

**DOCUMENTO QUE FORMA PARTE DEL
PROCESO DE REVALIDACIÓN**

**FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERIA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

**EL ESTRÉS LABORAL COMO FACTOR DE RIESGO DE
ENFERMEDAD OCUPACIONAL.**

**PRESENTADA POR
SILVESTRE JOSÉ JESUS**

ASESOR

LIC. LIDIA ALVARADO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA**

MÉRIDA – VENEZUELA

2014

PROCEDIMIENTO DE REVALIDACIÓN DE GRADOS Y TÍTULOS



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS CENTRALES
RÓMULO GALLEGOS
PROGRAMA DE ENFERMERÍA**

**EL ESTRÉS LABORAL COMO FACTOR DE RIESGO DE
ENFERMEDAD OCUPACIONAL.**

Trabajo de Grado para optar al Título de Licenciatura en Enfermería.

Autores:

Fanny Velasquez
José Silvestre

Tutor: Licda. Lidia Alvarado

San Juan de los Morros, Octubre, 2014.

DEDICATORIA

A Dios y la Virgen por guiarme en el buen camino por iluminarme con entendimiento y sabiduría permitiendo estar hoy aquí.

A toda mi familia, en especial a mis hijos, por apoyarme en mis estudios y por ser ejemplo a seguir. A mis padres: Lérica Velasquez y Fran Velasquez, los seres que iluminan mis caminos todos los días.

A la insigne Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales Rómulo Gallegos y Profesores, por brindar los conocimientos en el aula. Me siento orgullosa de haberme graduado en esta prestigiosa universidad.

Fanny Velasquez.

AGRADECIMIENTO.

A Dios y a la Virgen por darme la vida, salud y fuerza para llegar donde estoy, y brindarles la dicha a las personas más importantes de mi vida.

A las personas que me han llenado de cariño, amor, y han estado presentes en todas las etapas de mi vida, a toda mi familia, en especial a mi mamá

, papá e hijos, a mis hermanos, mil gracias para darme siempre ese apoyo. Los Amo.

Y por último, pero no menos importante a mi Tutora, la Licda. Lidia Alvarado, Licda. María Solano, por guiarme y enseñarme a finalizar esta investigación.

Fanny Velasquez.

DEDICATORIA

Primeramente a Dios Todopoderoso, fuente de inspiración en mis momentos de angustias, esmero, dedicación, aciertos y desaciertos, alegría y tristeza que caracterizaron el transitar por este camino que hoy veo realizado, sin cuyo empuje no fuese hecho posible.

A mi Mamá Nery, Abuelos: Gregoria y Mario y demás familiares; personas cuya presencia en mi existencia ratifican la suerte que he tenido de pertenecerles, por ello creo que este trabajo y los que viene tiene sus siluetas y aunque no lo sepan se los dedico.

A la Dra. Lissette Mesa, por siempre brindarme apoyo y orientación en los momentos difíciles y cuando más lo necesité.

A mis amigos (as) y compañeros de estudios por brindarme su amistad desinteresadas en el momento oportuno.

A mis profesores de la UNERG, por su dedicación, entrega y conocimientos brindados a lo largo de mi carrera.

José Silvestre.

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mis más sinceras muestras de agradecimiento a Jesucristo mi Señor y Dios, por enseñarme el camino correcto de la vida, guiándome y fortaleciéndome cada día con su santo espíritu.

A mi madre Nery, abuelos: Gregoria y Mario, a mi Hermano, tíos (as), madrina Alida y demás familiares por creer y confiar siempre en mí, apoyándome en todas las decisiones que he tomado en mi vida

A mis profesores en especial a la Licda. Lidia Alvarado y Licda. María Solano por sus sabios consejos y por compartir desinteresadamente sus amplios conocimientos y experiencia.

A mis amigos (as) en Especial la Dra. Lissette Mesa, otra mamá y compañeros de clases por el apoyo y motivación que de ellos he recibido.

Finalmente a la UNERG por darme la oportunidad de realizar mis estudios de Licenciatura en esta prestigiosa institución.

José Silvestre.

ÍNDICE GENERAL.

	PP.
DEDICATORIAS	ii
AGRADECIMIENTOS	iV
ÍNDICE GENERAL	Vi
ÍNDICE DE CUADROS	Vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	Viii
RESUMEN	iX
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULOS	
I CONTEXUALIZACION DEL OBJETO DE ESTUDIO	3
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	6
Justificación de la Investigación.....	6
Antecedentes de la Investigación.....	8
Bases Teóricas.....	9
Estrés.....	10
Tipos de Estrés Laboral.....	11
Eutrés.....	11
Distrés.....	11
Componentes de Estrés.....	11
Causas del Estrés Laboral	15
Personales.....	18
Clima Organizacional.....	19
Sobrecarga de trabajo	19
Ambientales.....	20
Ruido.....	20
Temperatura.....	20

Iluminación.....	21
Niveles de estrés	22
Nivel Alto.....	23
Nivel Medio.....	23
Nivel Bajo	24
Aspectos Legales.....	24
Definición Operacional de Variables.....	25
Tipo de Investigación.....	27
Diseño de Investigación.....	28
Población y Muestra	29
Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	29
Validez y confiabilidad.....	30
Plan de Análisis de datos.....	32
Análisis y Discusión de los resultados.....	33
Conclusiones.....	48
Recomendaciones.....	49
Referencias Bibliográficas.....	53
Anexos.....	56
Validación.....	57
Cuestionar.....	58

LISTA DE CUADROS

CUADRO	PP.
1. Operacionalización de Variables.....	26

LISTA DE GRÁFICOS

	PP.
GRAFICO	
1. Distribución diferencial y porcentual del indicador de Clima Organizacional.....	34
2. Distribución diferencial y porcentual del indicador del Ruido.....	36
3. Distribución diferencial y porcentual del indicador de Temperatura.....	38
4. Distribución diferencial y porcentual del indicador de Iluminación.....	40
5. Distribución diferencial y porcentual del indicador Estrés Alto.....	42
6. Distribución diferencial y porcentual del indicador de Estrés Medio.....	44
7. Distribución diferencial y porcentual del indicador de Estrés Bajo.....	46



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS CENTRALES
RÓMULO GALLEGOS
PROGRAMA DE ENFERMERÍA

EL ESTRÉS LABORAL COMO FACTOR DE RIESGO DE
ENFERMEDAD OCUPACIONAL.

Autor (s): Fanny Velasquez

José Silvestre

Tutor: Licda. Lidia Alvarado

Año: 2014.

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar el estrés laboral como factor de riesgo de enfermedad ocupacional. A tal efecto se realizó una investigación de tipo documental, descriptiva, de campo con un diseño no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 27 sujetos (almacenista, asistentes de almacén y jefe del departamento) para la medición del variable estrés laboral, se utiliza como instrumento un cuestionario, estructuradas con preguntas cerradas, con varias alternativas de respuestas. Para la recopilación de los datos se hizo mediante observaciones y entrevistas realizadas a los sujetos en estudio, los cuales permitieron describir y analizar aspectos relacionados al problema. Las conclusiones permitieron determinar una alta predisposición de los almacenistas al estrés laboral. Se recomendó a los sujetos, afrontar el estrés negativo, exigir y contribuir a un ambiente saludable y seguro de trabajo para contrarrestar los factores estresores, manejo del tiempo, tener confianza en sí mismo, realizar ejercicios físicos, asumir un pensamiento positivo, solicitar ayuda cuando lo requieran. Laboratorios KIMICEG, C.A. Aragua debe presentar más atención a su recurso humano y proporcionarles ayuda profesional.

Descriptores: Estrés laboral, laboratorio KIMICEG, Factores psicosociales, ocupacional, enfermedad.

INTRODUCCIÓN.

El estrés en el entorno laboral es un problema creciente, inhabilitante y con un importe personal, social y económico. Los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés son cuantiosos y aumentan año tras año a nivel internacional. Son numerosos los índices de ausentismo laboral, la baja productividad en la empresa de los trabajadores, los accidentes profesionales y la escasa motivación en el trabajo, de allí la poca eficiencia del personal.

Por lo que, puede hacerse referencia a ciertos acontecimientos en los cuáles existen situaciones que implican demandas fuertes para el individuo, que pueden agotar sus recursos de afrontamiento. La definición del término estrés ha sido muy controvertida desde el momento en que se importó para la psicología por parte del fisiólogo canadiense Selye (1956).

En tal sentido, el estrés puede definirse según Santos (2004) “como un proceso o secuencia de etapas, el cual es percibido cuando el trabajador recibe determinadas exigencias impuestas por sus supervisores, y a las cuales deben adaptarse para dar una respuesta adecuada y rápida usando todos los recursos disponibles a su disposición, provocando que el trabajador realice un esfuerzo agotador para lograr tal respuesta”.

Esto es justamente lo que ocurre actualmente en la sociedad a nivel mundial, no hay nadie que sea ajeno a este trastorno, ya que diariamente está sometido a situaciones tensionales que afectan en todos los aspectos de la vida del ser humano, sobre todo en las personas que realizan trabajos diarios, como es el caso del personal que labora en la empresa Laboratorios KIMICEG, C.A.

El estrés se presenta de distintas maneras según el tipo de individuo, pero en forma general es posible reconocer dos tipos de estrés: Eustrés (estrés positivo) y Distrés (estrés negativo) (Santos 2004).

Según Peiró (1992), los estresores se pueden identificar en las siguientes categorías:

- (-) Estresores del ambiente físico: Ruido, vibración, iluminación, etc.
- (-) Demandas estresantes del trabajo: Turnos, sobrecarga, exposición a riesgos.
- (-) Contenidos del trabajo: Oportunidad de control, uso, habilidades, variedad de tareas, feedback, identidad de tarea, complejidad del trabajo.
- (-) Clima organizacional.
- (-) Estrés por la relación trabajo y otros ámbitos de la vida (familia, etc.)

En tal sentido, el estrés laboral puede ser positivo siempre y cuando el trabajador lo maneje adecuadamente, por tal motivo; un grado de estrés positivo hace el trabajo más dinámico, estimulante, para que la rutina no se torne aburrida. Por lo que el presente trabajo se estructuró en cinco capítulos, Capítulo I: El problema, Capítulo II: Marco teórico, Capítulo III: Marco Metodológico, Capítulo IV: Resultados del Estudio y Capítulo V: Conclusión y Recomendaciones.

Finalmente, se listan las referencias citadas en el cuerpo de la investigación y los anexos que la complementa.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.

El ser humano vive en una constante lucha, para mantener el equilibrio entre las demandas del medio ambiente en el cual se desenvuelve y las respuestas con las cuales deben reaccionar ante éste. Cuando el medio exige a los individuos repuestas que estén por encima de sus capacidades adaptativas, solo pueden darlas en un estado de estrés, el cual es la expresión de la tensión física y psíquica que dinamiza, estimula y hace que el organismo humano interactúe adecuadamente con su entorno. (Campos, 2003)

Este estado adaptativo, cuando representa condiciones de sobrecarga, mantenida, puede influenciar el estado de salud del organismo, tanto en su esfera psíquica como somática, constituyendo un determinante en el perfil de morbilidad de un individuo o de un grupo. No obstante, cuando las demandas del medio laboral son excesivas, intensas, prolongadas y superan la capacidad de resistencia del organismo de un individuo, influye de manera directa sobre la personalidad y en casos extremos de no poseer la habilidad para enfrentarlas puede desencadenar en estrés laboral. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), 2006.

Es una reacción que puede tener un individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Este planteamiento es ratificado a escala mundial desde la entrada de vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. (2005).

Donde se destaca entre los agentes desencadenantes del deterioro de las relaciones interpersonales, ausentismo y disminución de la productividad, encuentra el estrés laboral.

En los países de América Latina, donde se incluye Venezuela, los trabajadores tienen un 80% de padecer enfermedades ocupacionales como el estrés laboral, generadas por la poca familiaridad con el proceso de trabajo, el tiempo, el tipo de exposición, la inadecuada infraestructura del entorno organizacional, la utilización de nuevas tecnologías, la precarización de las condiciones del entorno físico y los sistemas de contratación que influyen en la morbilidad de la población trabajadora y la aparición de nuevos problemas de salud que afectan a las naciones en desarrollo (Santana y Montero, 2003). Se observa entonces, que el estrés, es un mal organizacional sin fronteras. Dada su universalidad puede presentarse en cualquier organización y a cualquier nivel del personal de una empresa, muy especialmente los mandos operativos, pues estos conforman equipos de trabajo en cada nivel de la estructura, relacionados con niveles superiores, inferiores e inmediatos mediante vínculos, representados por ejecutivos, es decir directivos que conectan a su grupo con el resto de la organización (Davis y Newstrom, 2003).

En Venezuela según la dirección de epidemiología e Investigación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), refiere:

Un promedio de cuatrocientos trabajadores fueron atendidos por el equipo multidisciplinario de Inpsasel, durante los dos últimos trimestres del 2007, observándose 70% de los diagnósticos ocupacionales fueron trastornos por lesiones musculo – esqueléticos, hernias discales y estrés laboral.

Específicamente tipificadas esta por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) (LOPCYMAT), como enfermedad ocupacional, considerada como los estados patológicos, contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador, se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonomicos, venereológicos, agentes químicos,

biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiestan por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental temporal o permanente.

Basándonos en el último trimestre del año (2013), en morbilidades del servicio de salud laboral, el estrés afecta en mayor o menor grado a la población en general, no escapando de los trabajadores y en especial al personal del laboratorio KIMICEG, C.A, que está expuesto a una carga de actividades laborales diarias que pudiera causar deterioro progresivo. Entre las patologías psicosomáticas que con frecuencia se presentan, están las enfermedades digestivas, alteraciones cardiovasculares, cefaleas, trastorno del sueño, enfermedades músculos esqueléticas y fatiga patológica. En este sentido, evaluar las causas de estresores, es de importancia fundamental para la comprensión del proceso salud – trabajo – enfermedad del grupo de trabajadores.

Ante esta contextualización de la situación problema, la finalidad de evaluar el estrés laboral en el personal del laboratorio KIMICEG, C.A, tiene valor y beneficio en la salud biopsicosocial del individuo.

En virtud de los planteamientos expuestos, la presente investigación formula las siguientes interrogantes:

¿Cuáles factores psicosociales generan estrés laboral en los trabajadores de la empresa?

¿Qué nivel de estrés laboral presentan los trabajadores de la empresa?

Para dar respuesta a las interrogantes planteadas, la presente investigación formuló los siguientes objetivos.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar el nivel del estrés laboral como factor de riesgo de enfermedad ocupacional del Laboratorio KIMICEG. C.A., ubicado en San Vicente II, Calle A parcela # 14, Maracay - Estado Aragua.

Objetivos Específicos.

- Describir los factores psicosociales del estrés laboral en el trabajador con riesgo de enfermedad ocupacional.
- Determinar los niveles del estrés laboral en el trabajador con riesgo de enfermedad ocupacional.

Justificación de la Investigación

La realización de este estudio tiene como objetivo dar cumplimiento a uno de los requisitos exigidos para optar al Título de Licenciados en Enfermería. En la época actual las personas están sometidas a un ritmo de vida sumamente acelerado, donde las exigencias de la esfera individual, social y laboral son elevadas; los que al no evolucionar con la misma rapidez que los cambios, producen una situación de conflicto. En diferentes aspectos de la vida las personas están expuestas a situaciones que producen alteración y uno de estos escenarios corresponde a la actividad laboral que ocupa un espacio elemental en la sociedad.

El estrés laboral ha aumentado su incidencia en el ámbito del trabajo y puede conducir a enfermedades físicas y hasta psíquicas. Por otro lado, es una causa de ausentismo laboral, influye negativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores. (OMS, 2007)

La presente investigación se justifica en su dimensión práctica, porque proporcionará a la directiva del laboratorio, información valiosa sobre el

compromiso salud – trabajo – enfermedad, que en un momento de la vida laboral; el trabajador pudiera estar afectado por otra parte, determinar el nivel de estrés en los trabajadores aportará datos útiles tanto los directivos como para los trabajadores.

En su dimensión social, la investigación constituye un aporte; porque ofrece sugerencias y recomendaciones para reforzar o enriquecer sus funciones laborales mediante el empleo de mecanismos que lo ayuden a crear un ambiente positivo, tanto individual como colectivo que permita la interacción social y un clima laboral de bienestar compartido.

En su dimensión teórica profundizará en el estudio del estrés laboral desde un enfoque holístico que permitirá confrontar autores, así como enriquecer y actualizar los tipos, factores y niveles en que se hace presente la enfermedad en el entorno laboral.

En su aspecto metodológico, se justifica; porque se diseña un instrumento para el sondeo de opinión concerniente a la variable de estudio, cuyos resultados servirán a futuras investigaciones interesadas en el tema.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación

El marco teórico constituye el corazón del trabajo de investigación, y tiene el propósito de situar el problema que está estudiando dentro de un conjunto de conocimientos, a fin de orientar la búsqueda y ofrezca una conceptualización adecuada de los términos que se utilizaran en el trabajo. En este capítulo se encuentran los antecedentes y las bases teóricas o la fundamentación teórica, bases legales, sistema de las variables a medir y las definiciones de términos básicos.

García y Parras, (2010), realizaron un estudio cuyo objetivo fue determinar el efecto de entrenamiento autógeno, (versión González de Azuaje) como estrategia de afrontamiento, sobre el estrés laboral de empleados de una institución bancaria. El nivel de la investigación fue explicativo y se seleccionó la muestra a partir de un muestreo no probabilístico intencional. Las técnicas de recolección de datos fueron la escala de situaciones de estrés y el test de excitabilidad individual.

El diseño utilizado fue cuasi-experimental de dos grupos con pretest y postest. El tratamiento estadístico de los datos se realizó utilizando estadísticas descriptivas, la prueba para muestras independientes u de Mann Whitney y la prueba de los pares señalados y rengos igualados de Wilcoxon. Entre los resultados se reporta la efectividad del entrenamiento autógeno, para disminuir el estrés laboral, el cual sirve de orientación en la presente investigación ya se demuestra que existen estrategias, que permiten aminorar el estrés el trabajo.

Llorens y Salanova (2011), llevaron a cabo una investigación titulada Estudio exploratorio de los riesgos psicosociales y sus consecuencias sobre el estrés laboral en profesores universitarios. Su objetivo, fue detectar los riesgos psicosociales y sus consecuencias sobre el estrés laboral en profesores universitarios. Fue una investigación descriptiva, con diseño no experimental. La muestra, estuvo

conformada por 142 profesores. Los resultados evidenciaron que la media de los profesores encuestados posee altos niveles de recurso individuales y personales para afrontar el estrés laboral.

Se concluyó, que los profesores tienen altos niveles de satisfacción laboral intrínseca, altas demandas de tipo mental y niveles medios de satisfacción con la supervisión. Se recomendó elaborar directrices para la prevención-corrección optimización de la salud psicosocial en el trabajo de este colectivo de profesores.

Por otra parte, Brito (2011), realizó una investigación denominada Liderazgo estratégico y estrés laboral en los gerentes de recursos humanos del sector bancario de la ciudad de Maracaibo. El tipo de investigación fue descriptiva, de campo y se utilizó un diseño no experimental, transaccional descriptivo. La población estuvo compuesta por el universo de gerentes de recursos humanos de las instituciones bancarias residentes en la ciudad de Maracaibo. Se realizó un censo poblacional y como instrumento se aplicó la escala de liderazgo estratégico de Aguaje y Volpacchio y la escala ETRA de Romero, modificada por Brito (2011).

Los resultados indicaron que el estilo de liderazgo estratégico no conserva relación significativa con el estrés laboral, tanto a nivel general como considerando las dimensiones de la variable. Se concluyó, que los trabajadores que han desarrollado habilidades tienen menor posibilidad de presentar estrés laboral o una mayor capacidad para afrontarlo.

Bases Teóricas

La vida de los individuos no se desarrolla en un estado de completo equilibrio entre ellos y el medio ambiente. Con frecuencia, el medio exige a los organismos respuestas que van por encima de sus capacidades adaptativas. Esta exigencia del medio demanda a los individuos respuestas a un nivel de actividad superior al que desarrollan normalmente, que solo pueden ser dadas en un estado de activación general denominado stress, que trae consigo cambios fisiológicos en el organismo que lo sufre. El stress se sitúa entre la sobrecarga de estímulos y las

capacidades adaptativas de los sujetos. Es un concepto que no se refiere únicamente a un estímulo externo ni a un individuo, sino a la relación entre ambos. (Hernández, 1.991).

Estrés

(Mainieri, 1990). La palabra estrés se deriva del griego “stirngere”, que significa provocar tensión. Esta palabrea se utilizó por primera vez en el siglo XIV y a partir de entonces se empleó en diferentes textos en inglés como “stress, stessse, strest y strasse”. En forma simplista, el estrés es a veces definido como una condición meramente muscular: “es una rigidez o endurecimiento de los musculosa y del tejido conjuntivo que excede del tono necesario para su funcionamiento normal”. Sin embargo es mucho más que eso. El estrés es unas respuestas importante.

Hans Selye (1.950) pionero en las investigaciones sobre el estrés, describe el estrés como un Síndrome General de Adaptación y lo sistematiza en tres fases distintas desde el punto de vista biometabólico: fase de alarma que se caracteriza por una respuesta adrenérgica, que puede provocar úlceras gastrointestinales, respuesta timolinfática y otros cambios clínicos, estructurales y químicos, si la amenaza es muy efímera, el síndrome general de adaptación puede no ir más allá de este estado y la persona no darse cuenta de su respuesta; fase de resistencia que es la suma de las reacciones de adaptación y de los mecanismos de compensación del organismo sometido a estímulos crónicos. Si la intensidad de los estímulos o el tiempo de aplicación sobrepasan la capacidad de adaptación del organismo, sobreviene la fase de agotamiento que puede acompañarse de enfermedad o muerte del organismo afectado.

Un cierto grado de estrés o excitación es esencial para nuestra salud rendimiento. Sin el impulso que proporciona el estrés, no somos capaces de conseguir nada. De hecho, la total ausencia de estrés equivale fisiológicamente a la muerte. El estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye a:

(-) Su supervivencia

- (-) Adecuado rendimiento en actividades
- (-) Desempeño eficaz
- (-) Lo negativo es que el estrés sea excesivo

En términos generales se puede hablar de dos tipos de estrés:

Eustres: (Pose, 2005), define como un estado en el cual las respuestas de un individuo ante las demandas externas están adaptadas a las normas fisiológicas del mismo. El eustres es el fenómeno que se presenta cuando las personas reaccionan de manera positiva, creativa y afirmativa frente a una determinada circunstancia lo cual les permite resolver de manera objetiva las dificultades que se presentan en la vida y de esta forma desarrollar sus capacidades y destrezas.

Distres: se define, como un estado en el cual las demandas del miedo son excesivas, intensas y/o prolongadas, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo. (Pose, 2005).

Componentes de Estrés

Tiene dos componentes básicos:

(-) Los agentes estresantes o estresores: son aquellas circunstancias que se encuentran en el entorno que rodea a las personas y que producen situaciones de estrés. Los estresores pueden ser de índole individual, grupal y organizacional.

(-) La respuesta al estrés: es la reacción de un individuo ante los factores que lo originan y los tipos de respuesta que pueden brindarse frente a una situación estresante son dos:

(-) Respuesta en armonía adecuada con la demanda que se presenta

(-) Respuesta negativa, insuficiente o exagerada en relación con la demanda planteada, lo cual genera desadaptación.

En este punto se puede notar significativas diferencias individuales, ya que mientras para unas personas unas experiencias resultan agotadoras, difíciles o con un

fortísimo efecto negativo sobre el organismo, para otras ocasionan daño en el sistema nervioso y en ninguna parte del organismo.

Selye (1950) identifica 3 fases en el estrés:

(-) Se da una reacción de alarma en respuesta a un factor de tensión que activa el sistema nervioso autónomo.

(-) La fase de resistencia ocurre mientras el cuerpo se aclimata y ajusta al factor de estrés.

(-) La fase de fatiga, si la tensión persiste por mucho tiempo, agregándose factores residuales que pueden llevar a la enfermedad y hasta la muerte.

(-) Así, cada vez que la persona está en situación de estrés, el organismo pasa por las mismas secuencias de reacciones.

Fase de alarma

Ante la aparición de un peligro o estresor se produce una reacción de alarma durante la que baja resistencia por debajo de lo normal. Es muy importante resaltar que todos los procesos que se producen son reacciones encaminadas a preparar los Organismos para la acción de afrontar una tarea o esfuerzo. Esta primera fase supone la activación del eje hipofisuprarrenal; existe una reacción instantánea y automática que se compone de una serie de síntomas:

(-) Se produce una movilización de las defensas del organismo

(-) Aumenta la frecuencia cardíaca

(-) Se contrae el bazo, liberándose gran cantidad de glóbulos rojos

(-) Se produce una redistribución de la sangre, que abandona los puntos menos importantes, como es la piel (aparición de palidez)y las vísceras intestinales, para acudir a músculos, cerebro y corazón, que son las zonas de acción

(-) Aumenta la capacidad respiratoria

(-) Se produce una dilatación de las pupilas

(-) Aumenta la coagulación de la sangre

(-) Aumenta el número de linfocitos (células de defensa)

Fase de resistencia o adaptación

En ella el organismo intenta superar, adaptarse o afrontar la presencia de los factores que percibe como una amenaza o del agente nocivo y se producen las siguientes reacciones:

- (-) Los niveles de corticoesteroides se normalizan
- (-) Tiene lugar una desaparición de la sintomatología

Fase de agotamiento

Ocurre cuando la agresión se repite con frecuencia o es de larga duración y cuando los recursos de la persona para conseguir un nivel de adaptación no son suficientes: se entra en la fase de agotamiento que conlleva lo siguiente:

- (-) Se produce una alteración tisular
- (-) Aparece la patología llamada psicósomática

Estrés laboral y las características individuales

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

La OMS (1994) define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción”. Si aplica el concepto al ámbito de trabajo de los individuos se pudiera justar la definición de estrés como el desequilibrio entre las demandas profesionales y la capacidad de las personas para llevarlas a cabo.

El concepto de estrés ocupacional o laboral se refiere “a todos aquellos aspectos de trabajo que pueden influir sobre las personas generado estrés” (Kalimo,

1989). Los efectos del estrés varían según los individuos. La sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas, existen en los individuos diferencias en características de personalidad, patrones de conductas y estilos cognitivos relevantes que permiten predecir las consecuencias posible de determinados estresores del ambiente laboral (Peiro, 1993).

Tipos de estrés laboral

El trabajo ante una situación de estrés intenta desarrollar unas varias estrategias de afrontamiento, que persiguen eliminar la fuente de estrés. También pueden tratar de evitar la experiencia incidiendo en la situación estresante, en sus propios deseos e inclusive en las expectativas en relación con esa situación. Por lo que se ha clasificado el estrés en dos tipos:

Estrés agudo

El estrés es el producto de una agresión intensa (aun violenta) ya sea física o emocional, limitada en el tiempo pero que supere el umbral del sujeto, da lugar respuesta también intensan rápida y muchas veces violenta. (Mainieri, 1999)

Estrés Crónico

Cuando el estrés se presenta en forma crónica, prolongado en el tiempo, continuo, no necesariamente intenso, pero exigiendo adaptación permanente, se llega a sobrepasar el umbral de resistencia del sujeto para provocar las llamadas enfermedades de adaptación es decir el estrés se convierte en distres. (Mainieri, 1999).

El estrés crónico darse ya sea por una exposición prolongada y continua a factores estresantes externos o por condiciones crónicas o prolongadas de las respuestas al estrés (como en sujetos deprimidos y en el estrés postraumático). Aquí el sujeto se ve expuesto prolongadamente a las llamadas hormonas del estrés (catecolaminas, adrenalina y noradrenalina liberadas por el sistema nervioso

simpático; y los glucocorticoides). Algunos autores catalogan como estrés agudo al que ocurre dentro de un periodo menor a 6 meses, y crónico de 6 meses o más.

Causas del estrés laboral

Día a día las personas dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia y los amigos. Son estas situaciones las que muchas veces llevan a los individuos a ser adictos de su empleo y estas son las que generalmente ocasionan estrés laboral.

Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que la se responsabilice demasiado.

El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias asociadas al contexto laboral. (Doval, Moleiro y Rodríguez 2004).

Por otra parte es necesario tomar en cuenta que el origen del estrés laboral según Melgosa (1999), puede considerarse como de naturaleza externa o interna, por lo que se puede decir que cuando los agentes externos o ambientales son excesivamente fuertes hasta los individuos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente aun los agentes estresantes suaves le ocasionaran trastornos moderados. Se distinguen que algunas de los factores estresantes en el contexto son:

(-) Factores intrínsecos al propio trabajo: aquí se puede mencionar: estresores del ambiente físico (ruido, vibraciones, iluminación, temperaturas), trabajo por turno y trabajo nocturno, sobrecarga de trabajo. Exposición a riesgos y peligros.

(-) Factores relacionados con las relaciones interpersonales: falta de compañerismo, comunicación inadecuada, evaluación del rendimiento (es difícil aceptar la opinión del otro respecto a nuestra conducta).

(-) Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional: falta de incentivo para seguir la preparación.

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

Consecuencias biológicas del estrés

La respuesta del organismo es diferente según se esté en una fase de tensión inicial (en la que hay una actividad general del organismos y en la que las alteraciones que se producen son fácilmente remisibles, si se suprime o mejora la causa) o en una fase de tensión crónica o estrés prolongado, en la que los síntomas se convierte permanentes y se desencadena las enfermedad.

Factores Psicosociales de estrés laboral

En una etapa histórica tan competitiva como la actual a las organizaciones le es indispensable contar con gerentes con altos niveles de liderazgo, condición que implica trabajar en cooperación con otros de una manera coordinada, armónica y enfocada, aprovechando las fortalezas de cada cual y potencializándolas a favor del grupo mediante la sinergia. No obstante, estos retos, en algunos directivos en ocasiones se ven obstaculizados por factores psicosociales generadores del estrés laboral.

Esto debido a que resultados de estudios epidemiológicos, tanto los realizados en el contexto del trabajo como de la salud pública, han demostrado el influjo de las condiciones psicosociales propias de la vida del trabajo en el incremento de procesos

mórbidos. Los factores psicosociales pueden entenderse como: “ La condición o condiciones del individuo, del medio extra laboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico” (Villalobos 1997).

En este mismo orden de ideas, se entienden como un conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, donde algunos son de carácter individual, otros se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales. (Campos, 2006), Coincidentemente, se denominan agentes externos o ambientales excesivamente fuertes que llevan a los individuos mejor capacitados a sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente aún los agentes estresantes menos complejos le ocasionaran trastornos moderados (Melgosa, 2000).

También se les conceptualiza como aquellas situaciones negativas que aparecen con mayor frecuencia en el contexto profesional, teniendo en cuenta los diversos aspectos que pueden precipitar el desarrollo habitual del desempeño del trabajo (Ortega, 2004). En este sentido, en el presente estudio se asume esta última definición, porque se considera que las situaciones laborales condicionan, por sí mismas, determinadas reacciones en los individuos que en determinados casos, podrían conducir al padecimiento del síndrome de estrés.

Otra clasificación de los factores psicosociales, es la referida específicamente a los agentes que con notable frecuencia condicionan la presencia de estrés laboral en los directivos de una organización como son un alto grado de dificultad en la tarea, existencia de grandes responsabilidades; liderazgo autoritario en los niveles superiores, mala delegación de responsabilidades o relaciones laborales ambivalentes, falta de capacitación y desarrollo, carencia de reconocimiento y ausencia de incentivos. (Fernández, 2000).

Por último, una clasificación más detallada, describe los factores psicosociales como personales, organizacionales y ambientales (Aveni. 2003), En el presente estudio se comparte esta última clasificación dado que son inherentes a la institución objeto de estudio. En virtud de lo expuesto, a continuación se especifican cada uno de los factores psicosociales previamente mencionados.

Personales

Al hacer referencia de los factores psicosociales personales que inciden en el estrés laboral, se hace mención al conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales. (Aveni 2003), En este mismo orden de ideas, son actitudes y sentimientos negativos hacia el trabajo, entre ellos menciona agotamiento emocional, sentimiento de no tener que ofrecer nada a los demás acompañado de manifestaciones somáticas como irritabilidad y ansiedad en el trabajo; despersonalización, actitudes de insensibilidad hacia los colegas de trabajo, (García 2006) se asocia con aislamiento y etiquetamiento despectivo de culpar a otros por el fracaso en el cumplimiento de sus funciones laborales y falta de realización personal, sobre la base de una autoevaluación negativa.

Organizacionales

Dentro de una empresa o institución los estresores psicosociales de orden organizacional contemplan aspectos propios del trabajo que pueden generar estrés laboral. A su vez estos estresores pueden generar dificultades en el desempeño y en la interrelación entre los trabajadores con sus compañeros y la estructura empresarial, y su identificación permite la implementación de medidas destinadas a la prevención y control de la enfermedad (Chacín; Corzo; Rojas, 2002).

Clima organizacional

La productividad depende de tener relaciones armónicas entre las personas, y entre la gerencia y los trabajadores. De allí, que “Los empleados satisfechos son una condición previa para el aumento de la productividad, de la rapidez de reacción, la calidad y el servicio al cliente” (Kaplan y Norton 1997,). Es por este motivo que los estudios de clima organizacional permiten a los empleados expresar su opinión sobre cómo funciona la organización y cómo se sienten en ella; constituyen así un instrumento de indagación, que funciona bajo la premisa de que se generan beneficios cuando se implementan acciones correctivas en los aspectos que lo requieran. En tal sentido, el clima organizacional es un excelente mecanismo para conocer, de manera indirecta, cómo es la calidad de gestión de la empresa; de hecho, sus resultados apuntan hacia cómo se encuentran funcionando los aspectos estructurales y estáticos (status de los trabajadores) de la organización, y qué ocurre en el día a día en las relaciones entre las personas.

Sobrecarga de trabajo

El exceso de trabajo tanto en términos cuantitativos como cualitativos, es una fuente incesante de estrés. Se entiende por sobrecarga cuantitativa el exceso de actividades a realizar en un periodo determinado de tiempo. La sobrecarga cualitativa hace referencia a las excesivas demandas en relación con las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador. Se han constatado correlaciones significativas entre sobrecarga laboral y conducta de fumar, incremento de la ansiedad y disminución de la satisfacción laboral. (Ortega, 2004), Relacionado con la sobrecarga de trabajo, refiere (Ortega, 2004), está el exceso de horas de trabajo. El alargar en exceso las horas de trabajo correlaciona con enfermedades coronarias, disminución en la calidad de las relaciones sociales y familiares.

Sin embargo para algunas personas el hecho de refugiarse en el trabajo puede ser una forma de evitar unas relaciones sociales insatisfactorias en otros órdenes de la vida. Por otra parte la sobrecarga de trabajo con tareas, rutinarias o aburridas en

relación a las habilidades y destrezas del trabajador pueden ser causa de estrés laboral, por insatisfacción o falta de motivación.

Ambientales

En este apartado aparecen los denominados “estresores ambientales” (Piña y otros 2004), entre los cuales se mencionan: iluminación deficiente, alto nivel de ruido o ruidos intermitentes, presencia de contaminantes en la atmósfera, altas o bajas temperaturas. El impacto que tienen los factores ambientales en los individuos y las poblaciones, ha evidenciado cómo el ambiente juega un papel importante en el incremento o reducción de la morbilidad.

Los estresores ambientales, exigen al trabajador una doble adaptación: física y psicológica. De allí, que un entorno seguro y saludable de trabajo constituye un factor fundamental de la calidad de vida.

En este sentido, los riesgos físicos como ruido, iluminación y ventilación van a menudo ligados a enfermedades como el estrés laboral (Slipak, 2001) y si no son controlados a tiempo pueden impactar en forma negativa al trabajador, debido a que han sido señalados como elementos que pueden actuar como coadyuvante de conductas poco saludables. Para una mejor explicación de dichos estresores a continuación se hace referencia a cada uno de ellos y sus posibles efectos en el contexto laboral.

Ruido

El ruido es uno de los agentes contaminantes más frecuentes en los puestos de trabajo, no se conoce un nivel de ruido aceptable, aunque se considera que cuando el nivel de ruido excede de 50 dBA (decibeles) se produce un incremento de las quejas (Rodríguez y Alonzo 2004). Se señala que el rendimiento producto del trabajo mental es el más afectado por el ruido. “Los individuos que trabajan en un ambiente ruidoso, por lo general, son más nerviosos e irritables que quienes tienen que trabajar en un ambiente silencioso”. (Ramírez, citado por Piña). También, el ruido está asociado a la

aparición de cambios de conducta, interferencia en la comunicación, puede afectar la salud, causando hipoacusia, depresión e irritabilidad.

Temperatura

Es otro factor ambiental que influye en el bienestar, confort, rendimiento y seguridad del trabajador. Cuando en un área de trabajo los niveles de temperatura se encuentran en los extremos repercute de forma negativa en el trabajador. (Piña, 2004), en este sentido, se señala que "el excesivo calor produce fatiga, necesitándose más tiempo de recuperación o descanso que si se tratase de temperatura normal".(Ramírez, citado por Piña). De la misma forma el autor refiere que "el frío también perjudica al trabajador, ya que las temperaturas bajas le hacen perder agilidad, sensibilidad y precisión en las manos".

Pues bien, las temperaturas extremas no sólo resultan un inconveniente para la ejecución de una tarea, sino también para la seguridad del trabajador, y ésta debe ser adecuada según el área, es decir, este factor es de gran relevancia porque por ejemplo si la temperatura de una oficina bancaria es muy baja (excede el frío), es lógico que un directivo o empleado no sólo manifieste cambios de conducta, espasmos musculares, lentitud e irritabilidad, sino que existe un potencial de riesgo biológico para la proliferación de agentes infecciosos.

Asimismo, una ventilación insuficiente se debe a un insuficiente suministro de aire fresco; una mala distribución que provoca estratificaciones del aire y diferencias de presión entre los distintos espacios de un edificio, una temperatura de aire y humedad relativa extremas o fluctuantes y/o mucho movimiento de aire puede ocasionar corrientes de aire y excesivo frío en el ambiente.

Iluminación

En lo que corresponde a la iluminación no deja de ser fundamental su control. Un nivel de iluminación bajo, un contraste insuficiente, los brillos excesivos y los destellos pueden ser causa de estrés visual, generando irritación de ojos y dolor de

cabeza. (Rodríguez, Alonzo, 2004), ya que tanto la incandescencia como las sombras pueden interferir en la captación de las señales visuales, necesarias para que el trabajador se desempeñe sus tareas de manera óptima, si no cuenta con buena iluminación se sentirá cansado, empleará más energía y esfuerzo en hacer su tarea lo cual lo conducirá a deprimirse y agobiarse y por ende a estresarse (Piña y otros 2004).

Niveles de Estrés

La importancia que las características contextuales (entorno de trabajo) tienen para determinar la respuesta del individuo está en función del grado de precisión o ambigüedad que dicho contexto presente. Es decir, cuando una situación tiene mucha "fuerza", las variables personales son poco importantes porque el comportamiento está muy pautado. Por el contrario, si la situación no es clara, se presta a la interpretación del sujeto (Cano, 2002). En este caso, las características del individuo son más determinantes que su conducta.

Por otra parte, (Barrios 2004) afirma, que los niveles de estrés laboral están también relacionados con el factor personalidad lo que implica cómo y porque el estrés es percibido y cómo afecta a cada sujeto de forma distinta, lo cual es debido a que existen personas que son más proclives que otras a padecer altos niveles de estrés mientras que otras padecen un nivel medio o bajo. En tal sentido, en el presente estudio se tomará en cuenta esta última clasificación de los niveles de estrés. A continuación se especifican cada uno de ellos:

Nivel alto

Este nivel está caracterizado por personas que viven dependiendo del distrés, o sea se ubica en un alto nivel de estrés (Barrios, 2004), Todo ha de hacerse para ayer, además de ser urgente es importante que así sea, se ha de hacer rápido, el límite de tolerancia para los errores se aproxima a cero. No solo se mueve rápido, sino que come de forma apresurada, habla a toda velocidad, las semanas y los días pasan a toda prisa, el estado de alarma y la impaciencia son su ecosistema. El estado de

alarma permanente somete al corazón a un castigo incesante, no es de extrañar que las patologías que afectan al sistema circulatorio causen estragos entre este particular grupo de población.

Nivel medio

Este segundo nivel, responde a una personalidad que supone un modelo de aceptación negativa, las cosas suceden, no parece que pueda hacer nada por incidir sobre los resultados de las acciones, nada de lo que se hace parece dar los resultados apetecidos, ¿Prisa para qué?, de todas formas da igual, nada bueno ocurre (Barrios, 2004). Aunque goce de una salud aceptable, de un trabajo tolerable, de una casa, etc. no se da cuenta, no percibe lo que tiene sino lo que le falta, no es de extrañar que ese estado de sufrimiento periódico, lleve en ocasiones a estados depresivos, y se generen patologías de carácter degenerativo, se provoca un envejecimiento mental y físico prematuro.

Nivel bajo

Es el nivel más escaso y el más saludable, los individuos que se ubican en él, tienen sus urgencias pero son pacientes con ellas, saben manejar el tiempo y cuidan su cuerpo, no tienden a hacer muchas cosas a la vez, y establecen un orden de prioridades (Barrios, 2004). Por lo general, intentan activamente disfrutar de la vida, saben que no es fácil pero aspiran a ello, no esperan que los demás los comprendan, ayudan a otros pero no esperan nada a cambio, tiene confianza en sí mismo y no buscan la aceptación ajena, los demás no son motivo de inseguridad en su vida, disfrutan de la compañía sin sentirse coartado por ella. En resumen, según (Barrios, 2004), saben que la vida dura un tiempo, lo aprovechan, saben que hay sufrimientos y deleites, sufren con unos y gozan con los otros. Intenta vivir de forma comprometida.

La salud le acompaña. En consecuencia, se infiere que los niveles de estrés laboral están asociados a la personalidad de los individuos, o sea si las personas son demasiados nerviosas por naturaleza y viven bajo presión se someterán a niveles altos de estrés mientras que las de alguna forma tolerante presentan un estrés medio y

aquellas que son autodeterminadas y controladas experimentarán cualquier evento estresante como una situación de aprendizaje y con ello bajo nivel de estrés en el trabajo.

Bases Legales.

La presente investigación se sustenta en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), Ley Orgánica del Trabajo (2013), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. LOCYPMAT (2005).

En este sentido, el estudio de las estrategias de afrontamiento del estrés laboral en los trabajadores de la empresa KIMICEG C.A, se sustenta legalmente en Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000).

Capítulo III de los derechos Civiles:

Específicamente en el artículo 46 donde se establece que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. En relación al estudio planteado, la persona que trabajan en el laboratorio KIMICEG, C.A no debe estar sometido a ningún trato inhumano o degradante, ya que la persona pudiera tener el riesgo de enfermedad ocupacional manifestada desde diferentes causas psicosociales que afecten su desempeño.

En Cuanto a la Ley Orgánica de Trabajo (2013) Título IV de las Condiciones de Trabajo. Capítulo I Disposiciones Generales

Establece en su artículo 185: El trabajo deberá prestarse en condiciones que Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal, la empresa laboratorios KIMICEG, C.A se compromete a mantener condiciones ambientales adecuadas para que se desarrolle una cómoda actividad productiva, brindándole a sus trabajadores tiempo libre suficiente para el descanso y recreación y expansión lícita.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005).Capítulo II de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Específicamente en su artículo 1: Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte. Seguidamente en su Artículo 11. La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá incluir, entre otros, los siguientes aspectos: El establecimiento y aplicación de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

La inspección y supervisión de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de prevención, salud y seguridad en el trabajo y de utilización del tiempo libre, descanso y turismo social a nivel nacional, estatal y municipal. La formación, educación y comunicación en relación con la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, así como la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familiares como valor agregado al trabajo.

Cuadro N° 1 Operacionalizacion de la Variable.

Objetivo General: Determinar el nivel del estrés laboral como factor de riesgo de enfermedad ocupacional del Laboratorio KIMICEG, C.A. ubicado en San Vicente II, Calle A parcela # 14, Maracay - Estado Aragua.

Objetivo Especifico	Variable	Dimensión	Indicadores	Sub Indicador	Items
Determinar el nivel de estrés laboral como factor de riesgos de enfermedad ocupacional	Factores Psicosociales del estrés laboral	Organizacional	Ambiente laboral	Sobre carga de trabajo Presión Dificultad para realizar el trabajo Esfuerzo Exceso de horas de trabajo Ruidos excesivo Acción de montacargas Entorno ruidoso Cambios de temperatura Contraste de luz Contraste de luz ambiental Depresión laboral	1 2 3 4 5 6 7 8 9,10 11 12 13

Cuadro N° 2 Operacionalización de la Variable.

Objetivo General: Determinar el nivel del estrés laboral como factor de riesgo de enfermedad ocupacional del Laboratorio KIMICEG, C.A. ubicado en San Vicente II, Calle A parcela # 14, Maracay - Estado Aragua.

Objetivo Especifico	Variable	Dimensión	Indicadores	Sub Indicador	Items
Determinar los niveles del estrés laboral en el trabajador ocupacional	Factor de riesgo de enfermedad ocupacional	Laboral	Nivel alto	Límite de tolerancia	14
				Presión laboral	15,16
			Nivel medio	Obligación a reunión	17
				Frustración laboral	18
				Horas extras no valoradas	19
				Depresión Laboral	20
			Nivel bajo	Apatía laboral	21
				Incertidumbre al cambio	22
				Toma de decisiones	23
				Inadecuada organización	24

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

La metodología de esta investigación describe los métodos, técnicas y procedimientos aplicados de modo que el lector puede tener visión clara de lo que se realizó, además debe mencionar la razones por la cual se seleccionó dicha metodología, su adecuación al problema en estudio.

El presente estudio se apoya en un diseño de investigación no experimental de acuerdo al Hurtado y Toro (2001) “son aquellos en los cuales el investigador no ejerce control ni manipulación alguna sobre la variable en estudio”.

Tipo de Investigación

De acuerdo al nivel el presente estudio se enmarca en una investigación descriptiva, la cual es definida por Arias (2006), como “la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”.

Por su parte, Tamayo y Tamayo (2004) define la investigación descriptiva “como aquella que comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual composición o proceso de los fenómenos, el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre personas, grupos, cosas se conducen o funcionan el presente, se trata de describir lo relacionado con el fin de presentar una interpretación de los datos tabulados”.

Con base en estas premisas, la investigación permitió ver la realidad de los hechos y dar a conocer los resultados de la programación en comparación con los objetivos trazados para posteriormente dar las recomendaciones necesarias. Es de hacer notar que esta investigación sirve de punto de partida para realizar estudios de mayor profundidad. Por ello, se puede resumir que el mismo es de campo descriptivo, porque su objetivo fue. Determinar el nivel de estrés laboral como factor de riesgo de enfermedad ocupacional del laboratorio KIMICEG,CA, ubicado en San Vicente , calle A, Parcela # 14 Maracay - Estado Aragua.

Diseño de la Investigación

El diseño de la presente investigación es de campo, el cual la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006), lo define como:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo(pág., 44).

Cabe considerar por otra parte que el estudio se sustentó en fuentes documentales que consisten en una estrategia de investigación; cuya fuente principal de datos está constituida por datos escritos, recabados de referencias bibliográficas, los cuales seleccionaron los investigadores de acuerdo a la pertinencia del estudio que realiza Arias (2006), define la investigación documental como “un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas.” En este sentido la investigación está enmarcada en el Área Laboral del laboratorio KIMICEG, CA, ubicado en San Vicente , calle A, Parcela # 14 Maracay - Estado Aragua.

Población y Muestra

Población

Según Morles (2004), expresa que “la población o universo se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación”. Para este caso está conformada por (195), trabajadores del departamento de Almacén Productos Terminados del laboratorio KIMICEG, CA.

Muestra

El autor antes citado, define la muestra como “un subconjunto representativo de un universo o población”. Debe señalarse que, se aplicó un muestreo no probabilístico, de manera intencional, en el cual no todos los miembros de la población tienen la misma oportunidad de ser seleccionados como integrantes de la muestra, por lo que se tomó una muestra representativa de veintisiete (27), trabajadores del departamento de Almacén Productos Terminados del laboratorio KIMICEG, CA. Lo que representa el 30% de la muestra encuestada que por tener las mismas características se tomó de manera probabilística e intencional.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Menciona Arias (2006), que la técnica es “el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. En este estudio se utilizaron las técnicas de la observación, la encuesta y el cuestionario. Por su parte, Palella y Martins (2006), señalan que “la encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigado”

En relación con los instrumentos de recolección de datos, para la encuesta un cuestionario. Los autores antes citados, opinan que un cuestionario “es un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta”. Por otra parte, Arias señala que el cuestionario es “un formato en papel contentivo de una serie de preguntas en función de la información que se desea obtener. Se le denomina auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador”. Para recabar los datos inherentes a la presente investigación, los autores elaboraron un cuestionario contentivo de veinticuatro (24) ítems de preguntas policotómica, con cuatro alternativas de respuestas “Siempre, algunas veces, rara vez y nunca, con el fin de determinar el nivel del estrés laboral como factor de riesgo de enfermedad ocupacional del laboratorio KIMICEG, C.A. ubicado en San Vicente, calle A, Parcela # 14 Maracay - Estado Aragua. (Ver anexo A)

Validez y Confiabilidad

Validez

Se entiende por validez, el grado en que el instrumento realmente funciona; en otras palabras, mide la variable que se pretende medir, determinando si el instrumento tiene validez o no. Según Ander-Egg (2006), la validez consiste en “captar, de manera significativa y en un grado de exactitud suficiente y satisfactorio, aquello que es objeto de investigación. Esto, a su vez, depende de la adaptación del cuestionario al objeto de la investigación y de la validez de los indicadores que les pregunta”. Así mismo, Arias (2006) indica que “la validez del cuestionario significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir, las interrogantes consultarán sólo aquello que se pretende conocer o medir” (pág., 34).

En primera instancia se revisaron detalladamente cada una de las preguntas del cuestionario cuidando que cada pregunta guarde la pertenencia con el objetivo

establecido y lo referido en el marco teórico de la investigación. En segundo orden, la validez se determinó, a través del Método Juicio de Expertos. En tal sentido, se suministró el instrumento a profesionales en las áreas de metodología y enfermería, quienes realizaron las observaciones pertinentes y dictaminaron de acuerdo a sus conocimientos la construcción del cuestionario.

Una vez validado el instrumento es apto para su aplicación a la muestra seleccionada.(Ver Anexo B)

Confiabilidad

Con relación a la confiabilidad se fundamentó en lo expuesto por Ruiz (1998), quien destaca que: “La confiabilidad está referida al hecho de que los resultados obtenidos con el instrumento en una determinada ocasión, bajo ciertas condiciones, deberían ser los mismos si volviéramos a medir el mismo rasgo en condiciones idénticas”.

Es por ello, que se determinó mediante la aplicación del coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach, ya que es considerado uno de los procedimientos más usados para establecer la confiabilidad de un instrumento dicotómico, en este orden de ideas se tiene la medición de la siguiente expresión:

$$a = \frac{K}{K - 4} \left[1 - \frac{\sum v_i}{vt} \right]$$

a= Alfa Cronbach

K= Numero de Ítems

Vi= Varianza de cada Ítems

Vt= Varianza Total

Una vez aplicado el coeficiente de Alfa de Cronbach, se obtuvo el resultado ,9742 (Ver anexo C

Técnicas De Análisis De Datos

Una vez obtenidos los resultados se procedió a analizar y evaluar los mismos, a través de las técnicas estadísticas aplicados a los instrumentos para la recolección de datos. Con respecto a las observaciones de éstas, se les aplicó el método lógico deductivo y el análisis de contenido.

Posteriormente, la información recopilada con el cuestionario se registró de una manera organizada, llevando la misma lógica utilizada en el instrumento, permitiendo agrupar y ordenar los datos de una forma cuantitativa, haciendo uso de tablas de distribución de frecuencias. Al respecto, Palella y Martins (2006), expresan que la distribución de frecuencia “es la forma más sencilla de distribuir una variable. Supone determinar cuántas observaciones están presentes en cada categoría de respuesta para la variable”.

Una vez obtenidos los resultados de la investigación, se procedió a exponerlos, a través de cuadros estadísticos y gráficos, tipo circular, los cuales en opinión de Valera (2006) “se emplean generalmente para representar distribuciones de razones, su nombre se deriva de la semejanza de sus porciones a los de un pastel”. Por lo demás, el diagrama circular es un gráfico que señala las respuestas obtenidas de acuerdo a las alternativas en porcentajes, complementando de esta forma, el desarrollo de la presentación de los resultados y su respectiva interpretación.

CAPITULO IV

RESULTADOS DEL ESTUDIO

En el presente capítulo se muestran de manera detallada los resultados de la investigación. La información recolectada fue analizada tomando en cuenta los indicadores de cada dimensión correspondiente a la variable de estudio. De allí, que la interpretación y descripción de los datos obtenidos se llevó a cabo de manera cuantitativa, para lo cual se cruzaron las respuestas y opiniones emitidas por los trabajadores del departamento de almacén de la empresa Laboratorios KIMICEG, C.A, que conformaron la muestra entrevistadas.

Análisis y discusión de los resultados

El análisis de los datos se realizó mediante estadística descriptiva específicamente determinando el porcentaje de respuestas expresadas por la población participante en el instrumento, “EL ESTRÉS LABORAL COMO FACTOR DE RIESGO DE ENFERMEDAD OCUPACIONAL”. Asimismo, la presentación de la información se realizó en tablas y gráficos en donde se ilustran los porcentajes de respuestas obtenidos. Finalmente, se interpretaron los resultados a través de las teorías descritas en el marco teórico, lo que generó posteriormente las conclusiones y recomendaciones.

En este sentido, en lo que respecta a la dimensión Organizacional los resultados fueron los siguientes:

Dimensión: Organizacional

Indicador: Ambiente

Cuadro 3. Distribución Absoluta y Porcentual de las respuestas emitidas por la muestra encuestada sobre Clima Organizacional.

Ítem	Enunciado	Alternativas							
		Siempre		Algunas Veces		Rara vez		Nunca	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1	Tengo demasiado trabajo	13	48,14	6	22,22	5	18,51	3	11,11
2	Recibo presiones de mis superiores para realizar el trabajo	13	48,14	8	29,62	4	14,81	2	7,40
3	Tengo dificultad para realizar el trabajo con éxito	08	29,62	8	29,62	6	22,22	5	18,51
4	Consideró que mi actividad laboral me exige un esfuerzo por encima de mis posibilidades	13	48,14	8	29,62	5	18,51	4	14,81
5	El exceso de horas de trabajo, ha incidido negativamente en mis relaciones familiares.	12	48,14	9	33,33	4	14,81	1	3,70
Promedio		44,43%		28,88%		16,20%		11,10%	

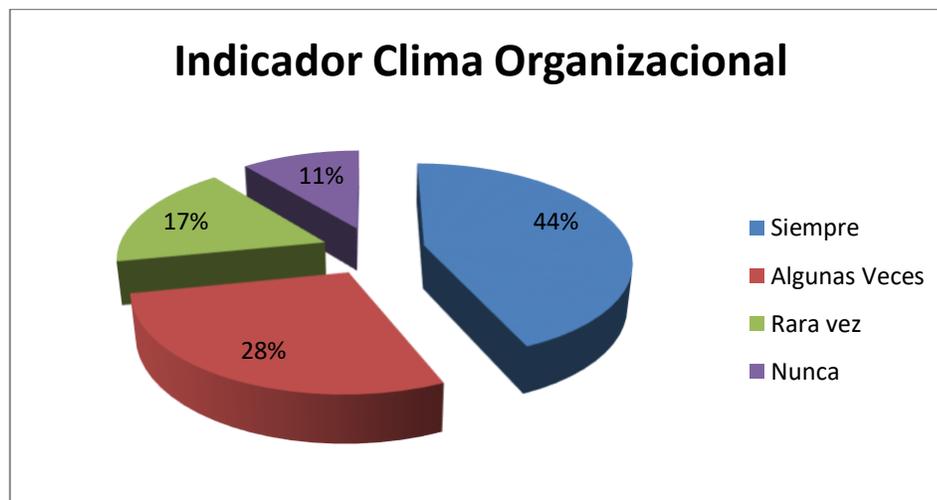


Gráfico 1. Representación Porcentual de las respuestas emitidas por la muestra encuestada sobre Clima Organizacional.

En el cuadro y grafico se observa que el 44% seleccionó la alternativa “siempre”, el 28% “algunas veces”, el 17% “rara vez” y 11% “nunca”. Estos resultados evidencian según las encuestas realizadas que los Trabajadores entrevistados en una baja frecuencia opinan al evaluar el clima organizacional “siempre” mantienen buenas relaciones interpersonales con el personal, le preocupan que despidan a los empleados y participan en la toma de decisiones de la organización.

De acuerdo con Chacín y Col (2002) cuando el clima organizacional se caracteriza por buenas o excelentes relaciones interpersonales, participación apoyo, y respeto se propicia una mejor convivencia, un clima positivo, una sana competencia laboral y profesional; no obstante si se caracteriza por malas relaciones interpersonales entre compañeros y jefes, escasa participación en la toma de decisiones, rigidez organizacional, inseguridad económica, insatisfacción laboral, escaso apoyo en la dinámica propia del trabajo, se alude a un clima organizacional negativo por consiguiente, más posibilidad hay de que se encuentre estrés laboral.

En tal sentido, en el caso que ocupa esta investigación, al ser baja la frecuencia de que consideran que la institución cuenta con un clima organizacional positivo, se infiere de las entrevistas realizadas que el clima organizacional es bastante negativo caracterizado por malas relaciones interpersonales entre directivos y empleados, situaciones de competencia y rivalidad profesional, enfrentamientos constantes, poca participación de los directivos en la toma de decisiones de la empresa, igualmente opinan que el ambiente de trabajo es pésimo puesto que allí nadie colabora y apoya a nadie y ellos como directivos no sienten apoyo de la alta gerencia, por lo tanto, no cuentan con nadie.

Cuadro 4. Distribución Absoluta y Porcentual de las respuestas emitidas por la muestra encuestada sobre Ruido.

Ítem	Enunciado	Alternativas							
		Siempre		Algunas Veces		Rara vez		Nunca	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
6	Me angustia el ruido constante que causan mis compañeros en el almacén	17	62,96	7	25,92	2	7,40	0	0
7	Me deprime el ruido generado por la afluencia de montacargas en el almacén	17	62,96	10	37,03	0	0	0	0
8	Considero que el ambiente donde trabajo es muy ruidoso	10	37,03	13	48,14	4	14,81	0	0
Promedio		54,31%		37,03%		7,40%		0%	

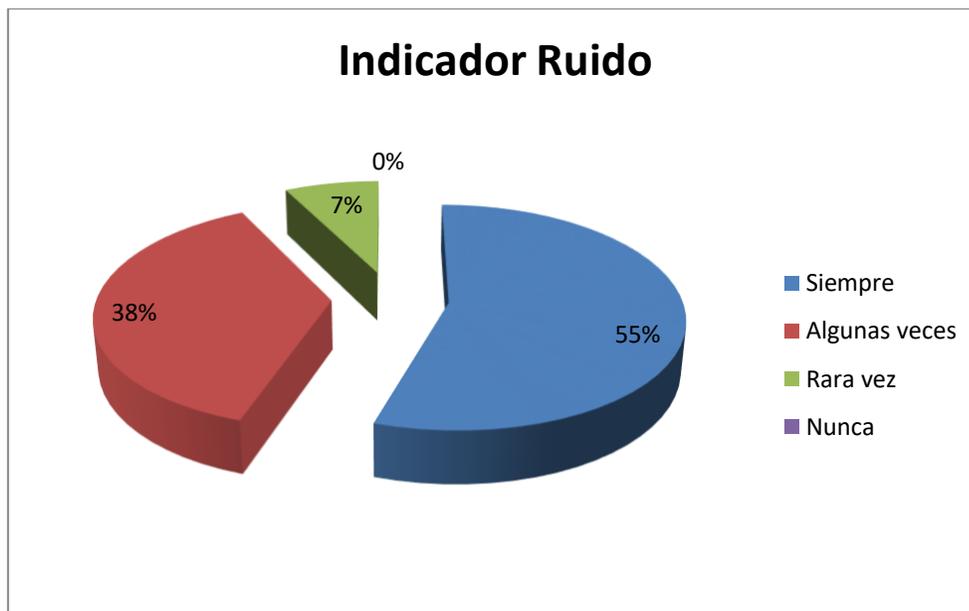


Gráfico N° 2. Representación Porcentual de las respuestas emitidas por la muestra encuestada sobre Ruido.

El cuadro y gráfico, muestra que el 55% seleccionó la alternativa “siempre”, el 38 “algunas veces”, el 7 “rara vez”. De acuerdo con los resultados los trabajadores encuestados opinan que “siempre” les angustia el ruido constante que causan los compañeros de trabajo y la afluencia de clientes en la institución. Estos resultados permiten inferir que en una mediana frecuencia los empleados siempre se estresan por el ruido en su lugar de trabajo lo cual les afecta su productividad, pues en las encuestas realizadas opinan que a veces cuando están trabajando el ruido causado por los montacargas les impide escuchar, así mismo, les cuesta concentrarse en las tareas, se ponen de mal humor y cuando alguien les habla dentro o fuera del trabajo no lo escuchan requiriendo constatación de lo hablado.

Según Rodríguez y Alonzo (2004), el ruido es uno de los agentes contaminantes más frecuentes en los puestos de trabajo, no se conoce un nivel de ruido aceptable, aunque se considera que cuando el nivel de ruido excede de 50 dBA (decibeles) se produce un incremento de quejas. Por otra parte, Ramírez, citado por Piña y otros (2000), argumenta, “Los individuos que trabajan en un ambiente ruidoso, por lo general, son más nerviosos e irritables que quienes tienen que trabajar en un ambiente silencioso”, agrega además que también, el ruido está asociado a la aparición de cambios de conducta, interferencia en la comunicación, puede afectar la salud, causando hipoacusia, depresión e irritabilidad y estrés laboral.

Cuadro 5. Distribución Absoluta y Porcentual de las respuestas emitidas por la muestra encuestada sobre Temperatura.

Item	Enunciado	Alternativas							
		Siempre		Algunas Veces		Rara vez		Nunca	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
9	Los cambios de temperatura en mi ambiente de trabajo inciden negativamente en mi estado de salud	0	0	23	85,18	4	14,81	0	0
10	El frío del aire acondicionado en el departamento donde laboro me hace perder agilidad	0	0	22	81,48	10	37,03	0	0
11	La humedad en mi oficina me produce resequead en los ojos	0	0	5	18,51	13	48,14	0	0
Promedio		0%		61,72%		33,32%		0%	

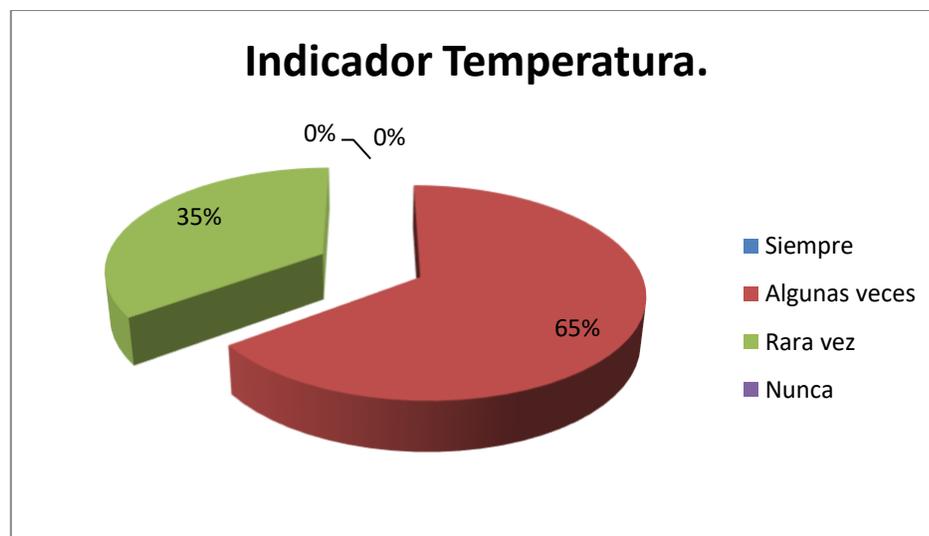


Gráfico N° 3. Representación Porcentual de las respuestas emitidas por la muestra encuestada sobre Temperatura

El cuadro y gráfico, registra los siguientes valores 65% “algunas veces”, 35 “rara vez”. De acuerdo con los resultados encuestados opinan que solo “algunas veces” los cambios de temperatura en el ambiente de trabajo inciden negativamente en su estado de salud, así como el frío del aire acondicionado que en ciertas situaciones afecta la rapidez con el cual gerente ejerce sus funciones directivas por otro lado la humedad presente en las oficinas en ciertas ocasiones produce irritaciones en los ojos.

Estos resultados permiten inferir que en una mediana frecuencia los trabajadores “algunas veces”, se ven afectados por los cambios de temperatura, pues se quejan del calor del ambiente externo y que luego entran a las oficinas que tienen un frío insoportable, el cual los enferma, pues constantemente les da gripe, malestar, dolor de garganta, por ello esta situación diariamente les angustia sintiendo a veces la necesidad de no querer ir a trabajar, se paralizan cuando están haciendo una tarea, así mismo, el frío los deprime, desmotiva y paraliza cuando trabajan.

Al respecto, Piña y otros (2000), afirman que la temperatura es un factor Ambiental que influye en el bienestar, confort, rendimiento y seguridad del trabajador. Cuando en un área de trabajo los niveles de temperatura se encuentran en los extremos (frío o calor) repercute de forma negativa en el trabajador. Asimismo, Ramírez, citado Piña y otros (2000) señala "el excesivo calor produce fatiga, necesiéndose más tiempo de recuperación o descanso que si se tratase de temperatura normal y el frío también perjudica al trabajador, ya que las temperaturas bajas le hacen perder agilidad, sensibilidad y precisión en las manos".

Cuadro 6. Distribución Absoluta y Porcentual de las respuestas emitidas por la muestra encuestada sobre Iluminación.

Ítem	Enunciado	Alternativas							
		Siempre		Algunas Veces		Rara vez		Nunca	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
12	La poca iluminación en mi departamento de trabajo me produce dolor de cabeza	8	29,62	19	70,37	0	0	0	0
13	Me deprime trabajar con escasa iluminación en mi Puesto de trabajo	9	33,33	18	66,66	0	0	0	0
Promedio		31,47%		68,51%		0%		0%	

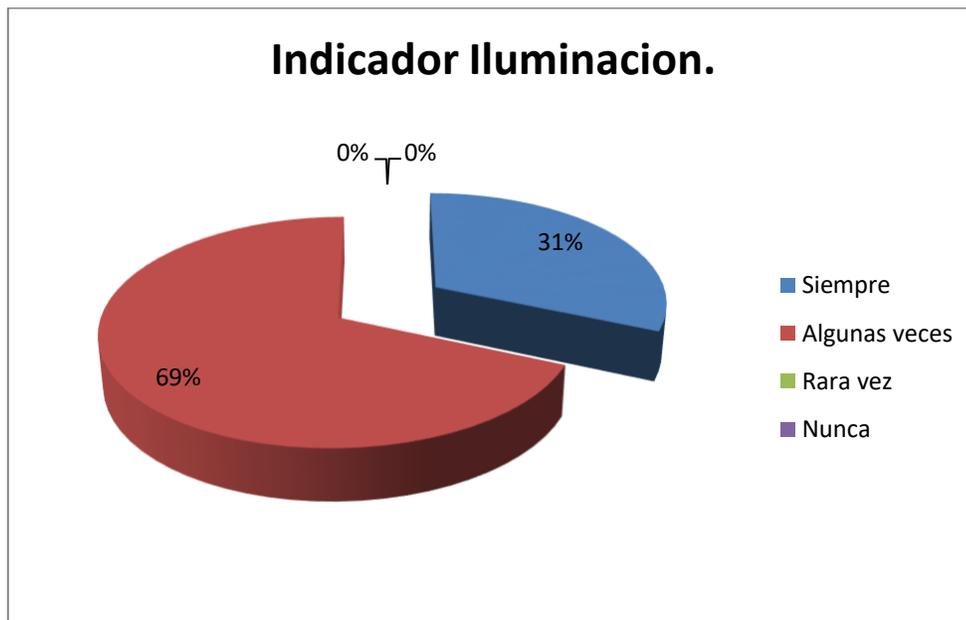


Gráfico 4. Representación Porcentual de las respuestas emitidas por la muestra encuestada sobre Temperatura.

El cuadro y gráfico 4, muestra los valores 69, % “algunas veces”, 31 “siempre”. Como se puede observar, de acuerdo con los resultados los directivos Encuestados opinan que solo “algunas veces” el contraste de luz o la poca iluminación en el ambiente de trabajo les produce irritación en los ojos, dolores de cabeza y depresiones. Estos resultados permiten inferir que en una mediana frecuencia los trabajadores “algunas veces” se ven afectados por los cambios la iluminación, muy especialmente por el contraste y disminución de la luz en sus oficinas de trabajo, situación que le ocasiona irritación, falta de concentración, cansancio visual, dolor de cabeza por consiguiente les estresa a la hora de tener que leer informes, hacer trabajos escritos, o manuales.

En este sentido, refiere Rodríguez y Alonzo (2004), que corresponde la iluminación debe ser controlada, debido a que un nivel de iluminación bajo, contraste insuficiente, brillos excesivos y destellos puede ser causa de estrés visual, generando irritación de ojos y dolor de cabeza. Asimismo, a criterio Piña y otros (2004) la incandescencia como las sombras pueden interferir en la captación de las señales visuales, necesarias para que el trabajador se desempeñe sus tareas de manera óptima, si no cuenta con buena iluminación se sentirá cansado, empleará más energía y esfuerzo en hacer su tarea lo cual lo conducirá a deprimirse y agobiarse y por ende a estresarse.

Cuadro 7. Distribución Absoluta y Porcentual de las respuestas emitidas por la muestra encuestada sobre Niveles de Estrés (Nivel Alto).

Ítem	Enunciado	Alternativas							
		Siempre		Algunas Veces		Rara vez		Nunca	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
14	Las horas dispersas en el horario que me asignan para trabajar en los diferentes turnos me generan una fuerza destructiva	13	48,14	12	44,44	2	7,40	0	0
15	Considero que el límite de tolerancia a mis propios errores se aproxima a cero	12	44,44	14	51,85	1	3,70	0	0
16	Las presiones laborales me han generado un carácter opuesto a mi temperamento	10	37,03	15	55,55	1	3,70	1	3,70
17	En mi trabajo lo urgente es lo más importante	8	29,62	16	59,25	1	3,70	2	7,40
Promedio		39,80%		52,76%		3,70%		2,77%	

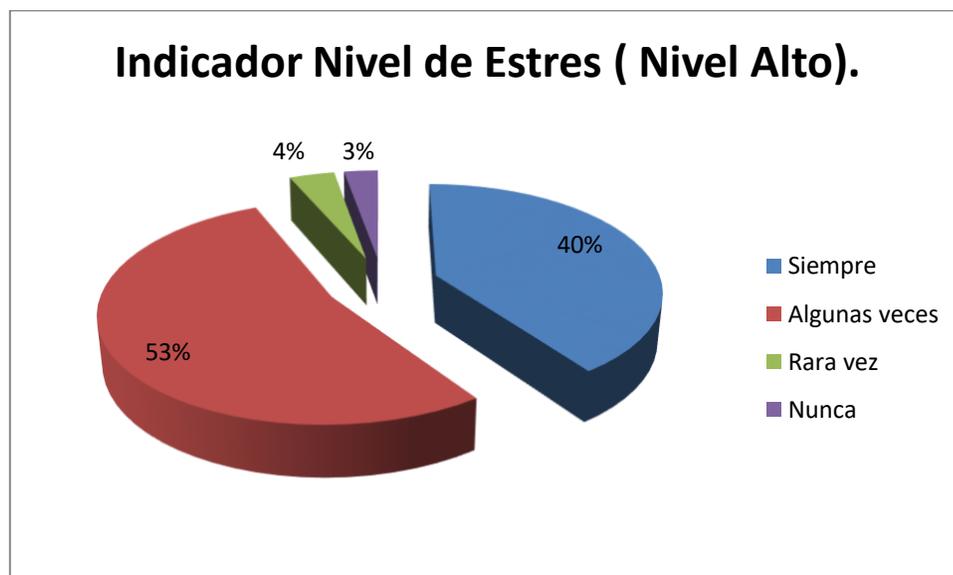


Grafico 5. Representación Porcentual de las respuestas emitidas por la muestra encuestada sobre Niveles de Estrés (Nivel Alto).

El cuadro y gráfico, muestra los valores 53 “algunas veces”, 40 “siempre”, 4% “rara vez” y 3 % “nunca”. Como se puede observar, de acuerdo con los resultados los encuestados opinan que “algunas veces” sienten que las horas dispersas en turnos de trabajo que le asigna la entidad le genera una fuerza destructiva, asimismo, considera que “algunas veces” tienen baja tolerancia de sus propios errores, las presiones laborales le generan un carácter opuesto a su temperamento y algunas veces lo urgente en su trabajo es lo más importante para ellos.

De acuerdo con Barrios, (2004), en el nivel de estrés alto las personas se caracterizan por padecer de destres es decir, según Pose (2005) las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo. Asimismo, refiere Barrios (2004), que cuando una persona presenta un alto nivel de estrés se caracteriza por hacer en el trabajo todo con prontitud, urgencia y rapidez; esto por supuesto afecta la forma de vida porque la persona vive impaciente, en constante movimiento, mantiene un estado de alarma permanente caracterizado por la impaciencia como parte de su forma de vida.

Cuadro 8. Distribución Absoluta y Porcentual de las respuestas emitidas por la muestra encuestada sobre Niveles de Estrés (Nivel Medio).

Ítem	Enunciado	Alternativas							
		Siempre		Algunas Veces		Rara vez		Nunca	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
18	La obligación de asistir a numerosas reuniones me molesta pero las considero necesarias	10	37,03	13	48,14	4	14,81	0	0
19	Me frustra saber que por mucho que haga en mi trabajo nada parece dar los resultados deseados en la organización	10	37,03	14	51,85	3	11,11	0	0
20	Me disgusta cuando tengo que pasar tantas horas trabajando sin que reconozcan mi esfuerzo	12	44,44	14	51,85	1	3,70	0	0
Promedio		39,5%		50,61%		9,87%		0%	

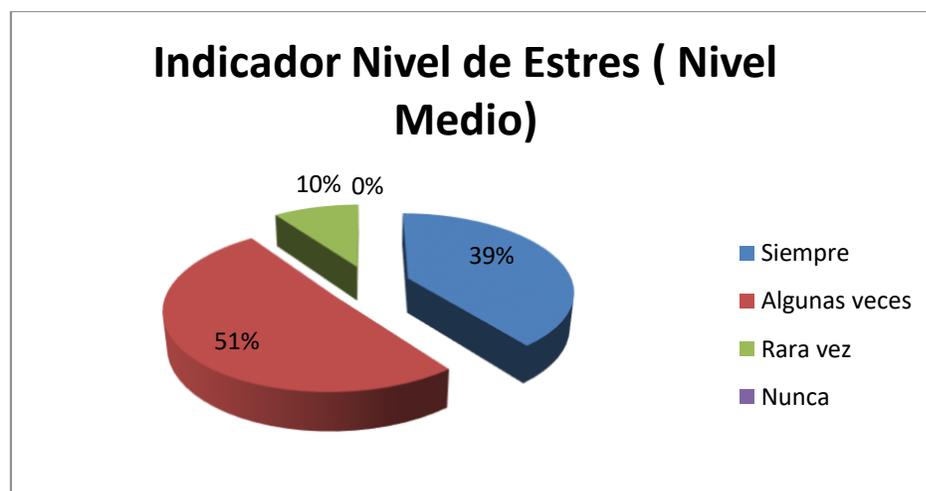


Gráfico 6. Representación Porcentual de las respuestas emitidas por la muestra encuestada sobre Niveles de Estrés (Nivel Alto).

El cuadro y gráfico, muestra los valores 51% “algunas veces”, 39% “siempre”, y 10 % “rara vez”. Como se puede observar, de acuerdo con los resultados los encuestados opinan que “algunas veces” las reuniones con carácter obligatorio le molestan pero las consideran necesarias, también en ciertas ocasiones le disgusta invertir tanto tiempo en el trabajo y que no se reconozca su esfuerzo, situación que los deprime y piensa que la dedicación a su trabajo no ha sido bien recompensada por lo cual se sienten frustrados por que a pesar de lo mucho que se haga en el trabajo nada parece dar los resultados deseados por la organización.

Estos resultados permiten inferir que en una mediana frecuencia los trabajadores encuestados “algunas veces” en su trabajo están expuestos a situaciones con un nivel medio de estrés, pues expresan en las entrevistas realizadas que su trabajo nunca es reconocido, compensado, que les deprime y angustia ver que los años pasan y todo sigue igual a ellos nadie los toma en cuenta.

Al respecto, Barrios, (2004) opina el nivel medio de estrés, responde a personas negativas, es decir directivos conformista que consideran que nada de lo que hagan en su trabajo satisface a la organización por lo tanto, no se preocupan por destacarse o realizar un trabajo eficiente porque su visión negativa y pesimista lo hace pensar que esto no va a incidir positivamente en su beneficio y además nadie se lo va a reconocer. Agrega, Barrios, (2004), que estas personas se obsesionan y deprimen por lo que no tienen, es decir, por esos logros o metas que nunca han alcanzado en el trabajo. Por consiguiente, basándose en la observación y conversaciones con directivos puede deducirse que en ocasiones pueden presentarse síntomas depresivos tales como: desanimo, tristeza, desmotivación.

Cuadro 9. Distribución Absoluta y Porcentual de las respuestas emitidas por la muestra encuestada sobre Niveles de Estrés (Nivel Bajo)

Ítem	Enunciado	Alternativas							
		Siempre		Algunas Veces		Rara vez		Nunca	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
21	Soy indiferente ante los retos laborales de la organización	1	3,70	2	7,40	10	37,03	0	0
22	Ante la incertidumbre que me causan los cambios en la organización, delego mis responsabilidades gerenciales	1	3,70	2	7,40	13	48,14	0	0
23	Evito el momento de tomar decisiones para liberarme de responsabilidades en el trabajo	1	3,70	13	48,14	18	66,66	17	62,96
24	Cuando en la organización existe un clima desagradable trato de aislarme para no preocuparme.	0	0	11	40,74	20	74,07	7	25,92
Promedio		2,77%		27,98%		56,475		22,22	

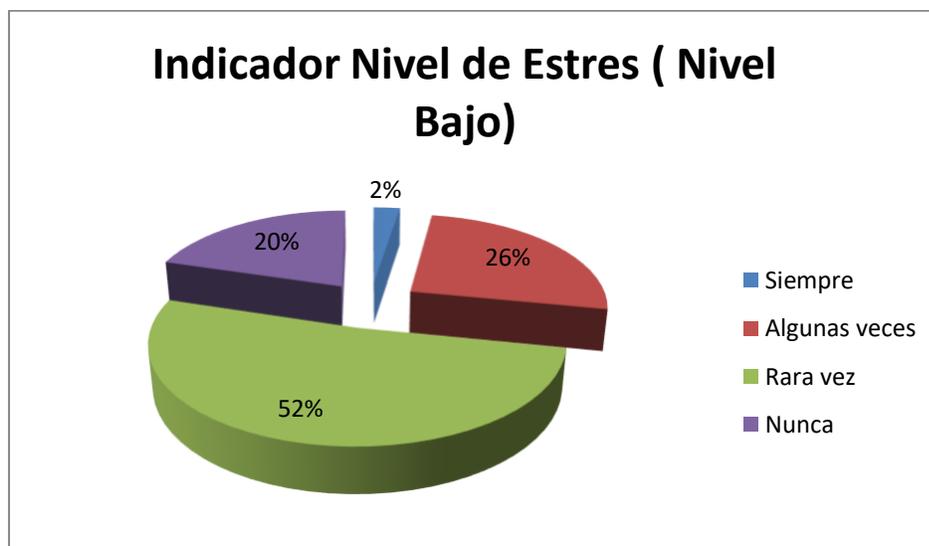


Gráfico 7. Representación Porcentual de las respuestas emitidas por la muestra encuestada sobre Niveles de Estrés (Nivel Bajo).

El cuadro y gráfico, muestra los valores 52% “rara vez”, 26% “nunca”, y 20% “algunas veces”. De acuerdo con los resultados los encuestados opinan que “rara vez” son indiferentes ante los retos laborales de la organización, así mismo, rara vez, ante la incertidumbre delegan sus responsabilidades gerenciales, no evitan tomar decisiones para liberarse de trabajos y cuando existe un clima organizacional desagradable no tratan de aislarse. Estos resultados permiten inferir que en una mediana frecuencia los trabajadores encuestados “rara vez” en su trabajo están expuestos a situaciones que evidencian un nivel bajo de estrés.

De esta manera se expresan en las entrevistas realizadas que los trabajadores están conscientes de la importancia de sus funciones y por ello para evitar sobrecarga y horas extras de trabajo, tratan de realizar su actividades a tiempo, se organizan y planifican para no estar en apuros y sin prisa de hacer la cosas, le dan la importancia justa a cada actividad o tarea laboral bajo su responsabilidad, buscan la ayuda de sus subalternos, confían en la gente que trabaja con ellos, delegan sus funciones cuando lo creen necesario. Por lo tanto, se preocupan lo necesario, pero como son personas organizadas, la angustia es pasajera porque todo lo solventan de manera eficiente.

Según Barrios (2004), en el contexto laboral, el nivel bajo de estrés se presenta muy escasamente. En este nivel, los trabajadores establecen un orden de prioridades respecto a las actividades y tareas que le corresponden hacer, cuando desconocen algo o carecen de la habilidad o competencia laboral requerida buscan la ayuda de otros, comparten responsabilidades. Por lo general, son personas conscientes de sus fortalezas y de las responsabilidades de su puesto de trabajo, ayudan a otros, tiene confianza en sí mismo y en los otros. Esto permite suponer que están expuestos a pocos factores estresantes por lo tanto, dada su capacidad de organización y manejo de sus funciones son personas que dominan las demandas emocionales, físicas y psicológicas y por consiguiente están expuestos a bajos niveles de estrés.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusión.

Luego de haber recolectado la información y desarrollado el análisis respectivo de acuerdo con los objetivos planteados en la investigación, se procedió a emitir las siguientes conclusiones.

Para dar respuesta al primer objetivo específico describir los factores psicosociales del estrés laboral en el trabajador con riesgo de enfermedad ocupacional. Se pudo inferir que los trabajadores objeto de estudio en un bajo porcentaje consideran que siempre pierden su locus de control externo, lo cual interfiere en su efectividad laboral. Por otra parte, en un alto porcentaje manifiestan que siempre presentan conductas de excesiva autoeficacia. No así, un bajo porcentaje de directivos hacen mención a que algunas veces las demandas emocionales son un factor que genera estrés laboral.

De la misma manera, en un bajo porcentaje opinan que siempre están expuestos a un clima organizacional poco estimulante, a una excesiva carga de trabajo que los agobia, un jefe con altas responsabilidades y un sentimiento de fracaso respecto a su progreso profesional que les genera insatisfacción en el trabajo. En este mismo orden de ideas, en un mediano porcentaje los trabajadores se quejan de los factores ambientales como el exceso de ruido, las bajas temperatura y la iluminación deficiente que les afecta su calidad de vida, su estado de salud y por consiguiente su rendimiento eficientemente en el trabajo.

Por lo tanto, se concluye, que los trabajadores del laboratorio objeto de estudio se encuentran expuestos a factores personales, organizacionales y ambientales que le generan estrés laboral.

En cuanto al segundo objetivo específico determinar los niveles del estrés laboral en el trabajador con riesgos de enfermedades ocupacionales que presentan los

trabajadores. Se demostró, que los Trabajadores del laboratorio objeto de estudio manifiestan en un mediano porcentaje que algunas veces presentan estados de alarma permanente (nivel alto de estrés), otros en igual proporción argumentan que algunas veces experimentar estados depresivos y de personalidad que suponen un modelo de aceptación negativa (nivel medio de estrés).

No obstante, otro porcentaje similar de Trabajadores manifiesta que rara vez establecen prioridades e intentan activamente disfrutar de la vida valorando sus virtudes y reconociendo sus defectos (nivel bajo de estrés). Se concluye, que en los trabajadores objeto de estudio prevalecen conductas características de un nivel medio y alto de estrés laboral.

Por último para responder al objetivo general que consistió en determinar el estrés laboral en trabajadores del departamento de almacén de productos terminado. Se pudo inferir que los trabajadores del laboratorio KIMICEG objeto de estudio experimentan eustrés y distrés, se ven afectados por factores psicosociales de índoles personales, organizacionales ambientales. Y además evidencian síntomas característicos de un nivel de estrés medio y alto. Por tanto, se determinó que los sujetos de estudio evidencian una alta predisposición al estrés laboral.

Recomendaciones

Posterior a la presentación de las conclusiones a las cuales condujo la interpretación y análisis de los resultados, se procedió a formular algunas recomendaciones destinadas a contribuir con la calidad laboral del laboratorio objeto del presente estudio.

Para afrontar los tipos de estrés laboral: Asumir el distrés como una cierta dosis de estrés, adecuada a la demanda y a las capacidades de los trabajadores, porque es realmente positiva y beneficiosa, pues provoca un estímulo sano y atractivo de reto, además aumenta la autoestima, permitiendo un mayor y mejor rendimiento personal y de relación costo-eficacia.

En cuanto al distrés, es preciso afrontarlo, porque cuando, el organismo no responde en forma suficiente a los estresores, o por el contrario responde en forma exagerada, ya sea en el plano biológico, físico o psicológico, resta capacidad de respuesta, provocando un desgaste emocional, con la aparición de enfermedades y trastornos psicosomáticos que disminuyen las defensas orgánicas.

Para manejar los factores psicosociales de estrés laboral:

En relación a los factores personales: minimizar las actitudes y sentimientos negativos hacia el trabajo, pues estas conducen al agotamiento emocional.

Recordar que cada persona debe hacerse cargo de sus acciones responsabilizándose de los propios actos lo cual es signo de madurez emocional profesional.

En lo que respectan los factores organizacionales: es necesario mejorar la interrelación entre jefes, empleados, entre compañeros y la estructura empresarial, porque su consolidación permite la implementación de medidas destinadas a la prevención y control del estrés laboral.

Asimismo, reconocer que la sobrecarga de trabajo con tareas, rutinarias o aburridas pueden ser causa de estrés laboral, por insatisfacción o falta de motivación.

Recordar que el papel o rol de cada trabajador pueden ser una fuente de conflictos y de contradicciones cuando la persona tiene que hacer cosas que no desea, sobre todo si va contra sus valores o cuando le orientan tareas que le parecen poco razonables.

En cuanto a los factores ambientales; ruido, temperatura e iluminación: es importante que la organización reconozca cómo el ambiente juega un papel importante en el incremento o reducción de la productividad. Los estresores ambientales, exigen al trabajador una doble adaptación física y psicológica. De allí, que exigir un entorno laboral seguro y saludable constituye un factor fundamental de la calidad de vida y por ende de la productividad de la empresa

Para minimizar los niveles del estrés laboral:

Reflexionar que el estrés laboral está relacionado con el factor personalidad lo que implica que afecta a cada sujeto de forma distinta, debido a que existen personas que son más proclives que otras a padecer altos niveles de estrés; mientras que otras padecen un nivel medio o bajo. En este sentido, para mantener un nivel bajo de estrés se sugiere:

- Manejar el tiempo
- Organizar la rutina de trabajo
- Tener confianza en sí mismo
- No buscar la aceptación ajena
- No culpar a otros de las propias acciones
- Practicar el buen humor
- Relacionarse sinceramente con otros
- Solicitar ayuda cuando lo requiera
- Reconocer las propias debilidades y las fortalezas propias y ajenas.

Por último, se hace referencia a las estrategias de autocontrol, cuyo objetivo es buscar que el individuo tenga control de la propia conducta, a través del adiestramiento de su capacidad para regular las circunstancias que generan estrés laboral y que anteceden a su conducta y episodios consecuentes a esa conducta (Martín, 2006).

Estos procedimientos son muy útiles en el manejo y control en las conductas implicadas en situaciones de estrés y son útiles no sólo para mejorar conductas que ya han causado problemas, sino también para prevenir la posible aparición de conductas problemáticas.

En definitiva, se puede deducir que las estrategias para controlar el estrés laboral son variadas algunas manejadas por la organización mediante un profesional especial (psicólogo, médicos terapeutas), otras estrategias de carácter individual

deberán formar parte del perfil profesional del personal directivo. En tanto, pueden ser generales, cognitivas y otras conductuales, pero las tres ayudan de manera integral a enfrentar la diversidad de situaciones laborales.

Pero para que sean efectivas estas estrategias, el trabajador deberá conocer los tipos de estrés laboral, los factores psicosociales generadores del estrés laboral y además los niveles del estrés a los cuales puede estar expuesto en un momento determinado en su trabajo; lo que por ende lo lleva a contar con mecanismos elementales para contrarrestar dicho flagelo y conducirse en sus labores con eficiencia y efectividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arquer, I (2003) Carga mental de trabajo: fatiga. España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Aveni, S (2003) Cómo enfrentarse al Estrés Laboral. México. Ediciones Aste

Barrios, F (2004) Eustres Y Distrés La Habana Publicaciones Acuario Busoc, A (1991) El Método Naturista y la Investigación Educativa. Editorial UPEL Barquisimeto. Venezuela

Blanco, N (2000) Investigación y métodos. Material Zona Educativa Zulia

Brito, E (2001) Liderazgo estratégico y estrés laboral en los gerentes de recursos humanos del sector bancario de la ciudad de Maracaibo. Cabimas. Universidad Nacional Experimental Rafael Maria Baralt

Campos, D (2003) ¡Maldito estrés! Sociedad Americana de Recursos Humanos Encuesta. Gallup Campos, M (2006) Estrés, Universidad de El Salvador Mariant_campos[arroba]yahoo.com

Cano, A (2002) El estrés laboral. España. Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el estrés SEAS

Carrasquero, C (2005) Estrategia de Afrontamiento del Estrés en los Docentes de Educación Superior Maracaibo Universidad Rafael Beloso Chacín Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2000) Asamblea Nacional

Chávez, N (2001) Introducción a la Investigación. Universidad del Zulia Chacín , B; Corzo, G; Rojas, L (2002) Estrés Organizacional y Exposición a Ruido en

Trabajadores de la Planta de Envasado de una Industria Cervecera. Disponible en
<<http://www.scielo.org.ve/scielo.php>(Citado el día 23/01/2009)

Fainstein, H (1997) La gestión de Equipos Eficaces. Editorial Macchi, Buenos Aires.

Fernández, F (2000) Crónica Laboral. El estrés laboral es el segundo problema de salud más frecuente CLIMEX. S.A García, S (2006) el estrés de pediastra. Centro de salud La Albera Murcia www.murciapediatrica.com (Citado el día 12/01/2009)

García, A y Porras, D (1999), efecto del entrenamiento autógeno, como estrategia de afrontamiento, sobre el estrés laboral de empleados de una institución bancaria.

Maracaibo. Universidad Rafael Urdaneta Guic, E, Mora, P, Rey, R, Robles, A (2006) Estrés organizacional y salud en funcionarios de centros de atención primaria de una comuna de Santiago Pontificia Artículo de Investigación. Universidad Católica de Chile. Santiago, Chile Rev. Médica. Chile v.134 n.4

Hernández, N (2001) Incidencia del estrés laboral en la satisfacción del desempeño laboral de los empleados administrativo del Instituto Municipal de la Energía (FIME). Maracaibo. Fundación Instituto Municipal de la Energía FIME

Hernández, S Fernández, R y Baptista, P (2003) Metodología de las Investigación. Editorial Mc GrawHill. México

Hurtado I y Toro J (2001) Paradigmas de Investigación en Tiempos Modernos. Venezuela. 3 da Edición. Consultores Asociados

Keith, D y Newstrom, J (2003) Comportamiento Humano en el Trabajo. México. McGraw Hill

Ley Organica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario de 19 de junio de 1997

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOCIPMAT (2005) Gaceta Oficial Numero 38.236/ 26 Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela

Marbán, J (2002) Estrés y rendimiento laboral. México. Editorial Organización para la Sociedad. Condición Para la Democracia

Martín, F (2007) Programas de prevención del estrés CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Méndez, A (2000) Metodología Editorial Mc GrawHill. México
Estrés Laboral. www.monografias.com. (Citado el día 17/05/2009)

ANEXOS

EL ESTRÉS LABORAL COMO FACTOR DE RIESGOS DE ENFERMEDAD OCUPACIONAL

Instrucciones:

A continuación se presenta el instrumento con una serie de reactivos, por favor, lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones. Marque con una “X” en las columnas:

Siempre (S = 4) Algunas Veces (AV = 3) Rara Vez (RV = 2) y Nunca (N = 1)

FACTORES PICOSOCIALES DE ESTRÉS LABORAL					
Organizacionales / Clima Organizacional		S	AV	RV	N
1	Tengo demasiado trabajo				
2	Recibo presiones de mis superiores para realizar el trabajo				
3	Tengo dificultad para realizar el trabajo con éxito				
4	Consideró que mi actividad laboral me exige un esfuerzo por encima de mis posibilidades				
5	El exceso de horas de trabajo, ha incidido Negativamente en mis relaciones familiares.				
Ambientales / Ruido					
6	Me angustia el ruido constante que causan mis compañeros en el almacén				
7	Me deprime el ruido generado por la afluencia de montacargas en el almacén				
8	Considero que el ambiente donde trabajo es muy ruidoso				
Temperatura					
9	Los cambios de temperatura en mi ambiente de trabajo inciden negativamente en mi estado de salud				
10	El frío del aire acondicionado en el departamento donde laboro me hace perder agilidad				
11	La humedad en mi oficina me produce resequedad en los ojos				

Iluminación					
12	La poca iluminación en mi departamento de trabajo me produce dolor de cabeza				
13	Me deprime trabajar con escasa iluminación en mi Puesto de trabajo				
NIVELES DEL ESTRÉS					
Nivel alto					
14	Las horas dispersas en el horario que me asignan para trabajar en los diferentes turnos me generan una fuerza destructiva				
15	Considero que el límite de tolerancia a mis propios errores se aproxima a cero				
16	las presiones laborales me han generado un carácter opuesto a mi temperamento				
17	En mi trabajo lo urgente es lo más importante				
Nivel medio					
18	La obligación de asistir a numerosas reuniones me molesta pero las considero necesarias				
19	Me frustra saber que por mucho que haga en mi trabajo nada parece dar los resultados deseados en la organización				
20	Me disgusta cuando tengo que pasar tantas horas trabajando sin que reconozcan mi esfuerzo				
Nivel bajo					
21	Soy indiferente ante los retos laborales de la organización				
22	Ante la incertidumbre que me causan los cambios en la organización, delego mis responsabilidades gerenciales.				
23	Evito el momento de tomar decisiones para liberarme de responsabilidades en el trabajo				
24	Cuando en la organización existe un clima desagradable trato de aislarme para no preocuparme.				

Anexo C
 Confiabilidad del Cuestionario
 ANALYSIS - SCALE
 (ALPHA DE CRONBACH)

Mean	Std Dev	Cases		
1.	ÍTEM1	3,1000	1,1005	10,0
2.	ÍTEM2	2,7000	1,3375	10,0
3.	ÍTEM3	2,8000	1,0328	10,0
4.	ÍTEM4	3,4000	1,0750	10,0
5.	ÍTEM5	3,4000	,9661	10,0
6.	ÍTEM6	3,3000	1,2517	10,0
7.	ÍTEM7	3,4000	,8433	10,0
8.	ÍTEM8	3,1000	,9944	10,0
9.	ÍTEM9	2,8000	,4216	10,0
10.	ÍTEM10	2,6000	,5164	10,0
11.	ÍTEM11	2,4000	,8433	10,0
12.	ÍTEM12	3,3000	,4830	10,0
13.	ÍTEM13	3,1000	,3162	10,0
14.	ÍTEM14	3,7000	,4830	10,0
15.	ÍTEM15	3,3000	1,0593	10,0
16.	ÍTEM16	3,1000	1,1972	10,0
17.	ÍTEM17	3,4000	,5164	10,0
18.	ÍTEM18	3,5000	,9718	10,0
19.	ÍTEM19	2,8000	,4216	10,0
20.	ÍTEM20	3,7000	,4830	10,0
21.	ÍTEM21	2,3000	,8233	10,0
22.	ÍTEM22	2,2000	,9189	10,0
23.	ÍTEM23	2,3000	,9487	10,0
24.	ÍTEM24	1,9000	,3162	10,0

N of Statistics for Mean Variance Std Dev Variables

SCALE 71,6000 268,7111 16,3924 24

Reliability Coefficients N of Cases = 10,0 N of Items = 24 Alpha = ,9742

Una vez aplicado el coeficiente de Alpha de Cronbach, se obtuvo el resultado: ,9742