos psicosociales: Doble presencia y estima en el personal administrativo y operativo de una Empresa Manufacturera Automotriz?

Para probar esta hipótesis general, se debe efectuar dos pruebas de hipótesis parciales, la primera para probar las hipótesis:

1. Los distintos biotipos influyen en los factores de riesgos psicosociales (Doble presencia y Estima) en el personal administrativo y operativo de una Empresa Manufacturera Automotriz
2. Los distintos biotipos no influyen en los factores de riesgos psicosociales (Doble presencia y Estima) en el personal administrativo y operativo de una Empresa Manufacturera Automotriz

Por lo tanto para que la Hipótesis General se pruebe, debe a su vez ser válida las hipótesis parciales, en cuanto a que existe una significación estadística directa entre Biotipo y Puesto de Trabajo, en caso de que una no lo sea entonces no existe esta correlación.

Prueba de hipótesis para puesto de trabajo:

- **Hipótesis Nula No.1 (HN01):** Menos del 50% de trabajadores administrativos sufren influencia de factores de riesgo psicosocial Doble

presencia y Estima y por tanto los trabajadores operativos sufren más influencia de factores de riesgo psicosocial Doble presencia y Estima.

- **Hipótesis Alternativa No.1 (HA01):** Más del 50% de trabajadores administrativos sufren influencia de factores de riesgo psicosocial Doble presencia y Estima y por tanto los trabajadores operativos sufren menos influencia de factores de riesgo psicosocial Doble presencia y Estima.

Influencia de Factores de Riesgo:

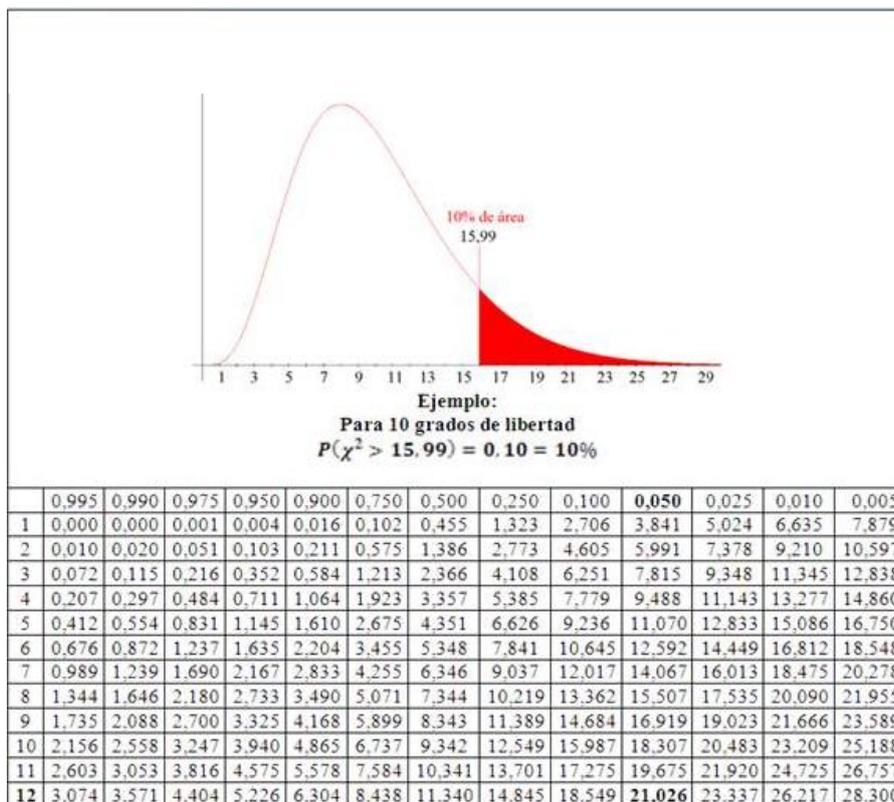
DETALLE	ADMINISTRATIVO	OPERATIVO	N° DE CASOS
TOTAL	82	132	214
PORCENTAJE	38%	62%	100%

Tabla 4. Influencia de Factores de Riesgo por puesto de trabajo.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

- Grados de Libertad: $K - 1 = 2 - 1 = 1$ (donde k es igual al número de Variables) para esta investigación existen 2 variables: Administrativo y Operativo
- Nivel de Significancia: 0.05 (95%)
- Valor crítico (de acuerdo a Tabla Chi cuadrado): 3,841



Prueba de chi cuadrado para puesto de trabajo:

DETALLE	fo	fe	fo - fe	(fo - fe) ²	(fo - fe) ² / fe
Administrativo	38	50	-12	144	2.88
Operativo	62	50	12	144	2.88
CHI CUADRADO					5.76

Tabla 5. Influencia de Factores de Riesgo por puesto de trabajo.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

El valor de Chi Cuadrado (5.76), es mayor al valor crítico (3.84), por lo tanto, los resultados estadísticos no son producto del azar o la casualidad; se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis alternativa, es decir no es válida.

Conclusión de las pruebas de chi cuadrado:

La prueba Parcial (H1), resultó válida la hipótesis de trabajo, es decir que si existe significación estadística entre los puestos de trabajo y el biotipo.

CONCLUSIÓN PRUEBAS DE HIPÓTESIS

SE CONCLUYE QUE LA COMPARACION DE INFLUENCIA DE RIESGOS DE TRABAJO FRENTE A PUESTOS DE TRABAJO ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO MUESTRA DIFERENCIAS ESTADISTICAS SIGNIFICATIVAS.

CAPITULO 4. RESULTADOS

4.1. CARACTERISTICAS GENERALES DE LOS TRABAJADORES



Gráfico 1. Distribución por Género.
Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.
Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

Del total de encuestados, el 77% de trabajadores son de sexo masculino es decir las $\frac{3}{4}$ partes de la plantilla, el 23% son de sexo femenino. Esta relación está de acuerdo a las principales actividades operativas de la empresa: mantenimiento preventivo y correctivo de autos.



Gráfico 2. Distribución por Edad.
Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.
Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

La distribución por edad muestra que el personal que labora es relativamente joven con predominio entre 26 a 35 años (41%), si se junta los dos primeros rangos, se observa que el 60% de los empleados son menores de 35 años.



Gráfico 3. Distribución por Puesto de Trabajo.
Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.
Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

La distribución por puesto de trabajo muestra que el 61% realiza actividades operativas mientras que el 39% realiza actividades administrativas o de oficina



Gráfico 4. Distribución por Jornada.
Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.
Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

El 84% de los trabajadores desempeñan su trabajo en jornada a tiempo completo, el 10% lo hacen en a medio tiempo, mientras que 6% manifiestan no tener contrato



Gráfico 5. Distribución por Horario.
Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.
Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

Las respuestas muestran que las actividades de la empresa requieren de varios horarios de trabajo, pero que la mayoría se hace en jornada partida (53%) seguida de fijo en la mañana (14%). En esta situación se destaca que un 20% de los trabajadores tienen un horario rotatorio que incluye la noche. Los restantes 4 horarios suman el 13% restante.

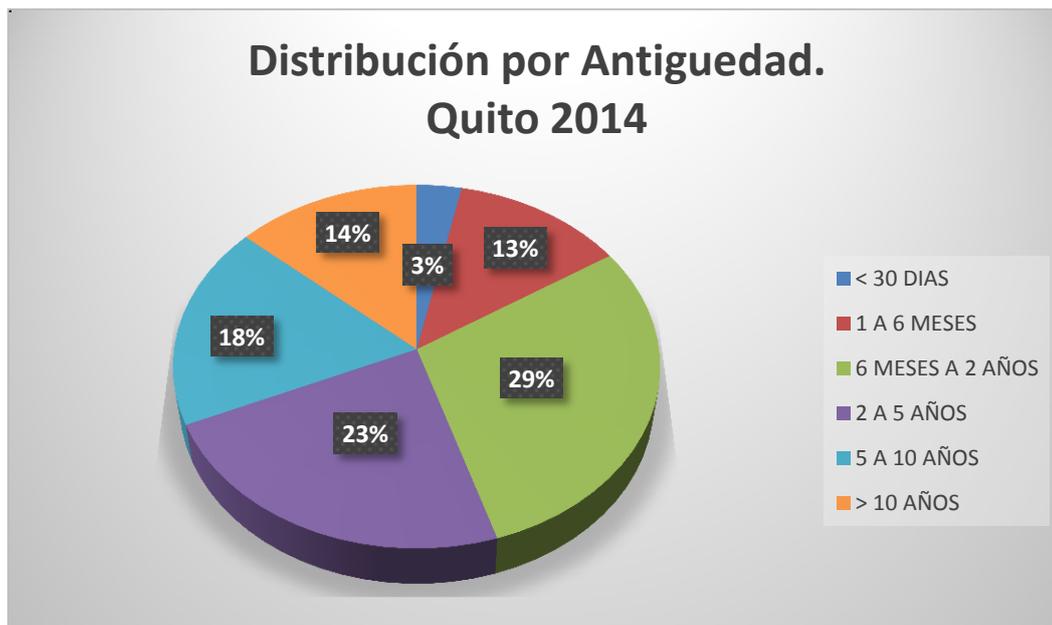


Gráfico 6. Distribución por Antigüedad.
Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.
Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

Los resultados muestran que el personal que labora tiene poco tiempo de antigüedad. El mayor rango es el de 6 meses a dos años con el 29%, seguido por el de 2 a 5 años con 23%. Si a los dos anteriores sumamos los dos primeros rangos, se observa que el 68% de los trabajadores son prácticamente nuevos en la empresa

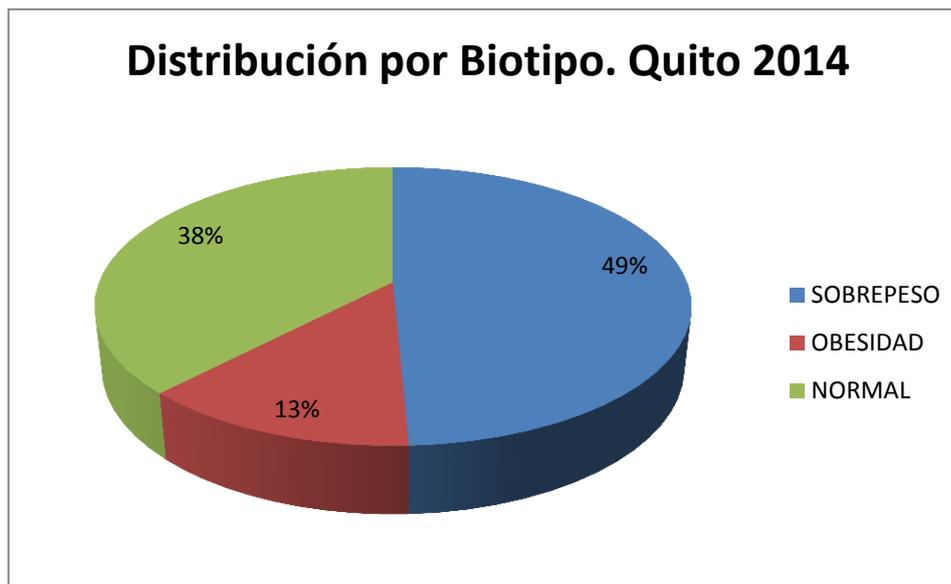


Gráfico 7. Distribución por Biotipo
Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.
Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

De acuerdo al Índice de Masa Corporal, el sobrepeso es el biotipo que predomina en los encuestados (49%), el normal llega al 38%, y la obesidad con el 13%, dato que está acorde a lo revisado en reportes bibliográficos.

4.2. CARACTERIZACIÓN SEGÚN CRUCE VARIABLES

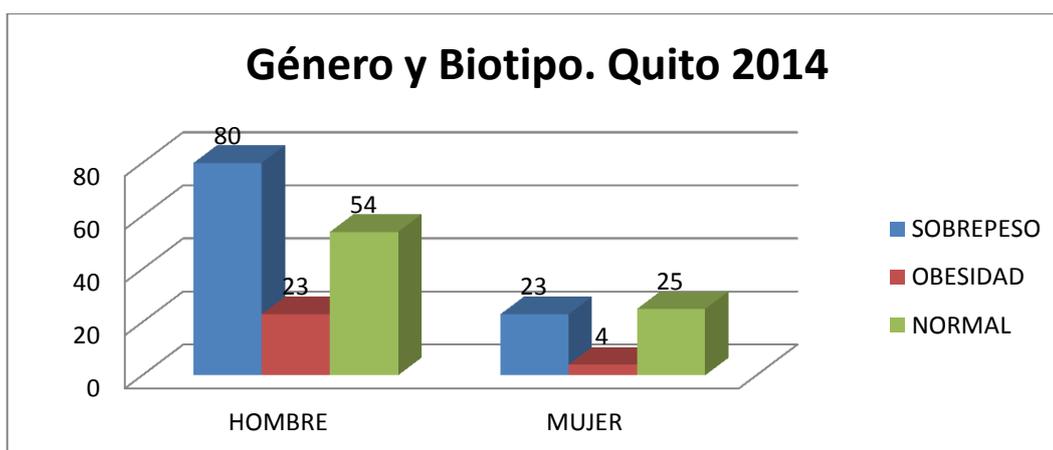


Gráfico 8. Distribución por Género y Biotipo.
Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.
Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

En el caso de los hombres, el sobrepeso es el biotipo predominante seguido por el de peso normal. En las mujeres, la distribución es diferente, el número de casos de biotipo normal sobrepasa ligeramente a los de sobrepeso. La obesidad está presente en el 85% de los hombres y 15% de las mujeres.

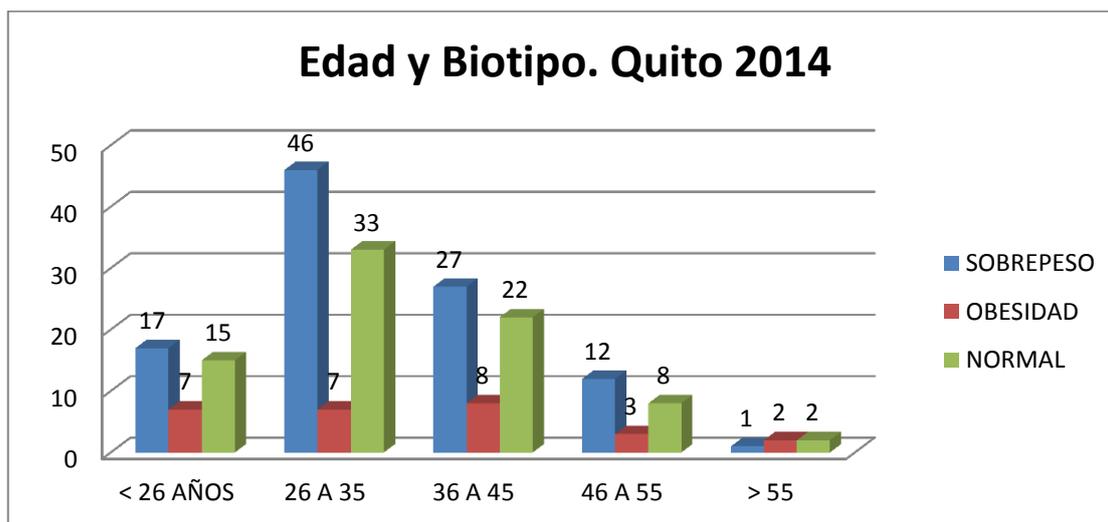


Gráfico 9. Distribución por Edad y Biotipo.
Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.
Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

Como se estableció antes, el grupo de edad predominante entre los trabajadores es el de adultos jóvenes; al realizar la comparación por edad frente a biotipo se observa una distribución similar con predominio de sobrepeso, seguido de peso normal, pero en los extremos de la edad los valores son casi equiparables. Llama la atención que en el grupo de menores de 26 años hay siete reportes de obesidad que representan el 27% casos, valor similar al de 26 a 35 y, el de 36 a 45 años.

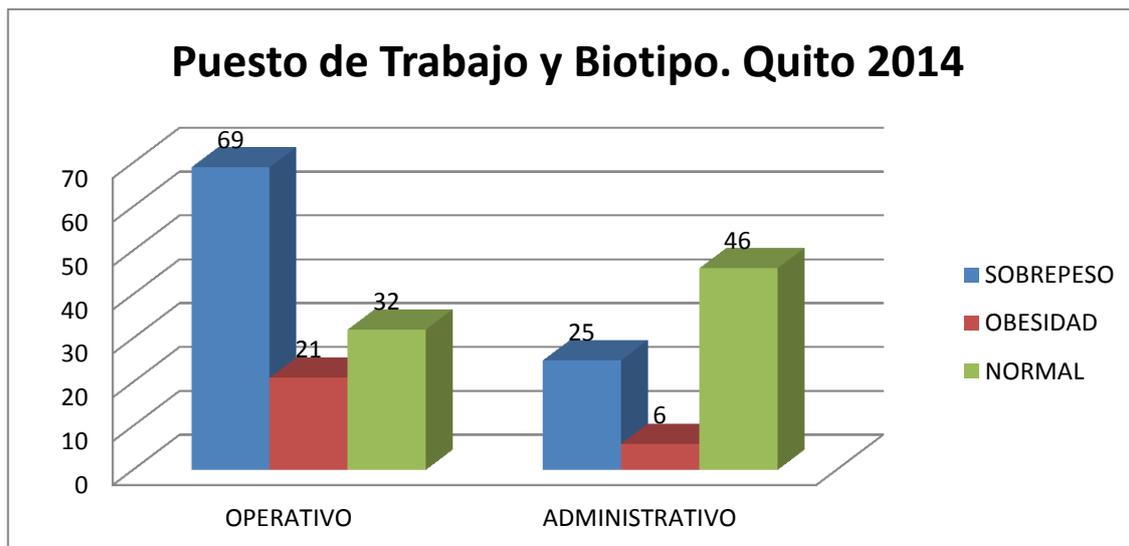


Gráfico 10. Distribución por Puesto de Trabajo y Biotipo.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

La separación según puestos de trabajo muestra que la de casos de sobrepeso se encuentra entre el personal operativo, con un llamativo número de casos que califican como obesidad. Por el contrario, entre el personal administrativo, el biotipo normal predomina de manera importante

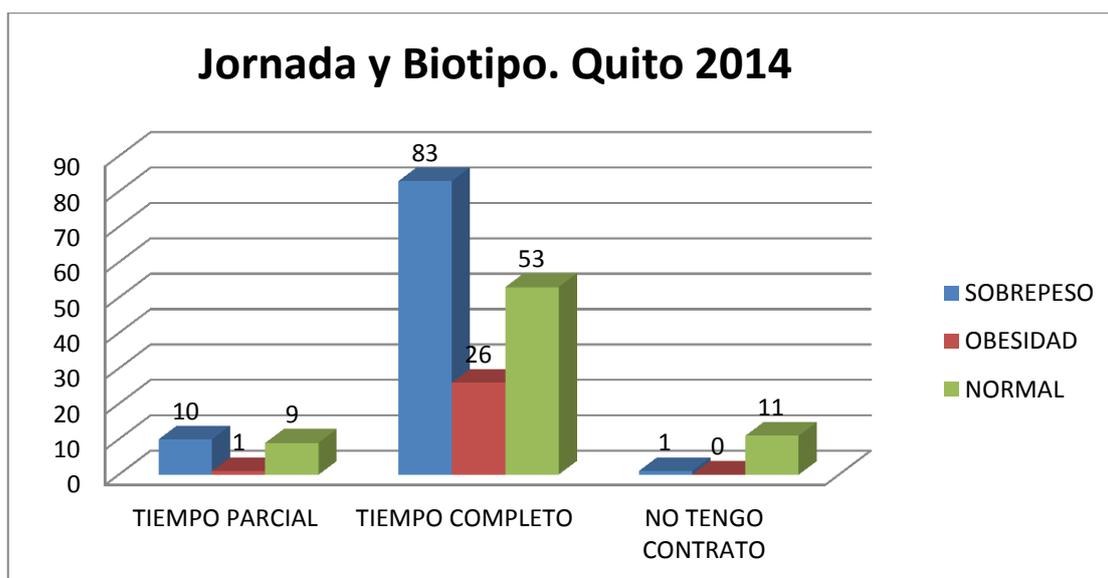


Gráfico 11. Distribución por Jornada y Biotipo.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

Aunque la jornada de tiempo completo suma el 84% de los casos; el análisis no debe centrarse sólo en este grupo donde predomina el biotipo de sobrepeso, la revisión de los otros dos grupos muestra una tendencia diferente, incluso el grupo sin contrato no tiene reportes de obesos.

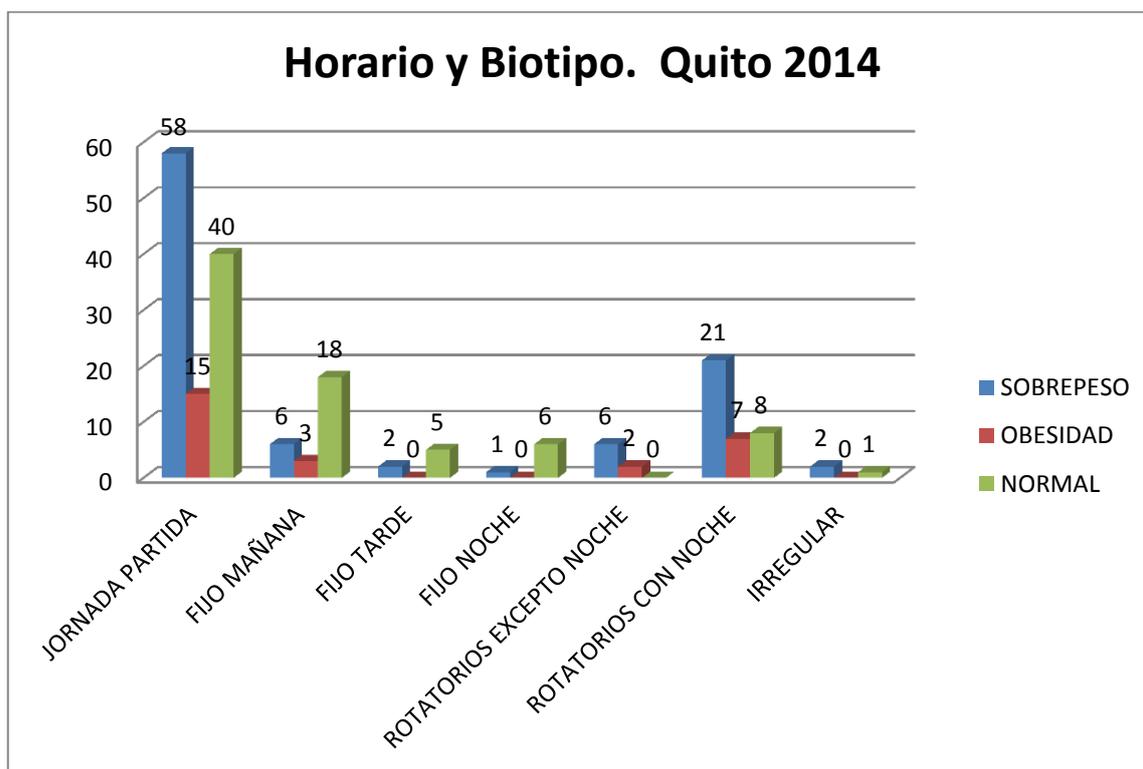


Gráfico 12. Distribución por Horario y Biotipo.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

Los horarios jornada partida y rotatorios con noche muestran un predominio de biotipo sobrepeso seguido de normal pero con un importante número de casos de obesidad; el poco tiempo que tendrían para alimentarse provocaría que prefieran comidas rápidas. Caso contrario a los trabajadores que tienen un horario fijo en la

mañana, tarde o noche. Situación que podría explicarse porque tienen la posibilidad de hacer otras actividades, o tener una dieta adecuada

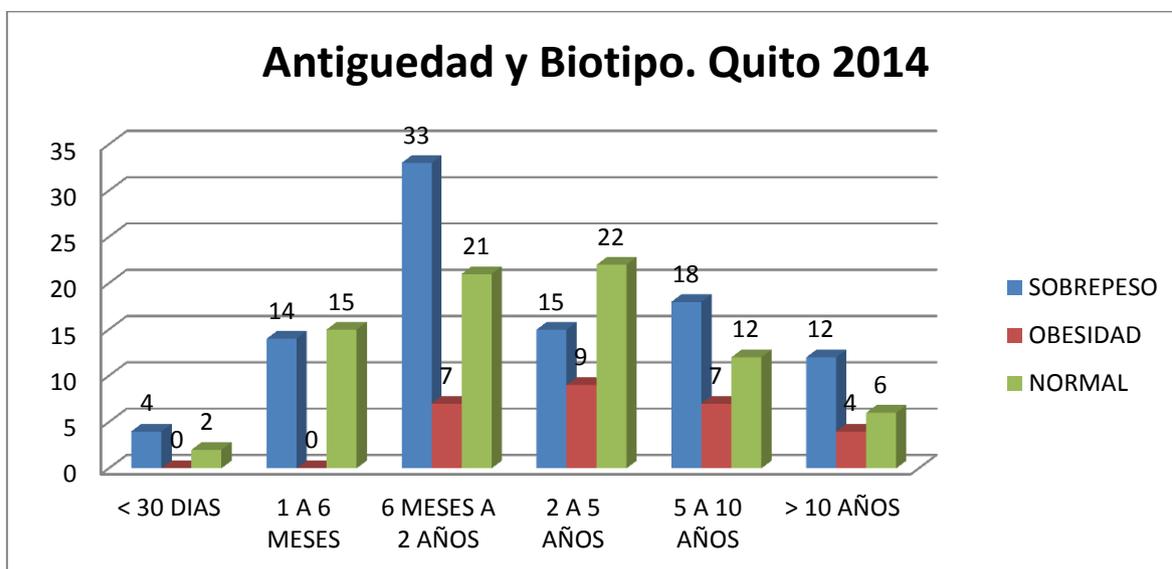


Gráfico 13. Distribución por Antigüedad y Biotipo.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

Respecto a la antigüedad, prácticamente todos los grupos excepto el de 2 a 5 años muestran que el sobrepeso predomina sobre los otros dos. Los casos de obesidad mantienen un número similar a partir de los 6 meses de antigüedad.

4.3. CUESTIONARIO COPSOQ – ISTAS -21

El Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21 provee información sistematizada sobre cinco grupos de riesgos: Doble presencia; Exigencias psicológicas; Trabajo activo y desarrollo de habilidades; Relaciones sociales en la empresa y liderazgo; y Falta de compensaciones. En su versión larga, como puede apreciarse en la tabla 3, en la sección “medidas que aporta”; los grupos se subdividen en treinta dimensiones psicosociales. El presente capítulo tomará en cuenta únicamente dos:

- **Estima:** Dimensión subjetiva elaborada en forma relativamente reciente pero que dispone de fuertes evidencias aunque menos numerosas de que afecta la salud laboral e individual.
- **Doble presencia:** aunque no es una dimensión exclusivamente laboral (pues se refiere también al trabajo doméstico y familiar), aporta información de interés para explicar las diferencias de salud y condiciones de trabajo entre hombres y mujeres; procede de la investigación social

De acuerdo a las variables dependientes e independientes, para el análisis de los resultados de las dos dimensiones se presentan en tres gráficos de barras individualizando cada uno de los tres biotipos que identifica el Índice de Masa Corporal (IMC) utilizando el Soporte Informático provisto por el Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

La información gráfica se puede apreciar tres colores que corresponden a los terciles o intervalos significan que significan: VERDE: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud. AMARILLO: nivel de exposición psicosocial intermedio. ROJO: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

4.3.1. DOBLE PRESENCIA

4.3.1.1. Género

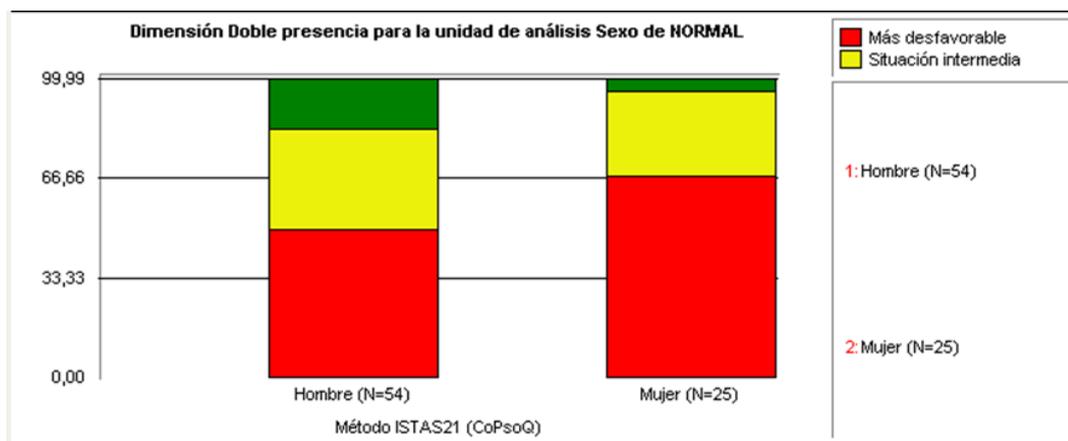


Gráfico 14. Doble Presencia: Peso normal y Género.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

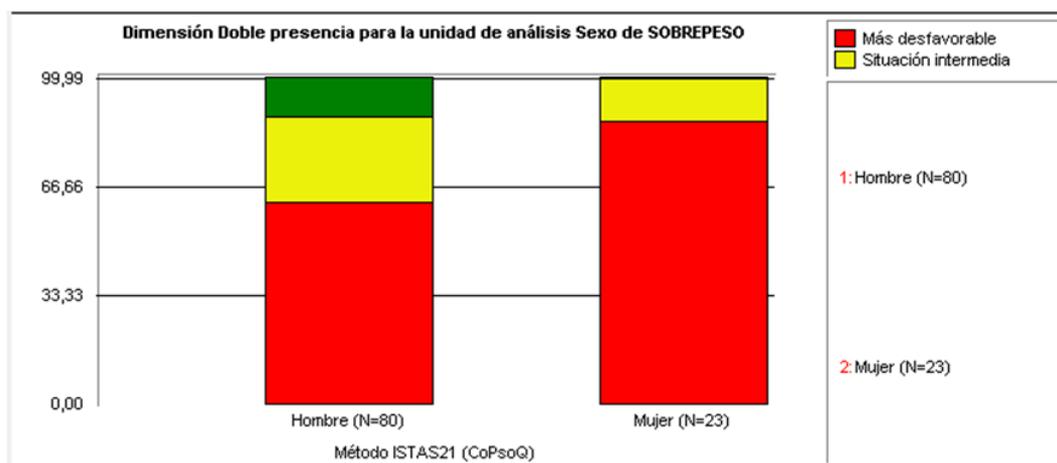


Gráfico 15. Doble Presencia: Sobrepeso y Género.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

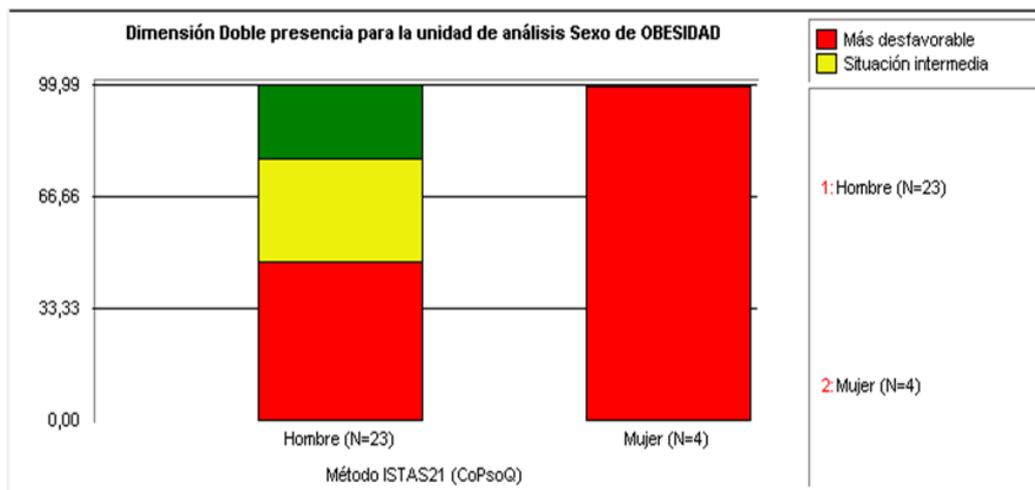


Gráfico 16. Doble Presencia: Obesidad y Género.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

Las respuestas muestran que de acuerdo al sexo, sin importar el biotipo, el género femenino es el más afectado por el riesgo de doble presencia, pero que esta situación es mucho más evidente conforme incrementa el peso, incluso en el caso de obesidad, la situación más desfavorable cubre los tres terciles.

En cambio en el caso de los hombres, la situación más desfavorable se da en el caso de sobrepeso pero sin llegar al segundo tercil, se puede apreciar además que hay muchos reportes favorables en los tres biotipos, el mayor de los cuales está graficado en los de sobrepeso.

4.3.1.2. Edad

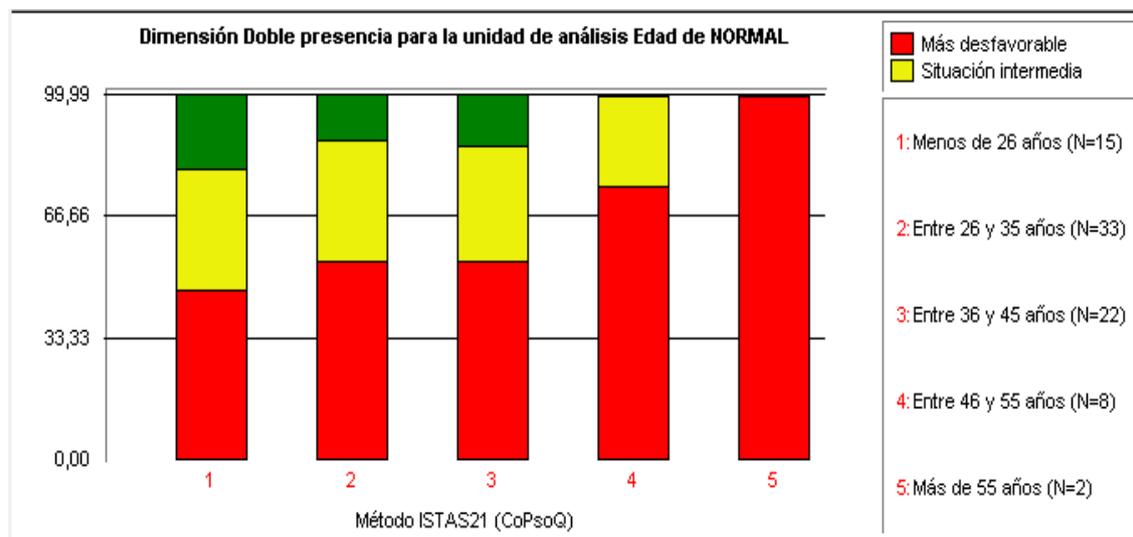


Gráfico 17. Doble Presencia: Peso normal y Edad.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

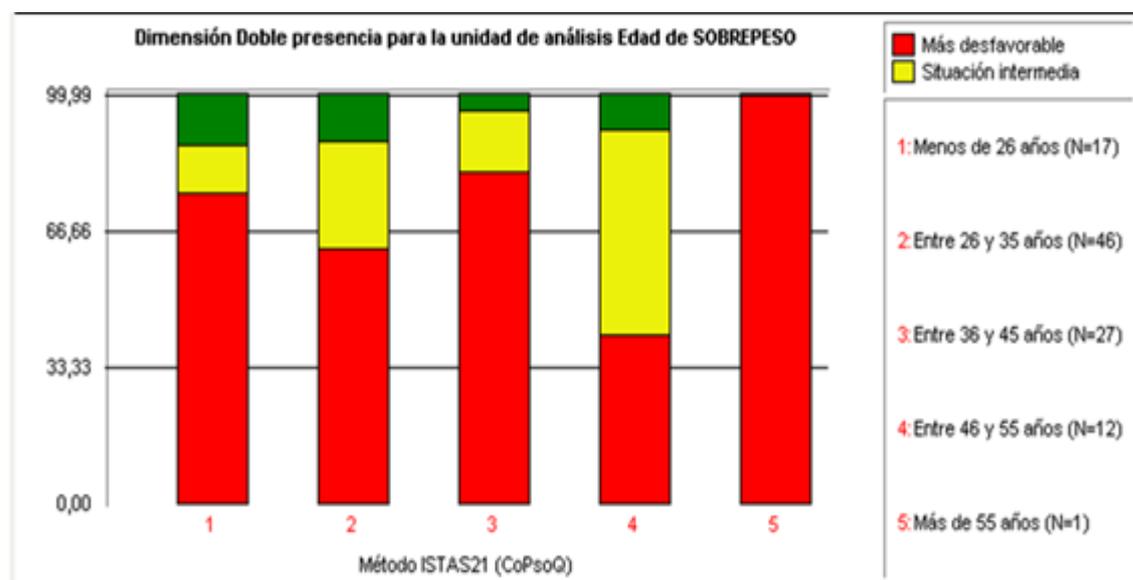


Gráfico 18. Doble Presencia: Sobrepeso y Edad.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

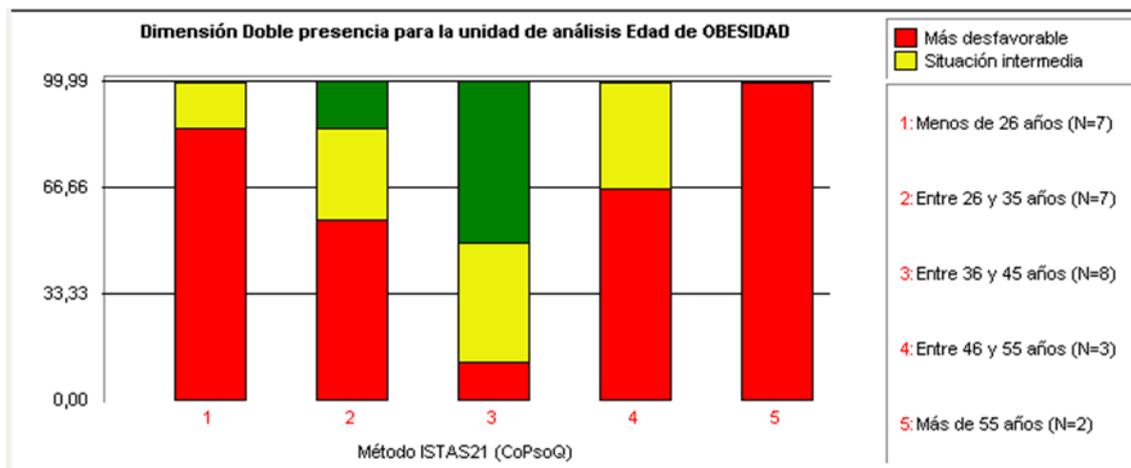


Gráfico 19. Doble Presencia: Obesidad y Edad.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

Las respuestas por edad muestran que el grupo de trabajadores mayores de 55 años sin importar el biotipo reportan una absoluta situación desfavorable en el aspecto de doble presencia.

En el caso del Biotipo normal, la comparación por edades muestra que la percepción desfavorable va creciendo conforme aumenta la edad, caso contrario para los casos de sobrepeso y obesidad que no muestran un patrón específico.

Un caso llamativo es el del grupo de obesidad de edad entre 36 y 45 años que muestra valores importantes de situaciones favorables e intermedias.

4.3.1.3. Departamento

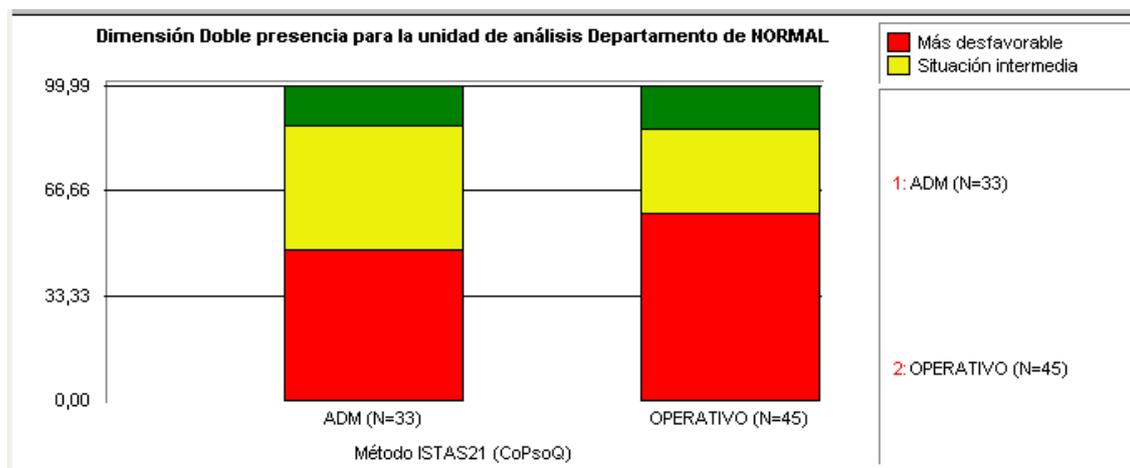


Gráfico 20. Doble Presencia: Peso normal y Departamento.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

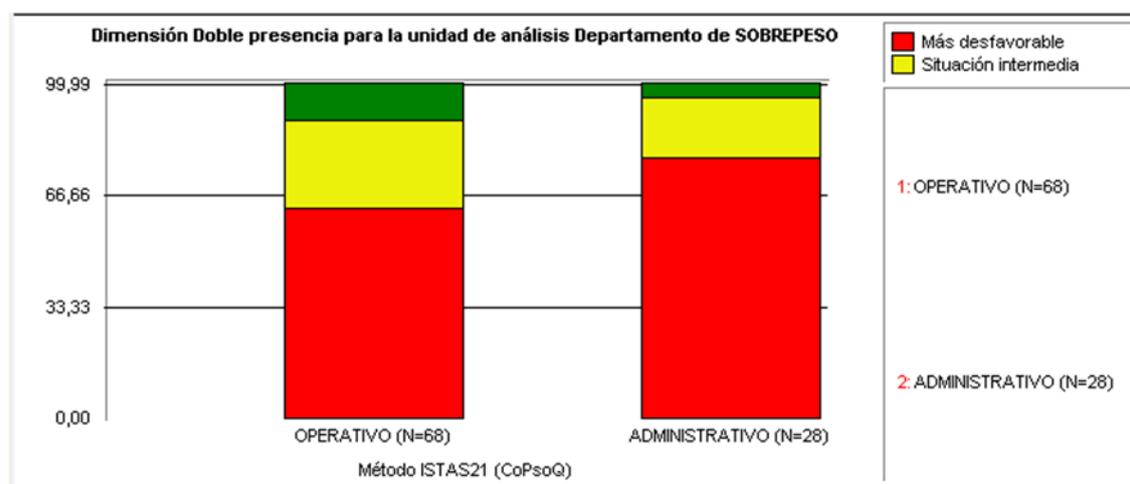


Gráfico 21. Doble Presencia: Sobrepeso y Departamento.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

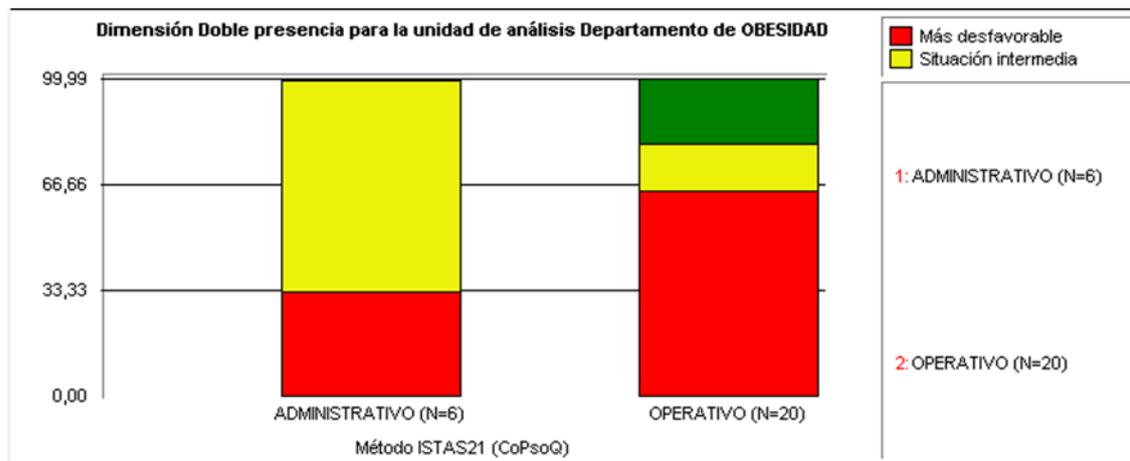


Gráfico 22. Doble Presencia: Obesidad y Departamento.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

De acuerdo al departamento en que labora, la distribución muestra que en general el personal operativo tiene mayor factor de riesgo en cuanto a la doble presencia, en especial en quienes se encuentran en sobrepeso. Situación similar ocurre en este biotipo para el personal administrativo.

Nótese que en el gráfico de sobrepeso, la disposición de las figuras está invertida en relación con los de peso normal y obesidad

4.3.1.4 Puesto de Trabajo

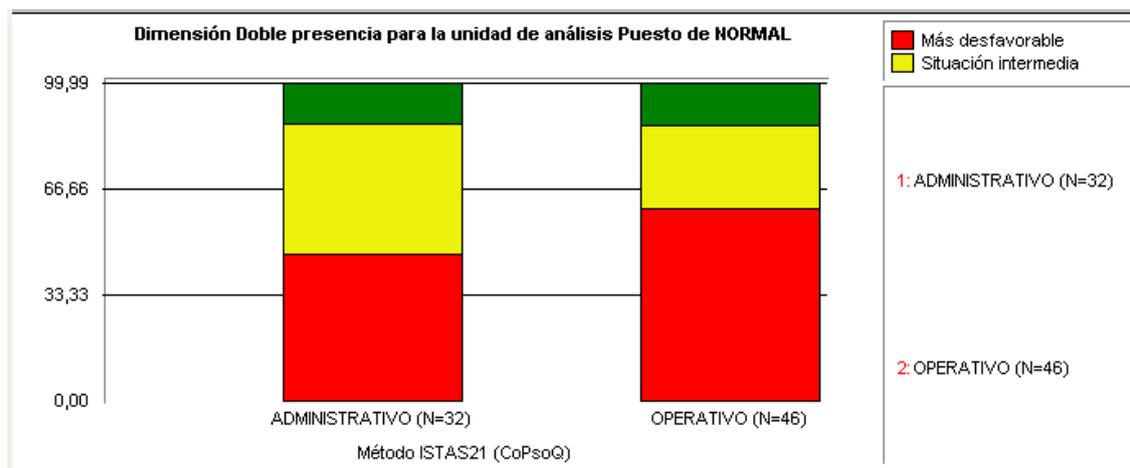


Gráfico 23. Doble Presencia: Peso normal y Puesto de Trabajo.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

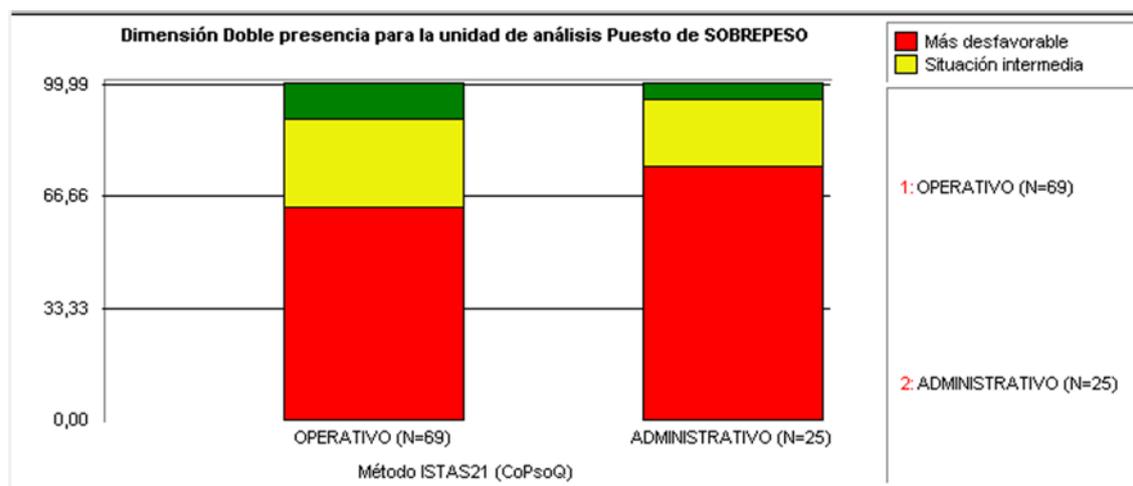


Gráfico 24. Doble Presencia: Sobrepeso y Puesto de Trabajo.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

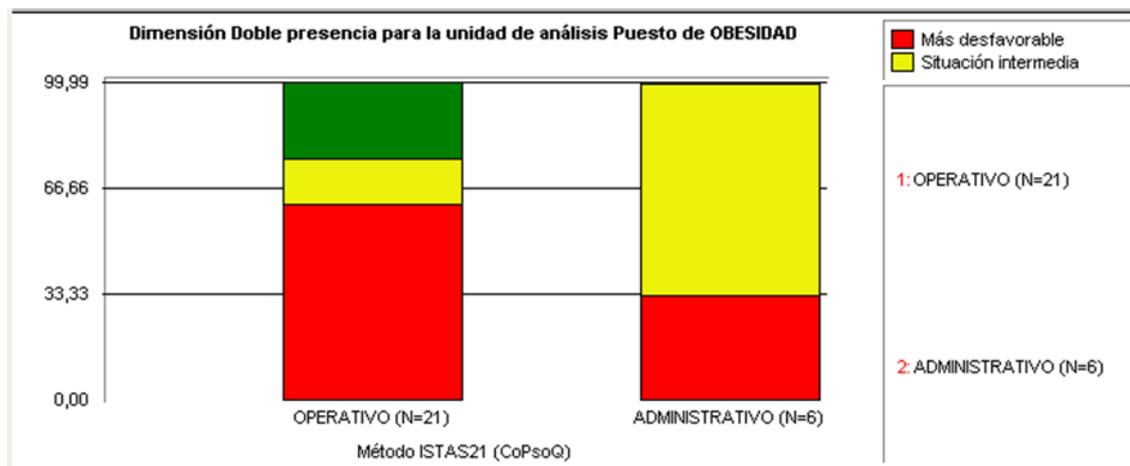


Gráfico 25. Doble Presencia: Obesidad y Puesto de trabajo.
Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.
Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

Referente al puesto de trabajo, se nota que el valor de percepción más desfavorable sobre doble presencia por parte del personal operativo se mantiene estable en un límite inferior al segundo tercil. En cambio en el personal que realiza labores administrativas, la percepción más desfavorable se encuentra en quienes pertenecen al grupo de sobrepeso.

Nótese que en el gráfico de peso normal, la disposición de las figuras está invertida en relación con los de sobrepeso y obesidad

4.3.1.5. Relación Laboral

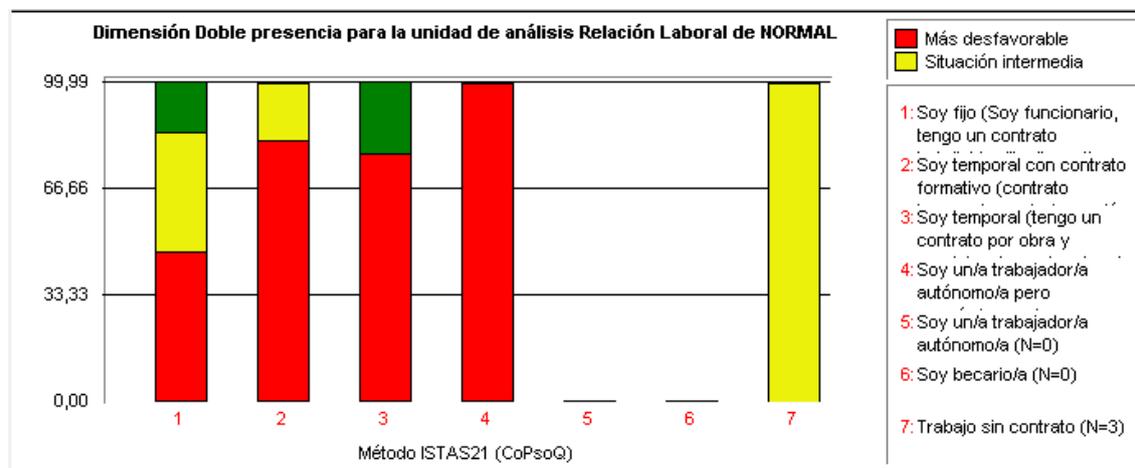


Gráfico 26. Doble Presencia: Peso normal y Relación Laboral.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

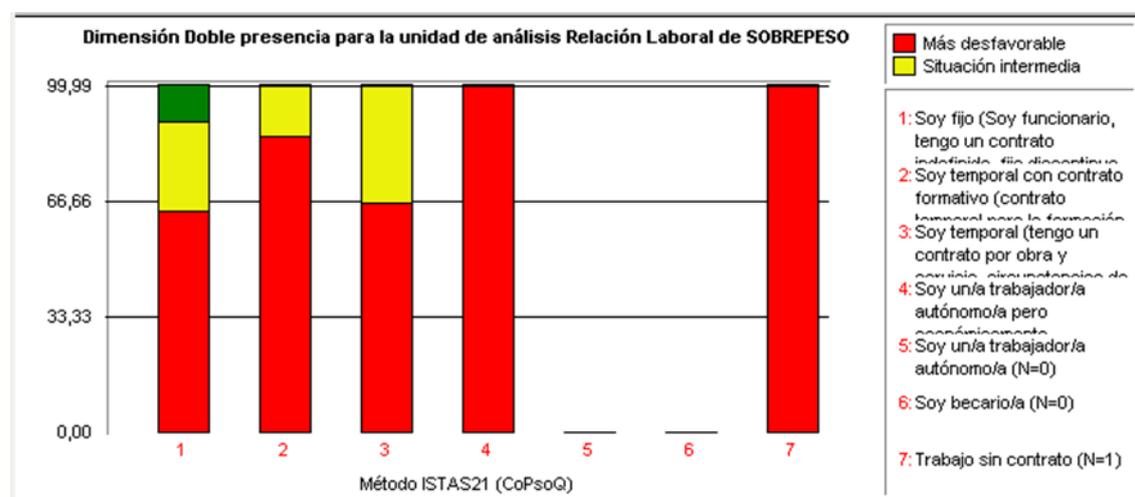


Gráfico 27. Doble Presencia: Sobrepeso y Relación laboral.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

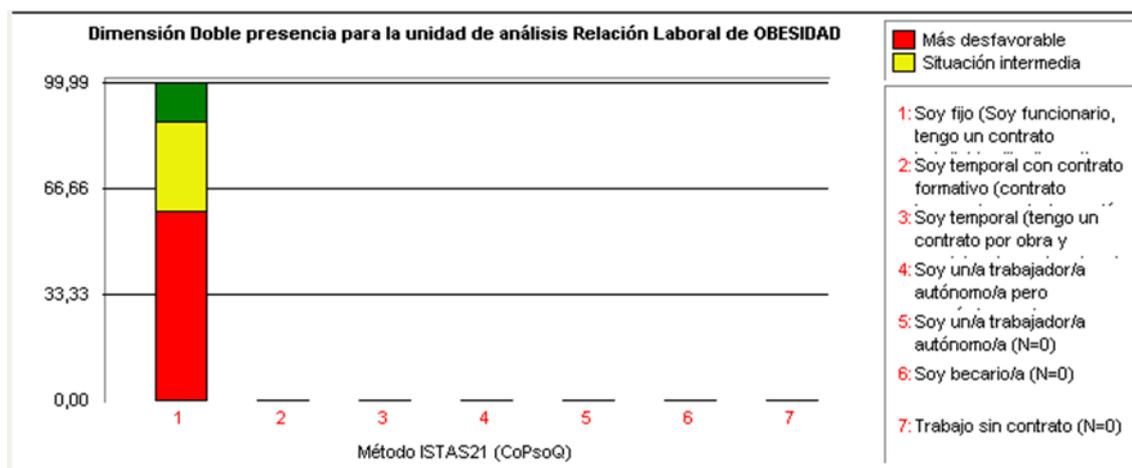


Gráfico 28. Doble Presencia: Obesidad y Relación Laboral.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

En este caso, lo primero que se debe tomar en cuenta es la ausencia en los tres biotipos de dos parámetros de relación laboral: soy trabajador autónomo y soy becario. En el caso del gráfico de obesidad, todos los trabajadores respondieron que tienen una relación fija. Sus contestaciones muestran una relación aceptable

En el caso de biotipo normal, sólo quienes pertenecen al grupo que trabajan sin contrato manifiestan una situación intermedia; en cambio el resto tiene una percepción desfavorable que aumenta conforme su relación se vuelve más inestable.

En sobrepeso la tendencia es similar excepto en quien trabaja sin contrato, que manifiesta una percepción más desfavorable.

4.3.1.6. Jornada

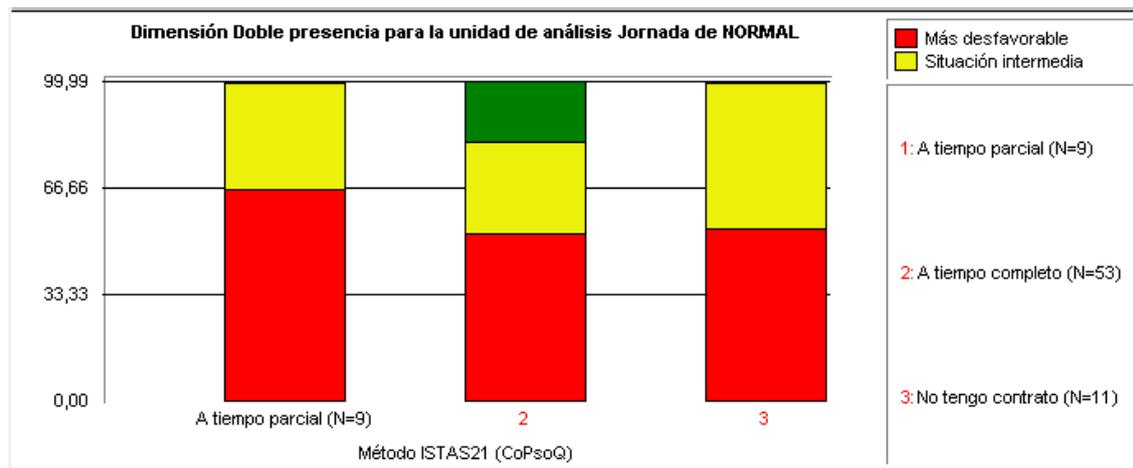


Gráfico 29. Doble Presencia: Peso normal y Jornada.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

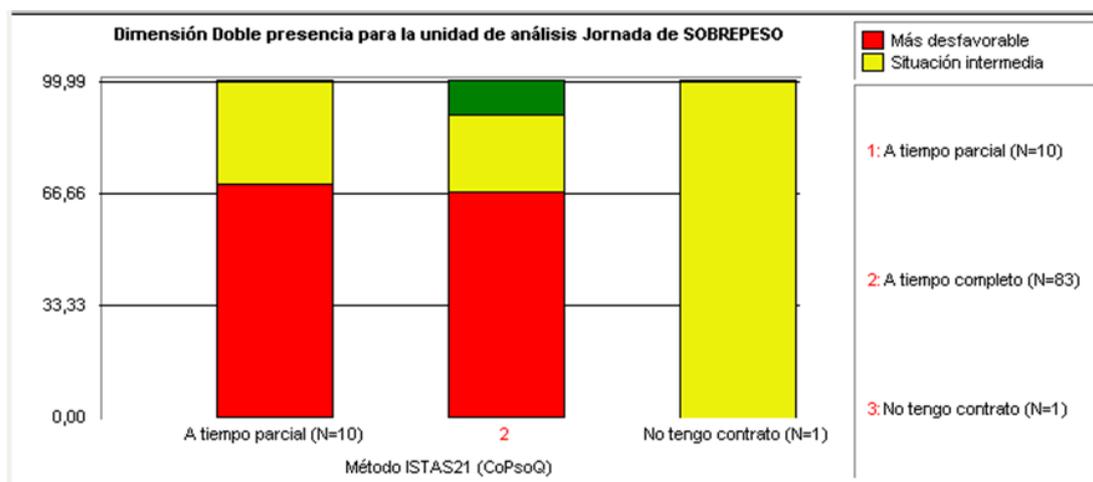


Gráfico 30. Doble Presencia: Sobrepeso y Jornada.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

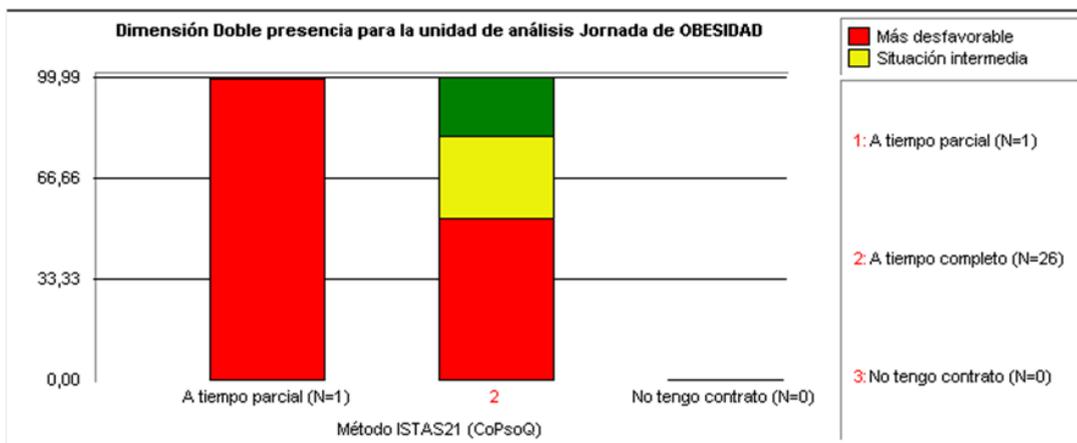


Gráfico 31. Doble Presencia: Obesidad y Jornada.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

La percepción del riesgo doble presencia según la jornada muestra que en general quienes lo hacen a tiempo parcial tienen un mayor riesgo frente a quienes laboran a tiempo completo e inclusive de quienes no tienen contrato, esta situación en particular agudiza al revisar los casos agrupados en obesidad.

4.3.1.7. Horario

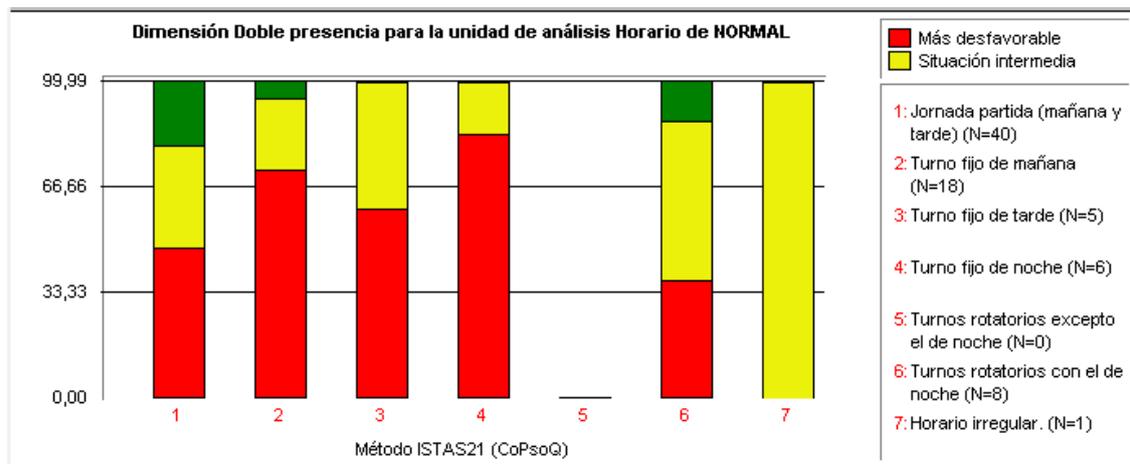


Gráfico 32. Doble Presencia: Peso normal y Horario.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

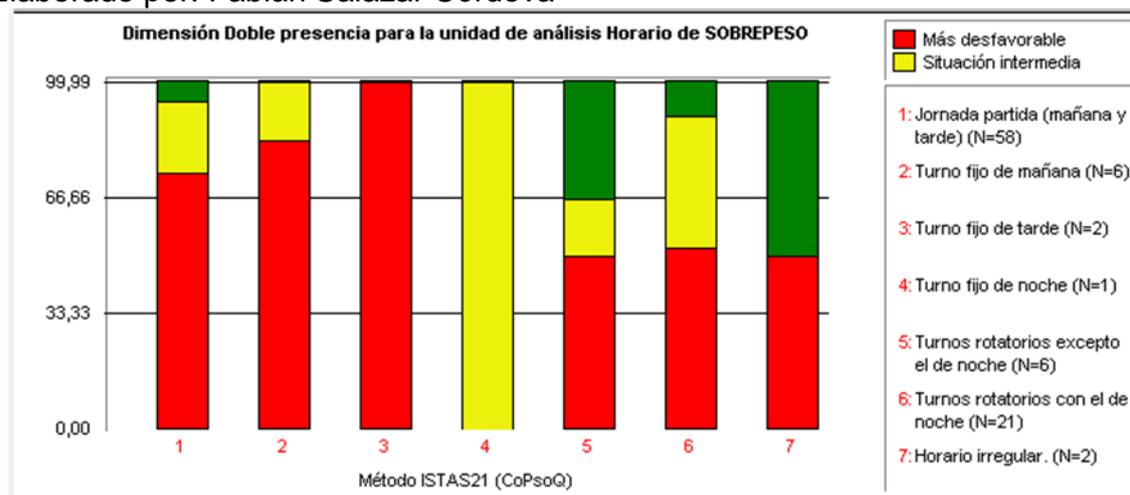


Gráfico 33. Doble Presencia: Sobrepeso y Horario.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

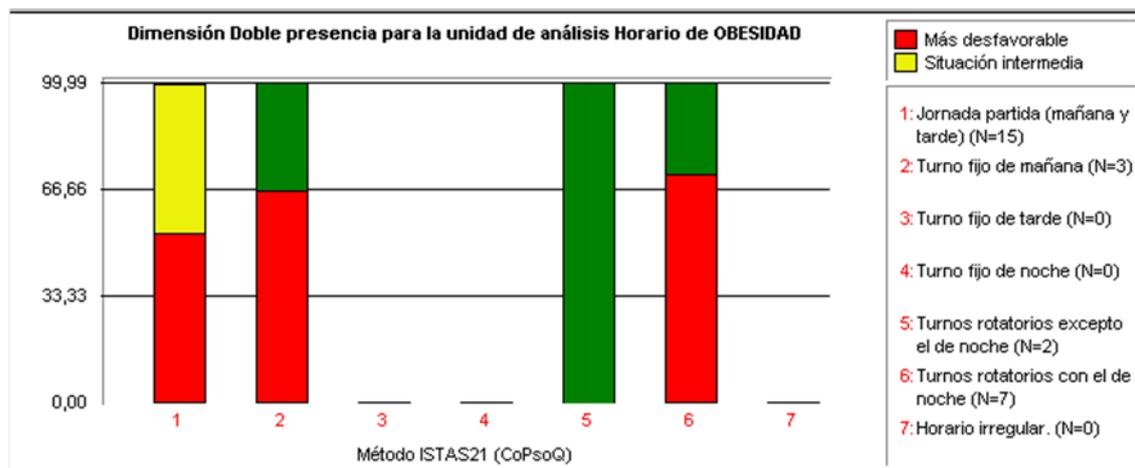


Gráfico 34. Doble Presencia: Obesidad y Horario.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

El número de posibilidades de respuesta en el caso de horarios pone de manifiesto la dificultad de establecer una secuencia de análisis, sin embargo de forma global puede establecerse que quienes laboran con horarios fijos tienen una mayor percepción de situación desfavorable.

Sin embargo a lo anterior, hay dos situaciones a revisar individualmente: en el caso de sobrepeso un reporte intermedio para un trabajador con turno fijo en la noche y, en obesidad, dos trabajadores que perciben una situación favorable. Al ser pocos casos, no contraponen el análisis indicado en el primer párrafo

4.3.1.8. Antigüedad

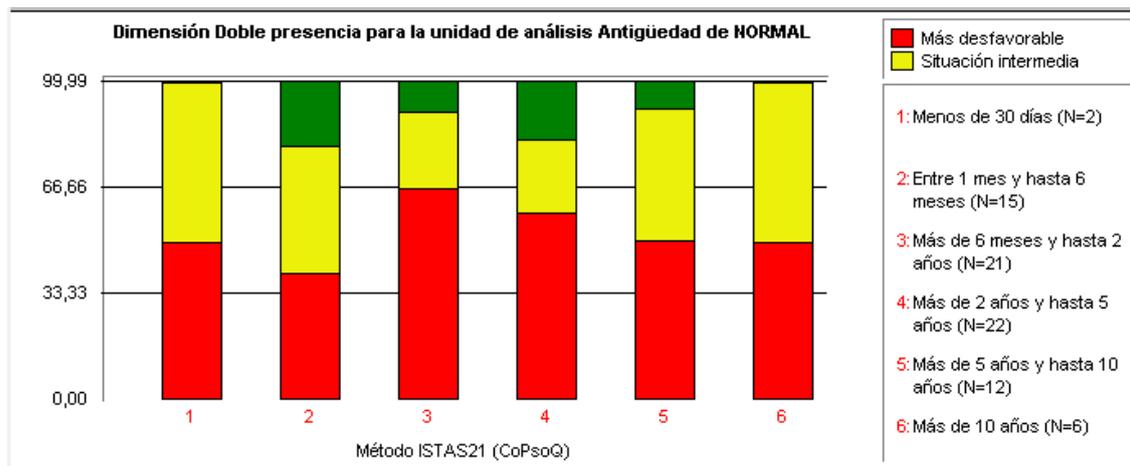


Gráfico 35. Doble Presencia: Peso normal y Antigüedad.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

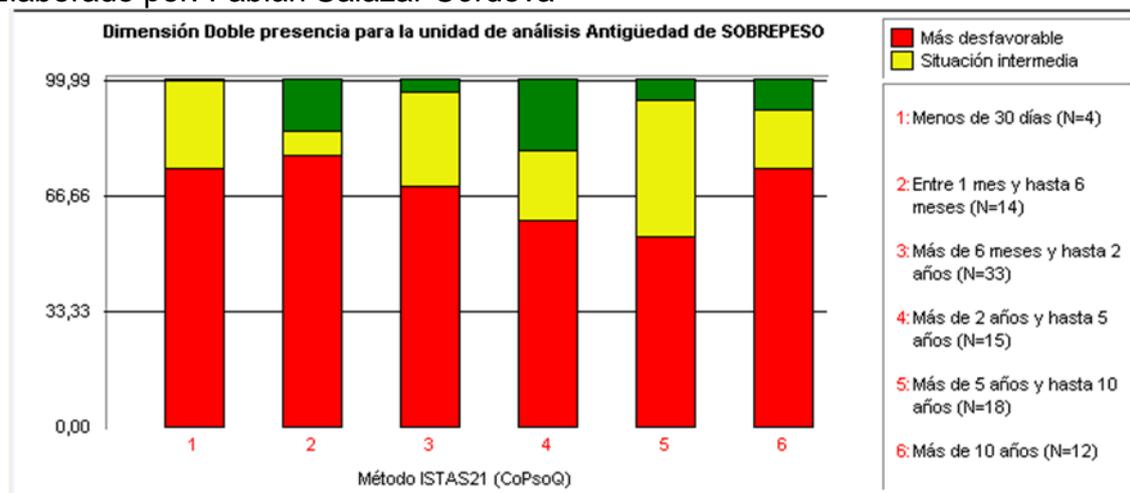


Gráfico 36. Doble Presencia: Sobrepeso y Antigüedad.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

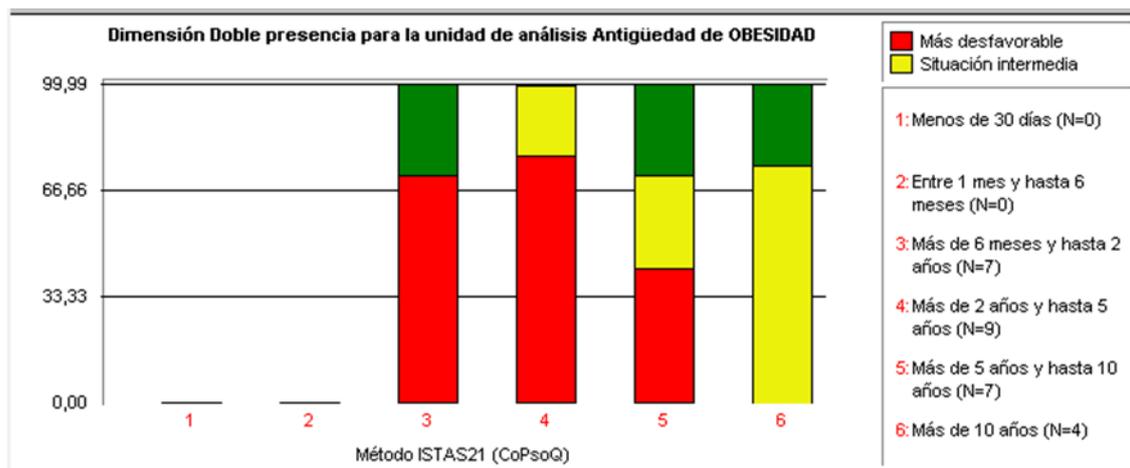


Gráfico 37. Doble Presencia: Obesidad y Antigüedad.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

La relación antigüedad con doble presencia en el caso de biotipo sano muestra una percepción más o menos estable sin importar el tiempo de trabajo pero en un valor inferior al segundo tercil; en el sobrepeso la situación de estabilidad es similar pero sobrepasa el tercil antes mencionado.

En el caso de obesidad, se observa que la percepción intermedia aumenta en forma progresiva conforme aumenta el tiempo de antigüedad y, en especial en quienes laboran más de 10 años, no mencionan situaciones desfavorables.

4.3.2 ESTIMA

4.3.2.1. Género

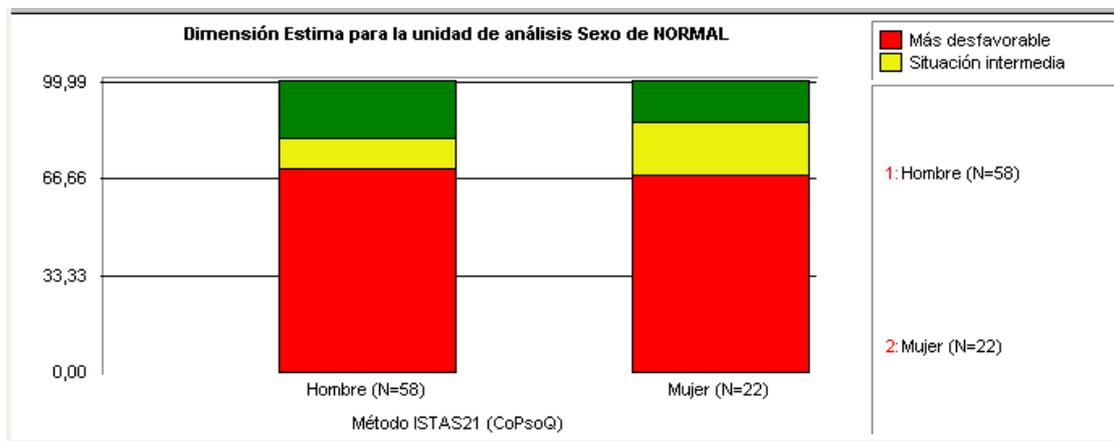


Gráfico 38. Estima: Peso normal y Género.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

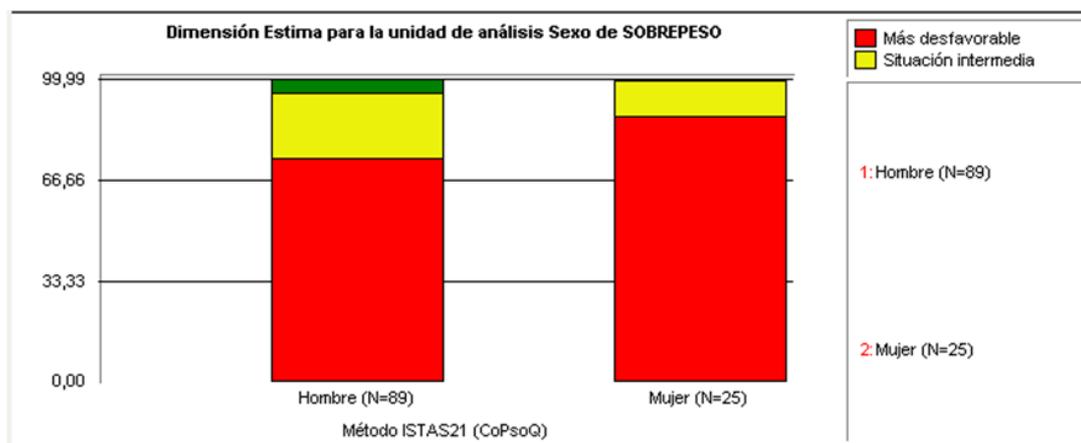


Gráfico 39. Estima: Sobrepeso y Género.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

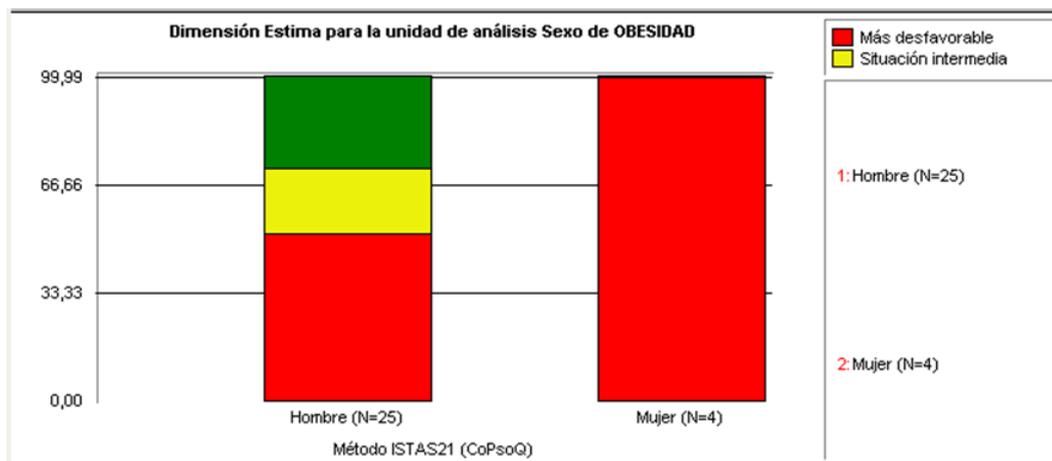


Gráfico 40. Estima: Obesidad y Género.
Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.
Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

La relación género y el factor de riesgo nos muestran que las mujeres tienen mayor probabilidad de afectación y que esta situación se vuelve más importante conforme el peso incrementa.

El sexo masculino en cambio muestra una percepción menos negativa aunque el número de casos de situación desfavorable siguen siendo importantes. En el caso de obesidad de hombres, el gráfico muestra contradicción con los otros biotipos masculinos y por supuesto con las respuestas dadas por las mujeres porque existe un alto número de casos favorables

4.3.2.2 Edad

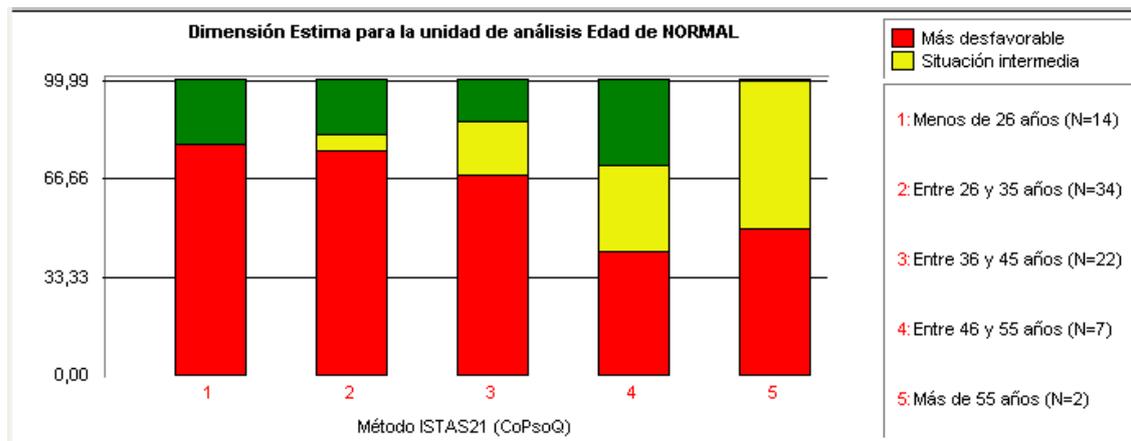


Gráfico 41. Estima: Peso normal y Edad.
Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.
Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

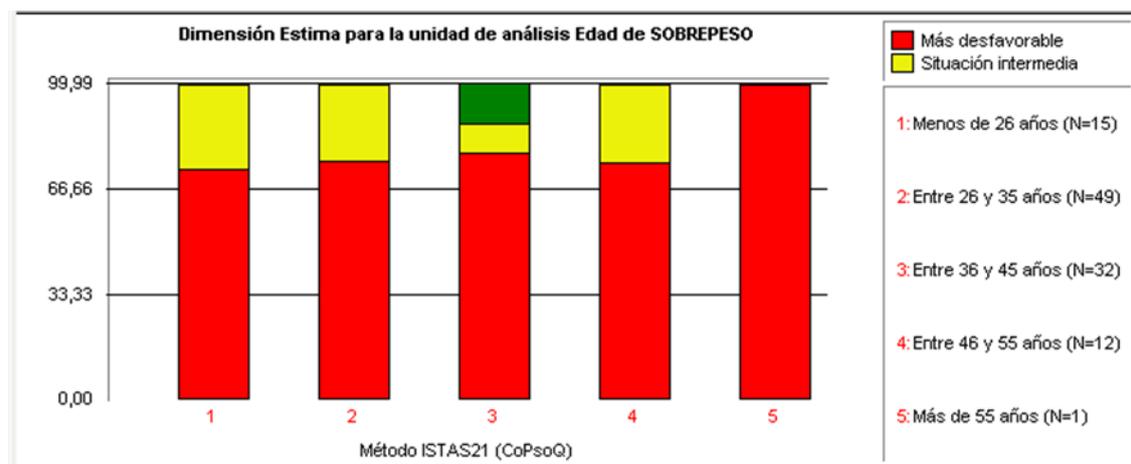


Gráfico 42. Estima: Sobrepeso y Edad.
Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.
Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

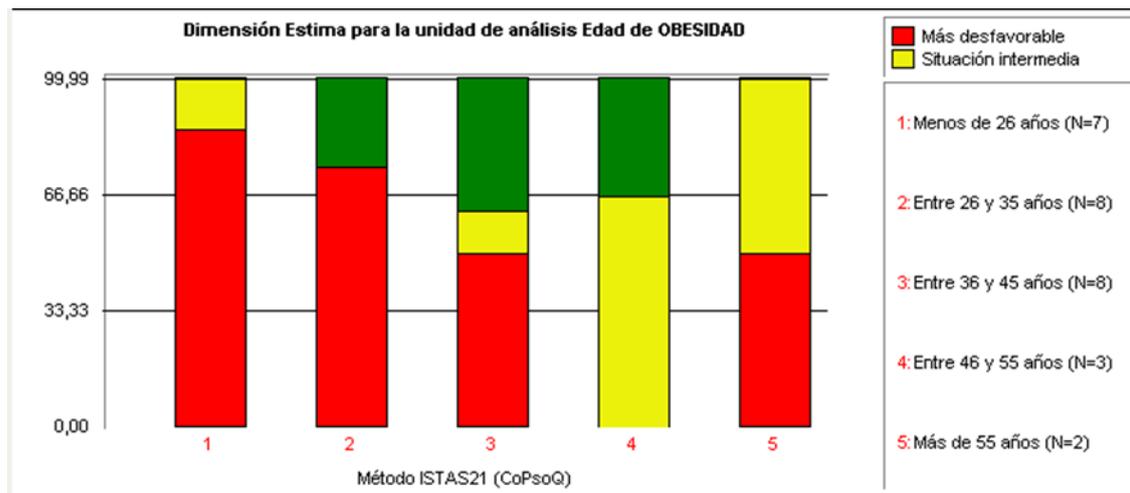


Gráfico 43. Estima: Obesidad y Edad.
Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.
Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

Las respuestas por edad muestran que el grupo de trabajadores mayores de 55 años está compuesto por pocos individuos el biotipo sobrepeso reporta una situación desfavorable en el aspecto de estima.

En el caso del Biotipo normal, la comparación por edades muestra que la percepción desfavorable va disminuyendo conforme aumenta la edad, caso contrario para el de sobrepeso que incrementa hasta llegar al límite máximo en el grupo de 55 años.

Un caso llamativo es el del grupo de obesidad de edad entre 36 y 45 años que muestra valores importantes de situaciones favorables e intermedias.

4.3.2.3. Departamento

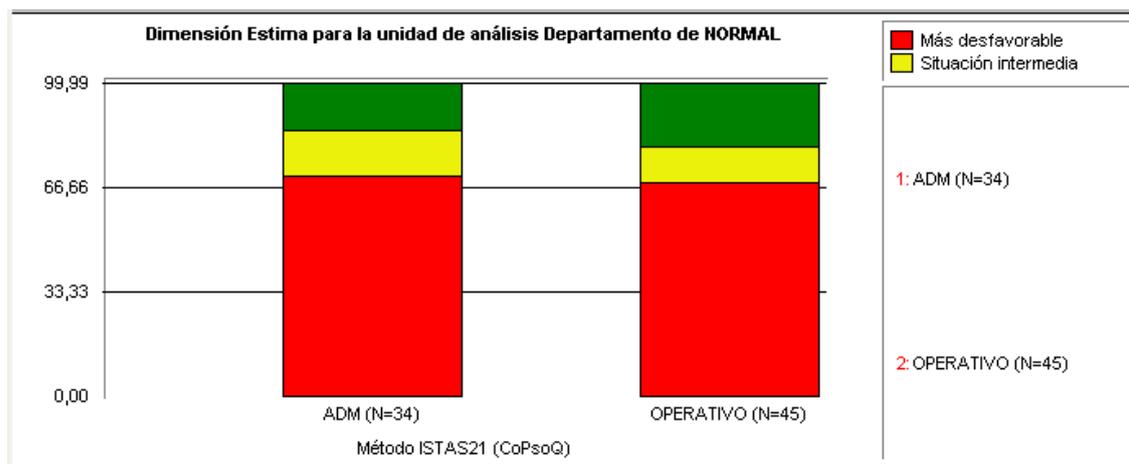


Gráfico 44. Estima: Peso normal y Departamento.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

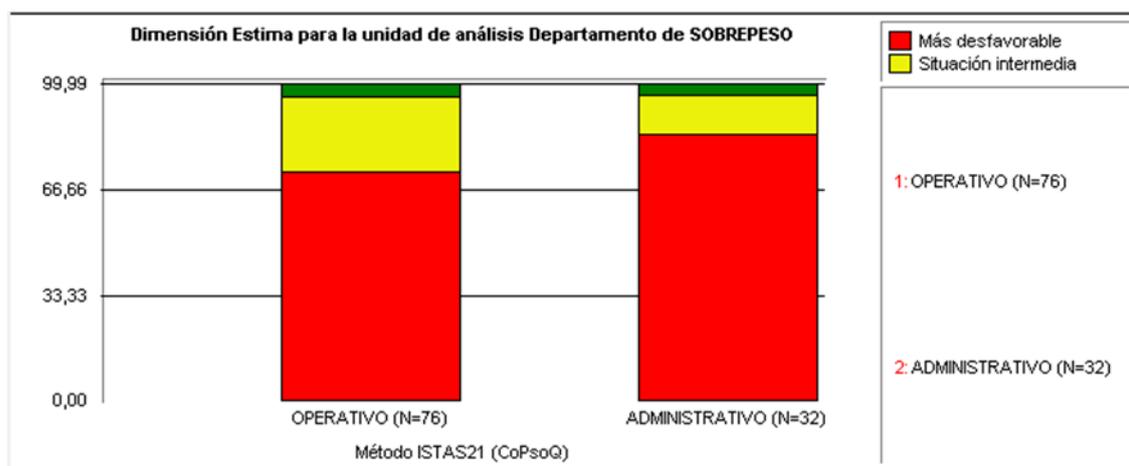


Gráfico 45. Estima: Sobrepeso y Departamento.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

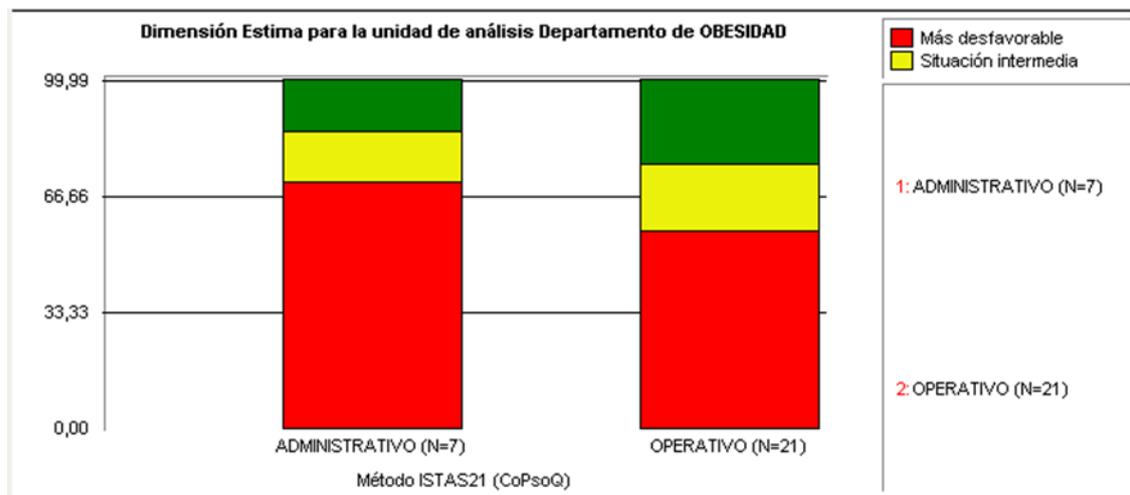


Gráfico 46. Estima: Obesidad y Departamento.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

De acuerdo al departamento en que labora, la distribución muestra que en general el personal operativo tiene mayor factor de riesgo en cuanto a estima, en especial en quienes se encuentran en sobrepeso. Situación similar ocurre en este biotipo para el personal administrativo.

Nótese que en el gráfico de sobrepeso, la disposición de las figuras está invertida en relación con los de peso normal y obesidad

4.3.2.4. Puesto de Trabajo

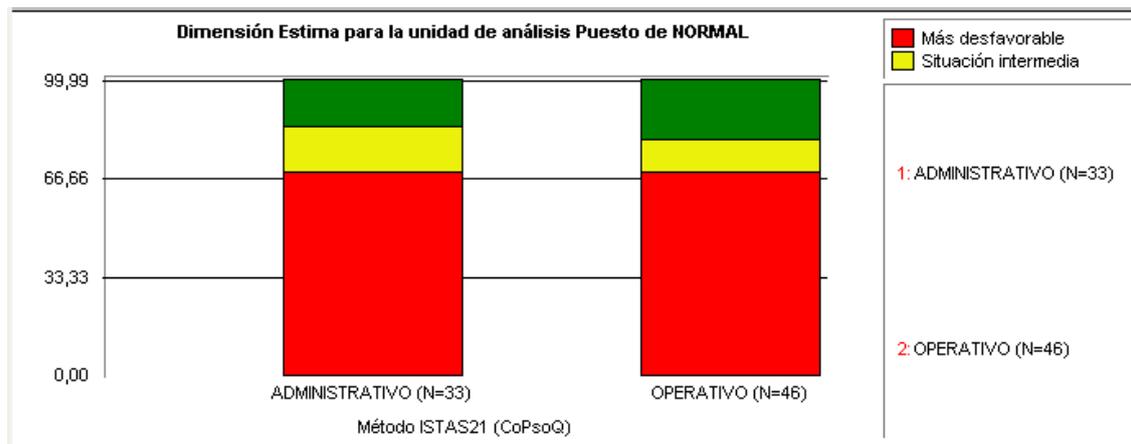


Gráfico 47. Estima: Peso normal y Puesto de Trabajo.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

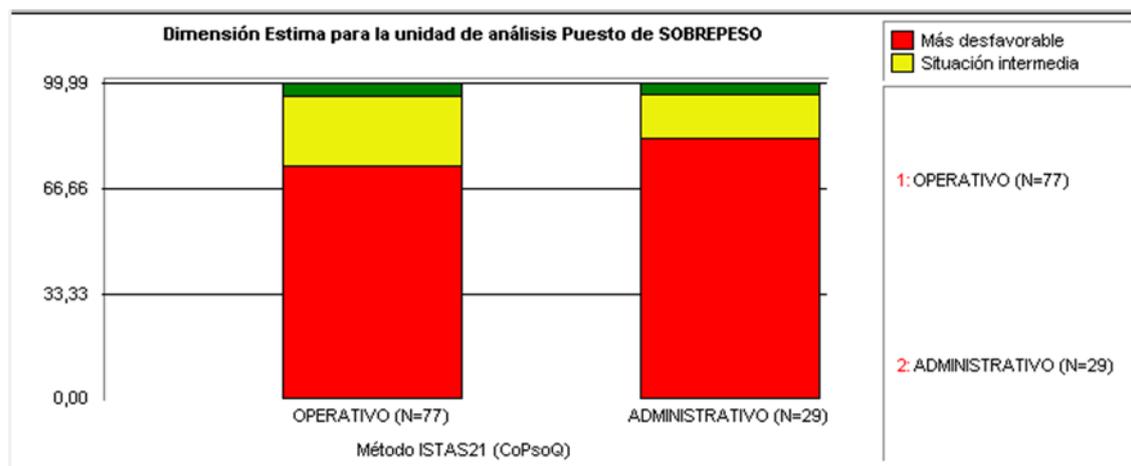


Gráfico 48. Estima: Sobrepeso y Puesto de Trabajo.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

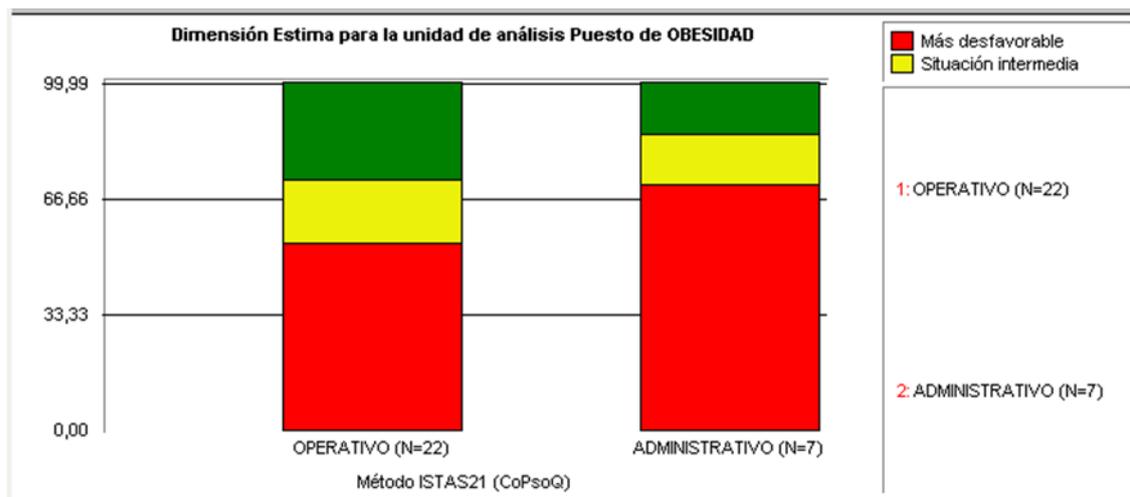


Gráfico 49. Estima: Obesidad y Puesto de Trabajo.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

Referente al puesto de trabajo, se nota que un elevado valor de percepción más desfavorable sobre estima por parte del personal operativo pero que es mayor en el grupo de personal administrativo en quienes las respuestas desfavorables sobrepasan al segundo tercil.

Tanto en el personal que realiza labores administrativas, como el de operativas la percepción más desfavorable se encuentra en quienes pertenecen al grupo de sobrepeso.

Nótese que en el gráfico de peso normal, la disposición de las figuras está invertida en relación con los de sobrepeso y obesidad

4.3.2.5. Relación Laboral

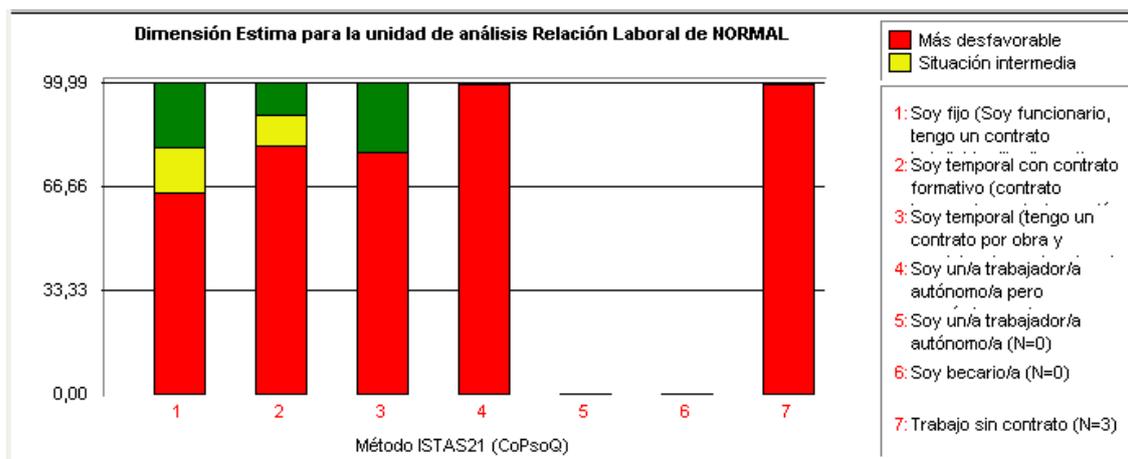


Gráfico 50. Estima: Peso normal y Relación Laboral.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

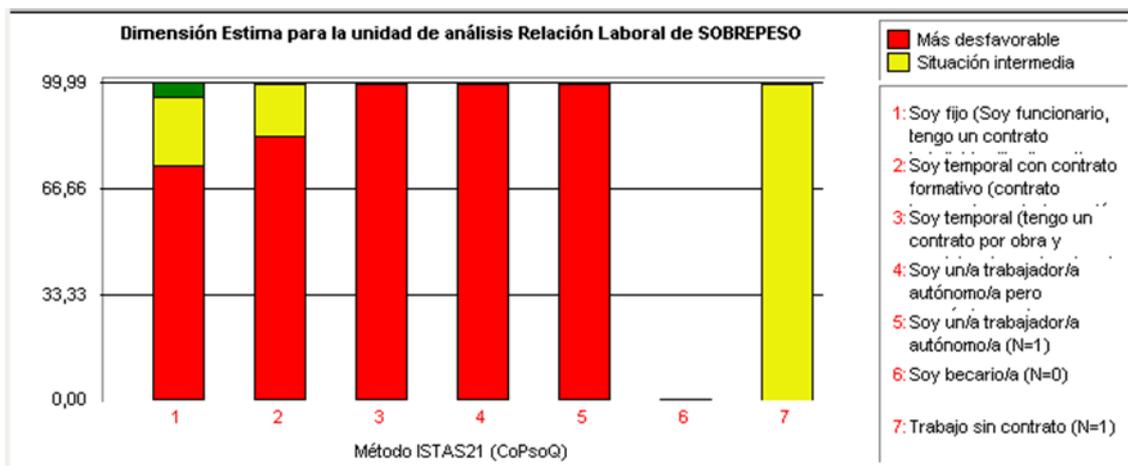


Gráfico 51. Estima: Sobrepeso y Relación Laboral.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

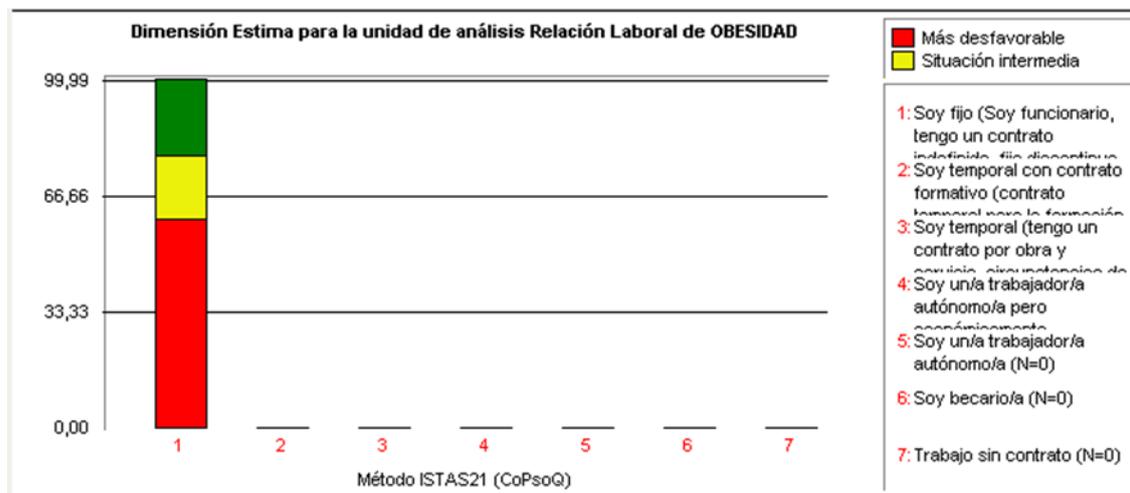


Gráfico 52. Estima: Obesidad y Relación Laboral.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

De manera similar a los gráficos de Doble Estima, se aprecia la ausencia de parámetros de relación laboral en los tres biotipos, especialmente en el de obesidad, esta correlación legitima la encuesta porque muestra que los trabajadores respondieron en forma coherente y propositiva

En el caso de biotipo normal, casi todos quienes pertenecen a los grupos que trabajan sin contrato manifiestan una situación desfavorable

En sobrepeso la tendencia es similar excepto en quien trabaja sin contrato, que manifiesta una percepción intermedia

Las respuestas del subgrupo obesidad y que todos trabajan en forma fija muestran una situación aceptable.

4.3.2.6. Jornada

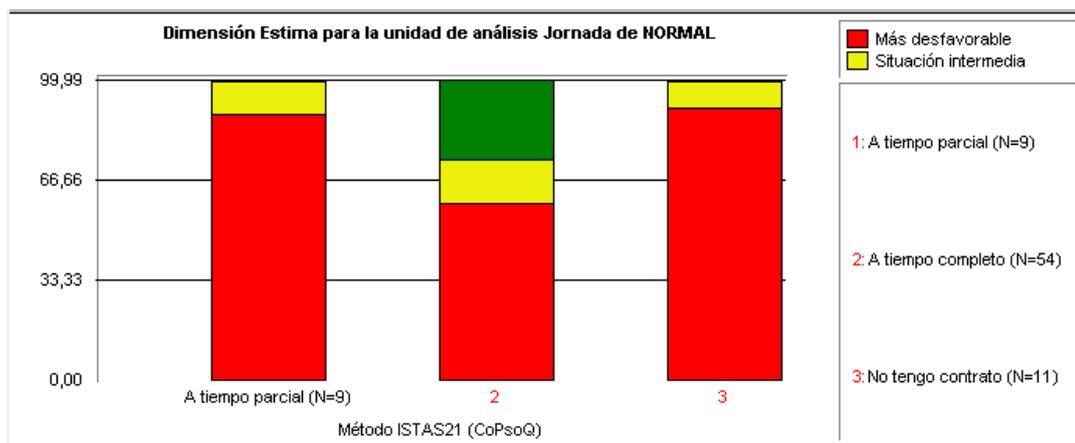


Gráfico 53. Estima: Peso normal y Jornada.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

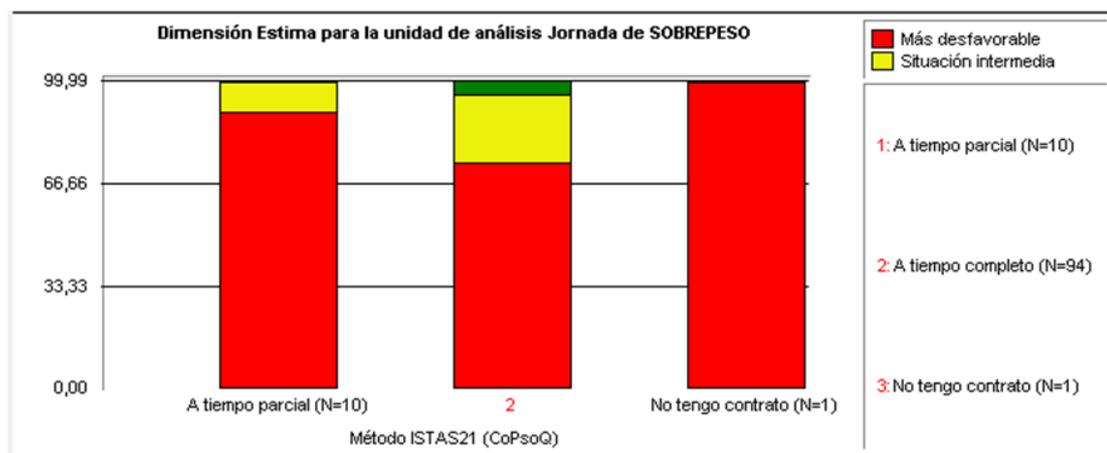


Gráfico 54. Estima: Sobrepeso y Jornada.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

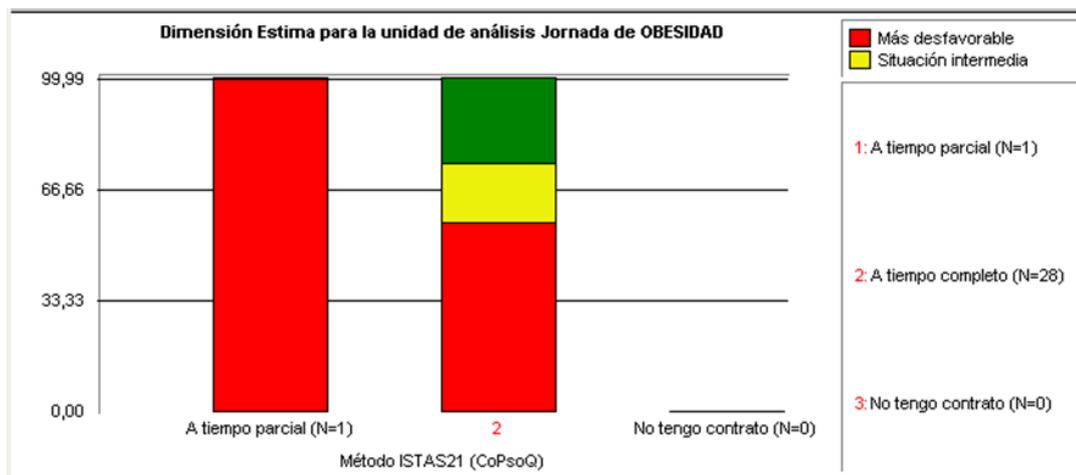


Gráfico 55. Estima: Obesidad y Jornada.
Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.
Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

La percepción del riesgo estima según la jornada muestra que en general quienes lo hacen a tiempo parcial o no tienen contrato tienen una percepción del mayor riesgo frente a quienes laboran a tiempo completo. Esta tendencia se mantiene sin importar la comparación de los Biotipos.

4.3.2.7. Horario

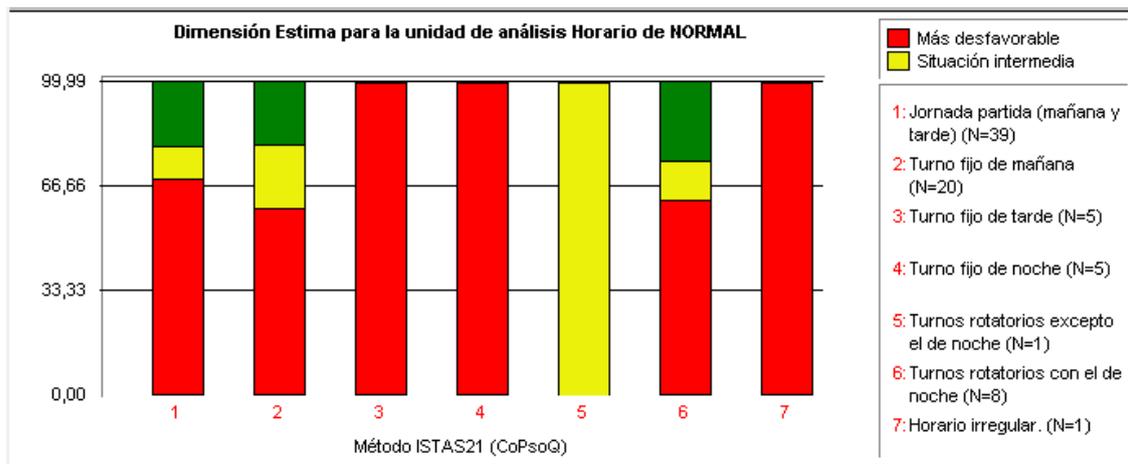


Gráfico 56. Estima: Peso normal y Horario
 Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.
 Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

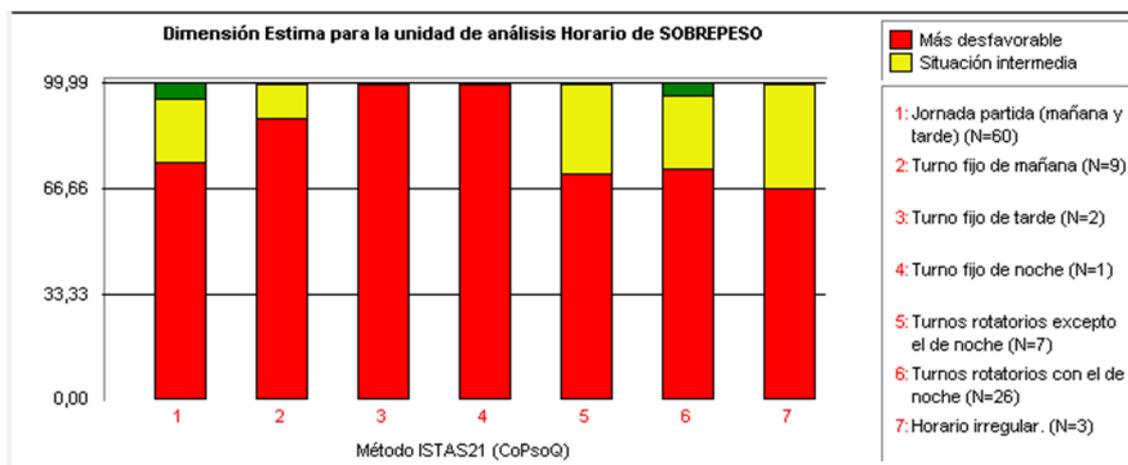


Gráfico 57. Estima: Sobrepeso y Horario.
 Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.
 Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

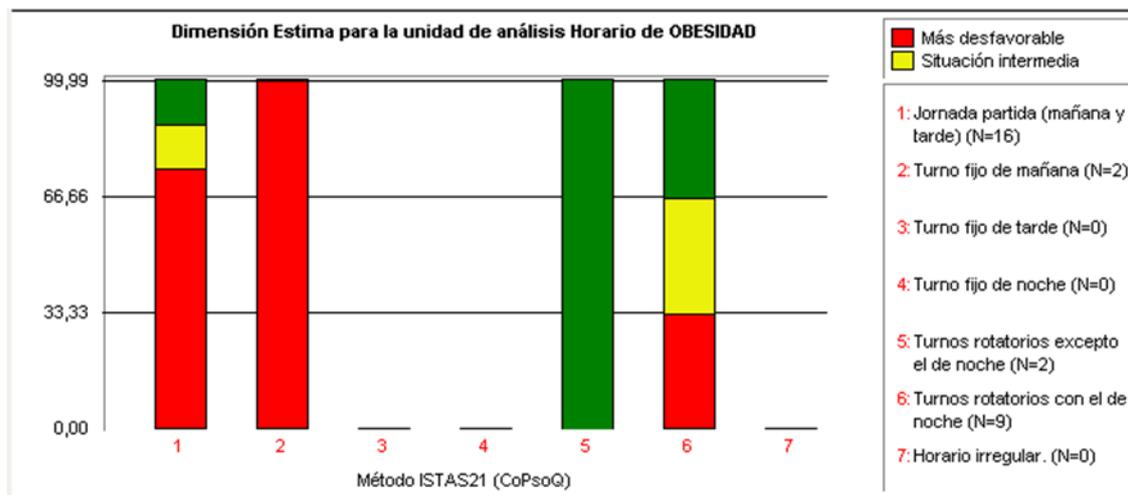


Gráfico 58. Estima: Obesidad y Horario
Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.
Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

Igualmente que en doble presencia, en esta dimensión de Estima, el número de posibilidades de respuesta en el caso de horarios pone de manifiesto la dificultad de establecer una secuencia de análisis, sin embargo de forma global se puede determinar que quienes laboran con horarios fijos tienen una mayor percepción de situación desfavorable. Quienes laboran en horario partido y, fijo en la mañana también reportan situaciones desfavorables pero en menos valores

En obesidad, dos trabajadores perciben una situación favorable. Al ser pocos casos, no contraponen el análisis indicado en el primer párrafo

4.3.2.8. Antigüedad

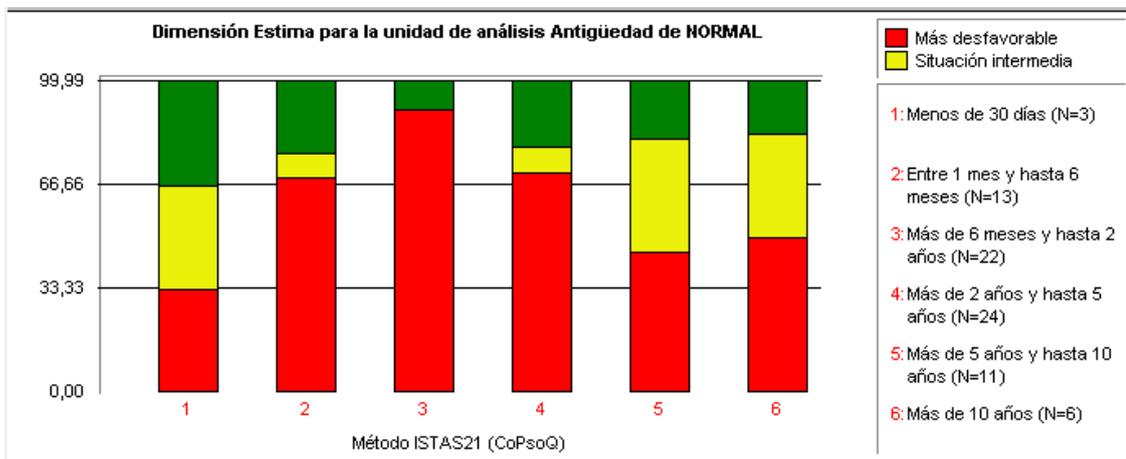


Gráfico 59. Estima: Peso normal y Antigüedad.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

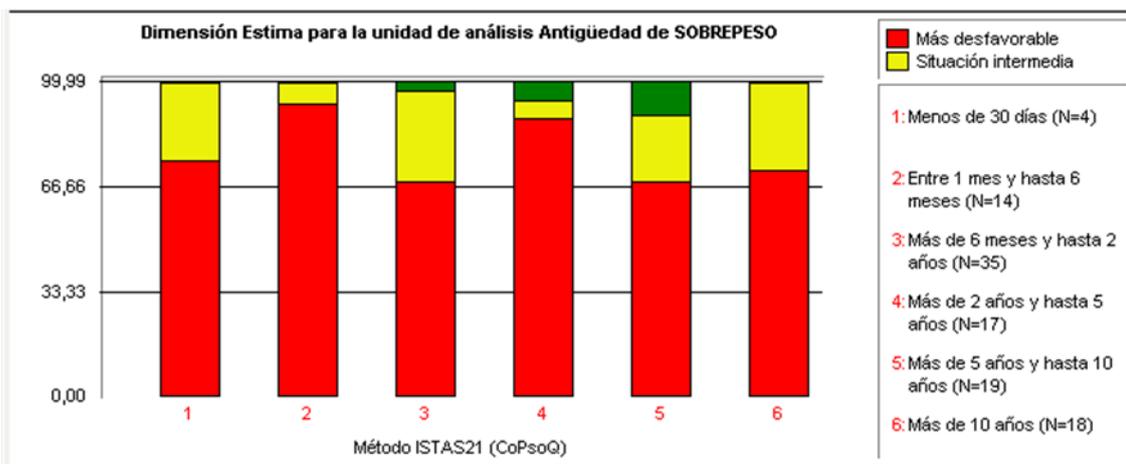


Gráfico 60. Estima: Sobrepeso y Antigüedad.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdova

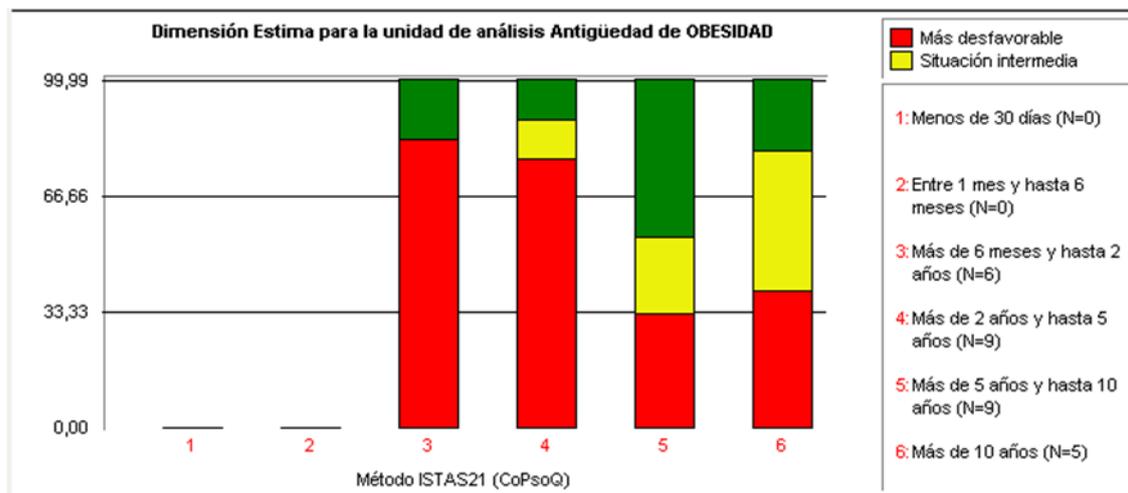


Gráfico 61. Estima: Obesidad y Antigüedad.

Fuente: Cuestionario CoPsoQ ISTAS-21.

Elaborado por: Fabián Salazar Córdoba

En mi criterio, la situación de antigüedad tiene particular interés en el caso de investigar la dimensión Estima, por la opinión generalizada que la antigüedad y la experiencia merecen un trato diferente.

Aparentemente este criterio es válido porque se puede visualizar que los picos de reporte más desfavorable se encuentran en el personal que labora entre 6 meses y cinco años. Luego desciende y mantienen una meseta en los que laboran más años.

En el caso de obesidad, se observa que las percepciones favorable e intermedia aumentan en forma progresiva conforme aumenta el tiempo de antigüedad y, en especial en quienes laboran entre 5 y 10 años.

CAPITULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- El trabajo y la obesidad son dos factores que juntos o aislados contribuyen con la morbilidad y mortalidad de la población, generando costos sociales y en salud.
- Los empleadores tradicionalmente han sido encargados de la prevención de la mortalidad y morbilidad relacionada con el trabajo, los trabajadores han sido responsables para la prevención del sobrepeso y la obesidad. Los dos factores están conectados, pero el interés por estudiar la medida, temporalidad y naturaleza de estas relaciones recién ha tomado interés en las últimas décadas.
- La validez, definida como la capacidad de medir lo que realmente se quiere medir, es muy subjetiva haciendo que los investigadores de los Factores de Riesgo Psicosociales busquen establecer instrumentos cada vez más efectivos, integrales, económicos y ágiles, para solucionar un constructo.
- Como consecuencia de lo anterior, existe mucha ambigüedad y variedad de definiciones de los Factores de Riesgo Psicosociales que han multiplicado los métodos de evaluación; al no existir un Gold Estándar permiten garantizar la investigación aplicando tres diferentes cuestionarios que evalúen el área intralaboral, extralaboral e individual.
- Los resultados de la investigación que se realizó en la empresa manufacturera automotriz muestran que la entidad cuenta con una mayoría de trabajadores de sexo masculino (77%), la edad de los mismos en el 60% de los casos es de menos de 35 años, el 61% realiza trabajos operativas, el 84% tiene un contrato a tiempo completo, el horario de

labores en un 67% de los casos es en la mañana y primeras horas de la tarde; el 68% de los trabajadores tienen una antigüedad menor a cinco años.

- La distribución según el Biotipo muestra que el sobrepeso es el más común con el 49%, seguido del normal con 38% y un 13% para la obesidad. Estos datos son similares a los que reporta la Organización Mundial de Salud y, la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición del 2012 realizada por el Ministerio de Salud del Ecuador.
- Los resultados de la evaluación de la Dimensión Doble Presencia muestran que en la empresa un importante número de personas, en especial las mujeres, personal operativo, con contrato temporal, en horario fijo tiempo están en riesgo porque necesitan responder al mismo tiempo a las demandas del trabajo empresarial y del trabajo doméstico y familiar, y que las exigencias laborales interfieren con las domésticas y familiares. Al comparar las respuestas de acuerdo al Biotipo la situación de riesgo antes mencionada se vuelve más significativa para el caso de sobrepeso y obesidad.
- Los resultados de la evaluación de la Dimensión Estima exponen al igual que la anterior un elevado número de trabajadores de la empresa están expuestos a dicho riesgo y que las variables son casi las mismas, es decir es mayor en mujeres con contrato temporal, que tienen un horario de tiempo fijo especialmente si es de tarde o noche; la diferencia es que este factor afecta más al personal administrativo. La comparación de acuerdo al Biotipo es similar, porque afecta más al personal que tiene problemas de sobrepeso y obesidad.

- El presente estudio concluye que a pesar de los fallos obtenidos evidenciados en los trabajadores tanto operativos como administrativos muestran una organización empresarial con problemas de comunicación entre alta gerencia y sus colaboradores.

5.2. RECOMENDACIONES

- Investigar prácticas de trabajo y medio ambiente laboral que desalienten el desarrollo de obesidad y sobrepeso en general. Estas estrategias tendrán que estar acorde a cuestiones de lenguaje, prejuicios, causalidad y las apreciaciones diferentes de los empleadores y de trabajadores.
- Delimitar el grado al que la obesidad actúa para modificar el riesgo de lesiones y enfermedades ocupacionales. Esta investigación serviría como base para determinar la cantidad de recursos que deberían ser comprometidos a esta área y si son necesarios programas y alteraciones del lugar de trabajo para reducir riesgos o exposiciones.
- Realizar cursos y revisiones bibliográficas en forma periódica para mantener una actualización permanente sobre temas relacionados con los factores de Riesgo Psicosocial así como otros afines a la Seguridad y Salud Ocupacional. Los conocimientos obtenidos deben ser socializados y compartidos con otras personas e instituciones
- Sugerir a la Alta Gerencia, Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa que exista mayor comunicación para tomar medidas mediatas e inmediatas, como capacitación, modificación de procesos, actividades de grupos sean estas deportivas o intelectuales que disminuya los riesgos encontrados.

- Difundir los resultados del trabajo a los empleadores y trabajadores, recalcando que las acciones a tomar deben ser integrales e incluir a todos los actores e interlocutores de la empresa con el fin de crear conciencia y promover la comprensión, compromiso y mejores prácticas en relación con los temas de preocupación. Advertir a los empleadores que aunque se trata de una percepción subjetiva del trabajador los resultados ofrecen una aproximación razonable al estado de la organización.
- Tomar en cuenta los 19 parámetros faltantes que evalúa el programa ISTAS 21, ya que muestran situaciones muy desfavorables y que también deben ser analizadas
- La evaluación no es un fin en sí misma, es una base que permite desarrollar medidas preventivas futuras; es una base para proponer estudios de identificación y medición de la magnitud del riesgo y porcentaje de mejora ulterior de los trabajadores y puestos de trabajo expuestos.

BIBLIOGRAFÍA

- Brun E, Milczarek M (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health De European Agency for Safety and Health at Work. Recuperado de:
<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118>
- Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (ISTAS) (2010). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. Recuperado de:
http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/manual_metodo.pdf
- Cuestionario psicosocial de Copenhague (2004). Identificación y evaluación de riesgos psicosociales. Recuperado de:
http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_48068711_2.pdf
- Ferrer Puig R, Guilera Ferré M, Cebollero P (2011). Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (Fpsico) Recuperado de:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NOVEDADES%20EDITORIALES/FPsico/Informe%20justificaci%C3%B3n.pdf>
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Guía sindical para la prevención del estrés laboral Recuperado de:
http://www.canarias.ccoo.es/comunes/recursos/13/1017628-Guia_sindical_para_la_preencion_del_estres_laboral.pdf
- Guàrdia Olmos J. Universitat de Barcelona (2008) Evaluación de los principales Métodos de evaluación de riesgos Psicosociales. Recuperado de:
http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiaprl/larpsico/sites/es.empleo.webiaprl.larpsico/files/recursos/documentacion_normativa/VALORACIONMETODOSDEEVALUACIONRIESGOSpdf.pdf

Instituto Nacional De Seguridad E Higiene En El Trabajo (Fpsico) (2011).

Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (Fpsico) Recuperado de:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NOVEDADES%20EDITORIALES/FPsico/Informe%20justificaci%C3%B3n.pdf>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) / Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) (2010). CoPsoQ-istas21 versión 1.5.

Método para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. Recuperado de

[http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBsQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.istas.net%2Fcopsoq%2Fficheros%2Fdocumentos%2FCoPsoQIstas21\(1\).ppt&ei=pMf4U6fOB_LNsQTuq4GYDw&usg=AFQjCNHpcVo7e6l5Q9nxRjygv7QQyLWaCQ](http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBsQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.istas.net%2Fcopsoq%2Fficheros%2Fdocumentos%2FCoPsoQIstas21(1).ppt&ei=pMf4U6fOB_LNsQTuq4GYDw&usg=AFQjCNHpcVo7e6l5Q9nxRjygv7QQyLWaCQ)

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) / Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) (2014). CoPsoQ-istas21 version 2

Recuperado de:

http://www.copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=32

Mazzotta V (2011). Depresión y síndrome metabólico. Recuperado de:

http://alcmeon.com.ar/16/64/08_mazzota.pdf?origin=publicationDetail

Milczarek M, Schneider E, Rial González E (2009) European Agency for Safety and Health at Work. OSH in figures: stress at work — facts and figures

Recuperado de:

https://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work

Moncada S, Llorens A , Navarro D, Kristensen E (2005) Arch Prev Riesgos Labor. ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ. Recuperado de:

<http://www.istas.ccoo.es/descargas/8n1orig1.pdf>

Moreno Jiménez B, Báez León C (2010) Factores Riesgos Psico INSHT. De Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Organización Mundial de la Salud (2014). OMS Obesidad y sobrepeso.docx. Recuperado de:

<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/es/>

Otero Sierra C, Dalmau Pons I. (2004). De Servicio de Prevención HHSCJ Barcelona, España Métodos de Evaluación de Factores

Psicosociales en el Sector Sanitario, FSICO E ISTAS21. Recuperado de:

http://aulavirtual2000.com/curso_basico/documents/HOSPITAL-PFSICO-ISTAS21.pdf

Raffo Lecca E, Ráez Guevara L, Cachay B (2013) De Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial. Riesgos psicosociales. Recuperado de:

<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6420/5642>

Reina L, Rodríguez Sánchez R, Romero González B, Rodríguez López A, Romo Sola M. Universidad de Granada (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral Recuperado de:

<http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/32323/1/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodri%CC%81guez-Romero-Rodri%CC%81guez-Romo.pdf>

Schulte P, Wagner G, Ostry A, Blanciforti L, Cutlip R, Krajnak K, Luster M, Munson A, O'Callaghan J, Parks C, Simeonova P, Miller D, (2007) Am J Public Health.2007; 97:428–436. Work, Obesity, and Occupational Safety and Health. Recuperado de:

<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1805035/pdf/0970428.pdf>

Slipak O (2007). Occupational stress. Recuperado de:

http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/printer_3864.shtml

Stavroula L, Aditya J Institute of Work, Health & Organisations, University of Nottingham World Health Organization (2010). Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview Recuperado de

http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241500272_eng.pdf?ua=1

U.S. Preventive Services Task Force Am Fam Physician. 2004 Apr 15;69(8):1973-1976. Screening for Obesity in Adults: Recommendations and Rationale. Recuperado de

<http://www.aafp.org/afp/2004/0415/p1973.html>

Vanichkachorn G, Roy B, Lopez R; Sturdevant R, Occupational Health Services Clinic, Kalispell, Montana (2014) Am Fam Physician. Jan 1; 89(1):17-24. Evaluation and treatment of the acutely injured worker. Recuperado de:

<http://www.aafp.org/afp/2014/0101/p17.html#sec-1>