



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

INFORME DE INVESTIGACIÓN SOBRE:

**“ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN GUARDIAS DE
SEGURIDAD CON TURNO ROTATIVO”**

Requisito previo para optar por el Título de Psicóloga Clínica

Autora: Pulluquitín López, Sofía Gabriela

Tutor: Ps. Cl. Mg. Saltos Salazar, Lenin Fabián

Ambato – Ecuador

Abril, 2019

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el tema: **“ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN GUARDIAS DE SEGURIDAD CON TURNO ROTATIVO”** de Pulluquitín López Sofía Gabriela, estudiante de la Carrera de Psicología Clínica considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la evaluación del jurado examinador designado por H. Consejo Directivo de la Facultad Ciencias de la Salud.

Ambato, Enero de 2019

EL TUTOR

Ps. Cl. Mg. Saltos Salazar, Lenin Fabián

AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación: **“ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN GUARDIAS DE SEGURIDAD CON TURNO ROTATIVO”**, como también los contenidos, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad de mi persona, como autora de este trabajo de grado.

Ambato, Enero de 2019

LA AUTORA

Pulluquitín López, Sofía Gabriela

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este Proyecto de Investigación o parte de ella un documento disponible, para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación, con los fines de difusión pública, además apruebo la reproducción del Proyecto de Investigación, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta producción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora

Ambato, Enero de 2019

LA AUTORA

Pulluquitín López, Sofía Gabriela

APROBACIÓN DEL JURADO EXAMINADOR

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el Informe de Investigación, sobre el tema: **“ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN GUARDIAS DE SEGURIDAD CON TURNO ROTATIVO”**, de autoría de Pulluquitín López Sofía Gabriela estudiante de la carrera de Psicología Clínica.

Ambato, Marzo de 2019

Para constancia firma:

PRESIDENTE/A

1er VOCAL

2do VOCAL

DEDICATORIA

Para alcanzar nuestras propias metas debemos luchar muy duro, porque en ocasiones se nos acaban las fuerzas para luchar a pesar que este pequeño sacrificio; es el inicio de los muchos que vendrán para lograr nuestros sueños. Quiero agradecer a la Universidad Técnica de Ambato por darme esa oportunidad de prepararme y formarme como profesional, sin olvidar a todos los docentes que me impartieron su conocimiento para ser unas de las mejores.

Una de las personas que quiero agradecer es a mi tutor Ps. Cl. Mg. Lenin Saltos por toda su paciencia durante todo este largo proceso, sé que fue lleno de incertidumbre, pero lo logre y aquí estoy llena de vida para seguir avanzando.

A mi profesora Ps. Cl. Rocío Ponce por haberme brindado su apoyo, por hacerme ver que siempre hay abra un camino más allá de lo que uno cree y que siempre hay que luchar porque en este recorrido habrá peores cosas por el camino que nos tocara pasar.

A mis padres, ellos que han peleado esta guerra conmigo ya que al final quería rendirme, pero no me dejaron y lo logre. Gracias por todo y recuerden que esto recién empieza.

En el transcurso de este recorrido, si estamos de suerte puede llegar a nuestra vida alguien maravilloso para hacernos ver cosas que antes desconocíamos.

Los amigos incondicionales son esos que te alientan, te animan cuando tu todo lo vez gris y no se necesita llevar años de amistad, lo importante es congeniar y que exista esa química a pesar de ser diferentes. Vanelita gracias por todo ese cariño y recuerda que siempre me tendrás.

AGRADECIMIENTOS

Tenía muchas metas que deseaba cumplir, hasta que sientes que algo te falta y no te sientes completa. Han sido varios años pero “Lo logre”, no me rendí. Cada escalón llevan tu nombre y eso me da fuerzas para continuar aunque a veces lo hago muy lento, trato de no rendirme.

Mi papito Gabriel que siempre a pesar de no ser tan cercanos, de alguna forma me haces sentir tu amor y saber que no estoy sola porque siempre seré tu reina. Te lo prometí papi, recuerda que aun quiero tenerte por muchos años más porque sin ti no estaría donde ahora me encuentro.

Mamita tan diferentes, hasta a veces muy lejanas pero cuando llegamos a esa conexión, solo importa que estamos juntas, sabes que te quiero tanto y aunque no lo sepas, tu siempre podrás contar conmigo.

Gracias por haberme permitido encontrar un segundo hogar que me han dado todo su cariño y como se los he dicho “Me siento en casa”. Son personas tan maravillosas que han llenado mi corazón de tantas alegrías.

Uno es del lugar donde están las personas que quieres y te acompañan; las que dejan todo por estar a tu lado y salen de su zona de confort para abrir nuevas puertas y recorrer nuevos caminos. Pablito, mi amor faltan tantas cosas por hacer y aunque no tenemos la certeza de cómo se puedan dar cosas hasta mientras hay que hacer que cada momento valga la pena.

INDICE DE CONTENIDO

Contenido

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
APROBACIÓN DEL JURADO EXAMINADOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTOS	vii
RESUMEN	xii
SUMMARY	xiii
CAPÍTULO I	2
EL PROBLEMA.....	2
1.1 TEMA	2
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1 CONTEXTUALIZACIÓN.....	3
1.2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	8
1.4 OBJETIVOS.....	9
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	9
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 ESTADO DEL ARTE	10
2.2 FUNDAMENTO TEÓRICO	13
ESTRÉS.....	13
DEFINICIÓN	13
CAUSAS DEL ESTRÉS	14
CARACTERÍSTICAS.....	14
TIPOS DE ESTRÉS	15
ESTRÉS LABORAL	16
Definición	16

CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL.....	16
CONSECUENCIAS	17
NIVELES DE ESTRÉS LABORAL	18
CALIDAD DE VIDA	19
Definición	19
FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE VIDA	20
DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA	21
FACTORES DE UNA MALA CALIDAD DE VIDA	22
CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO.	23
ESTRATEGIAS PARA MEJORA LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	23
ESTILOS DE VIDA SALUDABLE	24
2.3 HIPÓTESIS O SUPUESTOS.....	24
Hipótesis Alterna H1.....	24
Hipótesis Nula H0	24
CAPÍTULO III	- 25 -
MARCO METODOLÓGICO.....	- 25 -
3.1 NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN	- 25 -
3.2 SELECCIÓN DEL ÁREA O ÁMBITO DE ESTUDIO.....	- 25 -
3.3 POBLACIÓN.....	- 25 -
3.4 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	- 25 -
CRITERIOS DE INCLUSIÓN	- 25 -
CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	- 26 -
3.5 DISEÑO MUESTRAL.....	- 26 -
3.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	27
3.7 DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	32
DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS.....	32
Escala de calidad de vida GENCAT	32
Cuestionario para estrés laboral OIT-OMS	33
3.8 ASPECTOS ÉTICOS.....	34
CAPÍTULO IV	36
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN	36
4.1 RESULTADOS	36

DISTRIBUCIÓN POR EDAD.....	36
RESULTADOS ESCALA OIT OMS	38
RESULTADOS DEL FORMULARIO DE LA ESCALA GENCAT DE CALIDAD DE VIDA	39
COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS	40
CAPÍTULO V	42
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
5.1 CONCLUSIONES:	42
5.2 RECOMENDACIONES.	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS	52
Anexo 1	52
CONSENTIMIENTO INFORMADO	52
Anexo 2	53
ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT – OMS	53
Anexo 3	55
ESCALA GENCAT DE CALIDAD DE VIDA	55

Índice de Tablas

Tabla 1 Niveles de estrés	31
Tabla 2 Estrés Laboral.....	40
Tabla 3 Calidad de vida.....	42
Tabla 4 Distribución por edad.....	49
Tabla 5 Niveles de Estrés Laboral	51
Tabla 6 Niveles de Calidad de Vida	53
Tabla 7 Contingencia estrés laboral y calidad de vida.....	54
Tabla 8 Chi cuadrado.....	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1 Distribución por edad.....	50
Figura 2 Niveles de estrés.....	52
Figura 3 Niveles de Calidad de Vida.....	53

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

**“ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN GUARDIAS DE SEGURIDAD
CON TURNOS ROTATIVOS”**

Autora: Pulluquitín López, Sofía Gabriela

Tutor: Ps. Cl. Mg. Saltos Salazar, Lenin Fabián

Fecha: Enero 2019

RESUMEN

El presente trabajo investigativo busca identificar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en guardias de seguridad, que laboran en horarios rotativos en la empresa, Seguridad y Protección de Bienes Públicos y Privados SEPRODEBPP. CIA. LTDA en la ciudad de Esmeraldas, Ecuador.

Esta investigación es de tipo correlacional. Se realizó la aplicación de dos reactivos psicológicos, dentro de la empresa a 30 guardias todos de sexo masculino en edades comprendidas entre los 20 y 40 años de edad; los reactivos seleccionados según los requerimientos de la investigación, fueron: La Escala de Estrés Laboral OIT – OMS y La Escala GENCAT de Calidad de Vida debido a que los niveles de fiabilidad y validez.

Para la verificación de la hipótesis se aplicó la prueba chi cuadrado de Pearson encontrando que no existe relación entre calidad de vida y estrés laboral en guardias, por lo que se rechaza la hipótesis ($\chi^2(1) = 0,068, p > 0,05$).

Al finalizar la presente investigación se pudo constatar que el estrés laboral no tiene relación con la calidad de vida, sin embargo no se pudo analizar la relación en personas de sexo femenino ya que todos los participantes fueron del sexo masculino.

PALABRAS CLAVE: ÉSTRES LABORAL, CALIDAD DE VIDA, TURNOS ROTATIVOS.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO

HEALTH SCIENCES DEPARTMENT

CLINICAL PSYCHOLOGY DEGREE

**“LABOR STRESS AND QUALITY OF LIFE IN SECURITY GUARDS WITH
ROTARY SHIFTS”**

Author: Pulluquitín López, Sofía Gabriela

Tutor: Ps. Cl. Mg. Saltos Salazar, Lenin Fabián.

Date: January 2019

SUMMARY

The present investigative work seeks to identify the relationship between work stress and quality of life in security guards, who work in rotating schedules in the company, Security and Protection of Public and Private Goods SEPRODEBPP. INC. LTDA in the city of Esmeraldas, Ecuador.

This investigation is of correlational type. The application of two psychological reagents was made, within the company, to 30 guards, all of them male, between the ages of 20 and 40. The reagents selected according to the research requirements were: The ILO - WHO Work Stress Scale and the GENCAT Quality of Life Scale due to the reliability and validity levels.

For the verification of the hypothesis, the chi-square test of Pearson was applied finding that there is no relationship between quality of life and work stress in guards, so the hypothesis is rejected ($\chi^2 (1) = 0.068, p > 0.05$).

At the end of the present investigation, it was found that work-related stress is not related to quality of life, however the relationship could not be analyzed in female persons since all participants were male.

KEY WORDS: EMPLOYMENT STRATEGY, QUALITY OF LIFE, ROTARY SHIFTS.

INTRODUCCIÓN

Al estrés en la actualidad se lo conoce como un padecimiento de salud mental que tiene mucha relevancia en el bienestar de las personas. Se vuelve más presente cuando el individuo, por diversos factores se enfrenta a situaciones que ponen en riesgo su salud física o mental, tal es el caso de los guardias de seguridad, población seleccionada para la presente investigación, la labor realizada exige un nivel constante de estrés por las funciones que tienen a su cargo, esto sumado a la necesidad de adaptarse a los horarios rotativos que existen en la empresa, influye de manera directa en: el bienestar emocional, las relaciones interpersonales, la autodeterminación, la inclusión social; dimensiones que son parte de la medición de la calidad de vida como se puede constatar en la escala GENCAT de calidad de vida, que fue usada en esta investigación

La calidad de vida como definición tiene varios enfoques siendo el que nos compete en este caso el psicológico bajo la corriente cognitivo conductual, la cual postula que con diversos procesos psicológicos se ayuda a los pacientes a comprender que los pensamientos y los sentimientos influyen en el comportamiento, es decir, si se modifican los pensamientos se pueden cambiar los actos y estos cambios pueden llevar a sentir mejoría y a su vez aumentar la calidad de vida, más si las condiciones en el ambiente laboral no presentan las garantías para mantener la calidad de vida, surgen niveles elevados de estrés los cuales afectaran de manera directa al clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo de grupo, estas a su vez son dimensiones medibles con herramientas como el, Cuestionario para estrés laboral OIT-OMS, el cual fue utilizado en la presente investigación.

Para la realización del proyecto investigativo se contó con la absoluta colaboración de la empresa, Seguridad y Protección de Bienes Públicos y Privados SEPRODEBPP. CIA. LTDA localizada en la ciudad de Esmeraldas, específicamente con 30 guardias de seguridad, todos pertenecientes al sexo masculino en edades comprendidas entre los 20 a los 40 años de edad

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 TEMA

“Estrés laboral y calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo”

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El campo laboral en la actualidad ha sufrido cambios en sus niveles de exigencia, lo cual obliga a su vez a las empresas a acoplarse a las nuevas responsabilidades es por esto que existe un nuevo requerimiento hacia sus empleados afectando a estos en sus horarios a fin de obtener resultados satisfactorios, es por esto que el área laboral paso a tener mayor protagonismo en la distribución del tiempo de los trabajadores, lo que a su vez generó malestar en los mismos, quienes realizaban sus tareas con el único fin de cumplirlas, relegando su satisfacción , su motivación y su realización personal. Todo esto crea de manera paulatina un clima de inconformidad que al acumularse o manejarse de manera incorrecta es propenso a generar niveles de estrés elevados con lo que surgen patologías físicas y psicológicas, entonces se vuelve una necesidad determinar cuál es el impacto que se produce tanto en la productividad de los trabajadores en la empresa como en su calidad de vida.

El estrés es el conjunto de interacciones con el medio ambiente y como se desenvuelve el individuo a las diferentes circunstancias, al no poder cumplirlas ocasionan un desbalance que altera su bienestar, por ende no se logra los resultados que se esperan alcanzar y también provoca sensaciones desagradables. Todo esto surge por las exigencias que se pide a los trabajadores porque las organizaciones cada vez tienen a tener mayor demanda en el mercado (Díaz & Tinoco, 2011).

La Unión Europea – UE (2015) concluye que el estrés laboral es un problema importante ya que alrededor del 60% de los trabajadores encuestados manifestaron problemas relacionados con el exceso de trabajo, y un 19% perciben falta de apoyo social en el trabajo. Un 20% de los trabajadores encuestados en los 27 países que conforman la Unión Europea informaron que sus condiciones de trabajo son un riesgo para la salud mental.

En Ecuador el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2015) presenta sus resultados acerca de la Encuesta Condiciones de Vida (ECV) realizada durante el periodo 2013- 2014 en el cual el nivel de vida o bienestar de la población se midió desde varias dimensiones y los recursos que disponen los hogares para satisfacer sus necesidades en cuanto respecta a vivienda, salud, educación y fundamentalmente en bienestar psicosocial, tomando en cuenta la vivienda, el déficit habitacional, el estado del techo, pared y piso de las viviendas, falta de servicios básicos se encuentra con un 35.08%. Respecto a la cobertura del seguro de salud se ha incrementado al 41.4%, en educación se ha incrementado una gran tasa de asistencia bruta.

1.2.1 CONTEXTUALIZACIÓN

ESTRÉS LABORAL

La Organización Mundial de la Salud - OMS (2005) considera que el estrés laboral es una epidemia global. Es el único peligro ocupacional que puede afectar a todos los trabajadores ya que genera alteración del estado de salud, disminución de la productividad, aumento de enfermedades y accidentes.

Investigaciones realizadas por el Instituto Británico para el personal y el Desarrollo (CIPD, 2006), muestra que aproximadamente el 40% de los empleados ingleses han contemplado un elevado índice de ausencias laborales a causa del estrés desde el 2005 y solo el 10% notaron una disminución. Todo esto fue a raíz de la excesiva carga laboral que se les daba a los empleados, a su vez por cambios organizacionales y por la exigencia para alcanzar sus objetivos.

En la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) refiere que el estrés laboral perturba negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan. Hoy en día el 58% de las empresas a nivel mundial verificaron un incremento importante de este problema, es un fenómeno creciente por las consecuencias que existe: ausentismo, menor dedicación al trabajo y caída en la productividad.

Por otra parte, la Sociedad Española en el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS, 2017),

realizo un estudio por medio de un cuestionario online con una muestra de 3009 mujeres y hombres que se encuentran entre los 18 y 64 años y dio como resultado que 4 de cada diez colaboradores se sienten estresados lo que equivale aproximadamente 12 millones y medio de españoles en la edad adulta y encontraron que el 16,4% de los españoles revelan sufrir de los españoles revelan sufrir de estrés de manera constante, el 61,2% revele que el hecho de tener hijos también repercute en los niveles de estrés en los mayores de 31 años, un 55,6% de los estudiantes también demuestran sufrir estrés de manera frecuente, las personas que van en busca de su primer empleo un 50,7% y por último un 41,4% los trabajadores que tienen su trabajo propio o trabajan para alguien más.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2015), en España por medio de la investigación “el estrés en el trabajo es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente en Europa”, refiere que el origen de casi el 50% de las empleos arruinados ha sido por el estrés y esto ha ocasionado un valor de 136.000 millones de euros a la economía europea por perjuicio en la productividad laboral y las pérdidas que se generan por enfermedad. Como resultados se obtuvo que los trabajos que demandan excesivo estrés son: los organizadores de eventos, los militares de tropa, bomberos, piloto de líneas aéreas y oficiales de policía.

A su vez La sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo de Bogotá (SCMT, 2006), en el artículo “estrés en el ámbito laboral y sus repercusiones” señala que según las estadísticas que también existen en Estados Unidos, La Unión Europea y los países escandinavos, menciona que el estrés se considera como la enfermedad de los profesionales en donde se reporta entre 30 y 50 por ciento de incidentes. También hay entre 200 mil y 300 mil accidentes, por lo que se espera al menos 150 mil diagnósticos pero solo se reportan un promedio de 2000 al año; lo que significa que el problema ante estas enfermedades de origen en el ámbito laboral casi ninguna tiene tratamiento.

La Sociedad Argentina del Estrés (SAE, 2010), menciona que en Argentina el 54% de los dueños de empresas han aumentado sus niveles de estrés en el año 2010 y sus primordiales inquietudes han sido las opresiones por alcanzar las metas en el flujo de caja y aunque en algunas ocasiones les resulta difícil por la pérdida de rentabilidad en un 61%, regulaciones y burocracia un 50% y el clima económico y el sobrecargo de trabajo en

ambos un 49% por esa razón el estrés laboral alcanzado un mayor rango en las escalas en la mayoría de las profesiones u oficios.

Las investigaciones realizadas por (Díaz & Tinoco, 2011), en Colombia al personal administrativo de la Policía Nacional en la ciudad de Santa Marta, indican que un 56% del personal se encuentra con un nivel bajo de estrés laboral, el 35% un nivel intermedio y solo el 9% presenta un nivel alto de estrés y el factor que más influye en el estrés laboral fue el tecnológico.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2016), hubo un registro de 8.352 salidas hospitalarias por trastornos mentales. Las más relevantes atenciones en el año 2016 fueron: 1345 casos por trastornos de la mente y del comportamiento a causa del consumo de alcohol, 1084 por episodios depresivos, 801 otros trastornos de ansiedad, 755 por esquizofrenia y 570 por trastorno afectivo bipolar; lo que equivale a un 22% del total de enfermedades mentales en América Latina y el Caribe

El Ministerio de Salud Pública de Ecuador (MSP, 2015), menciona en la investigación “Desgaste Laboral” que los individuos tienen la capacidad de sobrellevar las dificultades que se le presente a diario, sin embargo se pueden presentar un desequilibrio que afecte en la vida de las personas, así mismo si el lugar de trabajo genera inconformidad empiezan a presentarse algunos problemas, entre ellos el estrés, este a su vez generaría cuadros depresivos. Al tratar este trastorno a tiempo se ha logrado reducir de un 40% a un 60% el abandono de funciones y deberes donde ejercen alguna obligación.

Las investigaciones realizadas por (Peñaherrera-Larenas, Cárdenas-Cobo, & Cedillo-Fajardo, 2015), en el Centro de Investigaciones Sociales y Educativas (CENAISE) establecieron que el 20 % de los problemas psicológicos tienen que ver con la economía, ubicando al estrés como el principal trastorno.

CALIDAD DE VIDA

La ONG Social Progress Imperative (SPI, 2016) en su publicación acerca del Índice de Progreso Social da cuenta de los países que tienen la más alta calidad de vida del mundo, tomando como referencia la calidad de vida de las ciudades en países de América Latina, Chile es el país de la región mejor ubicado en la tabla, con una puntuación de 82,12/100 en el Índice de Progreso Social, Costa Rica y Uruguay comparten el segundo lugar regional, con un puntaje de 80,12 destacándose en necesidades básicas, Argentina está cuarta en la región y en el puesto 38 a nivel global, Brasil está séptimo en la región, Colombia octavo, Perú noveno y México décimo, mientras Ecuador se encuentra en el puesto 53 a nivel mundial con 69.56 y como dato sumamente importante tenemos a Venezuela entre los peores países del continente, se ubica 17 en la región y en el puesto 81 a nivel mundial con una puntuación de 62,60/100.

La Organization for Economic and Development (OCDE, 2015), en su investigación “Trabajos y Calidad de Vida”, mostraron antecedentes de la calidad de vida mundialmente, tomando como referencia algunos países que poseen un alto nivel de calidad de vida, el 80% de los habitantes entre 15 a 64 años gozan de un trabajo estable con sueldo fijo en Suiza, Estados Unidos tiene un promedio de 41.355 dólares cada año, Canadá con el 7,3 se encuentra en la escala de satisfacción vital, los empleados que trabajan horas extra solo son el 1% en Suecia dando como resultado excelente beneficio económico y con el 94% Dinamarca tiene complacencia por la calidad de agua que llega a sus hogares.

Pereyra (2015) través del análisis de más de 440 ciudades a nivel mundial y sus condiciones de vida en cuanto al entorno social, político, económico, sociocultural; condiciones de salud, educación, transporte, ocio, bienes de consumo, alojamiento y naturaleza, señala que la ciudad de Viena, ocupa el primer puesto en la clasificación mundial de calidad de vida, seguido de Zúrich, Auckland y Múnich, todas éstas ubicadas en Europa Occidental.

La investigación realizada por (Salas-Zapata, López- Ríos, Gómez-Molina, Franco-Moreno, & Martínez-Herrera, 2016), a través de la Encuesta de Percepción de la Red de Ciudades “Cómo vamos en el 2014”, que se realizó en once ciudades de Colombia, se

evidencia que en Medellín se encuentran los valores más elevados de calidad de vida en donde un 85% de sus habitantes se encontraban satisfechos con su lugar donde residen, el 84% complacidos con la oferta recreativa, 83% contentos con la educación para sus hijos por lo que se puede notar que son valores motivadores, aunque le hace falta compromiso para que la ciudad presente una mejor calidad de vida. Por lo que es fundamental como el gobierno ejerce ya que por medio de ellos se podrá notar un progreso mejorando la calidad de vida de los habitantes.

La Encuesta de Calidad de Vida que se aplicó en Medellín a partir del año 1997 a la población urbana, en el 2001 se incluyó a la población rural y este procedimiento se lo empezó a realizar cada año desde el 2004. Los resultados arrojaron que los índices de condiciones de vida están entre 68 y 93 puntos, mientras que el índice multidimensional de condiciones de vida esta desde 32 y 76. Tomando en cuenta que en otros sectores muestran un nivel de calidad de vida más alto, por lo que debe ejecutar investigaciones más a fondo para determinar cuáles fueron los factores que afecten la calidad de vida, (Urrutia, 2012).

Por medio de este estudio se investigó la relación entre el género y la evaluación de Calidad de vida Laboral (CVL) a profesionales de la Salud. Se escogieron a 322 personas en un establecimiento en Guadalajara, México. Por medio del Cuestionario CVT-GOHISALO se comprobó que el género femenino manifiesta insatisfacción al no tener las mismas oportunidades que el género masculino. También que las mujeres se encuentran más satisfechas a diferencia de los hombres en el ámbito laboral, (Baltazar et al., 2015).

El Ecuador por medio del Gobierno expuso el tema “cifras y retos para la erradicación de la pobreza en el Ecuador”, mostró que el 1’500.000 de los habitantes han logrado salir de la pobreza en los últimos 10 años. En las encuestas que se realizaron por el Instituto Nacional de estadísticas y Censos en el 2014 se demuestra la disminución de la tasa de desnutrición en un 23,9%, (INEC, 2017).

Por medio de una publicación de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2003) Ecuador registra un crecimiento global de 3,8% y por cada ciudadano 2,1% y que la ciudadanía ecuatoriana ha empezado a tener una mejor calidad

de vida aumentando su estatus. Desde el año 2007 ha disminuido un 13% la pobreza, esto indica que desde 1990 hasta el 2001, el 6% de los habitantes de las parroquias se benefició de la reducción de la pobreza estadísticamente significativo.

En el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2006) en Ecuador se evaluó el índice de calidad de vida mediante una encuesta denominada Condiciones de Vida, en donde se evalúan parámetros como el nivel de pobreza extrema factor determinante al evaluar la calidad de vida de los habitantes la cual consta de se extrajeron los siguientes datos, a lo largo de 19 años (1995-2014), la disminución ha sido sistemática a excepción del año 1999 donde se evidenció un aumento de 1.3% con relación al 18.8% correspondiente al año 1998, ya en el 2014 se registra un porcentaje de 5.7%.

1.2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo influye el estrés laboral en la calidad de vida de los guardias de seguridad con turnos rotativos?

1.3 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación surge de la necesidad de identificar la relación que existe entre las variables estrés laboral y calidad de vida, como se encuentran relacionadas en el desarrollo de las personas, en este caso guardias de seguridad que trabajan en horarios rotativos, lo cual podría afectar a la calidad de vida debido a los horarios irregulares, a la exigencias propias de la ocupación y a los altos niveles de estrés, además de las posibles afectaciones tanto en la salud física como mental

La población directamente beneficiada del presente estudio serán los guardias de seguridad y una vez identificados los resultados, la empresa podrá tomar medidas preventivas.

El impacto de la presente investigación es que la empresa concientice los riesgos en la salud que podrían generarse en los empleados, eventualmente debido al trabajo bajo el régimen de turnos rotativos y que se tomen las medidas pertinentes según el caso.

La presente investigación es factible debido a que existen los medios, la colaboración y el compromiso tanto de la empresa como de los sujetos de estudio; por su parte la empresa brindará todas las garantías y facilidades necesarias para la aplicación de los reactivos psicológicos.

Los beneficiarios eventuales son los guardias de seguridad de la empresa en cuestión, además de las personas que hagan uso del presente estudio ya que este brinda una investigación con datos actuales a la fecha.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

- Identificar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida de los guardias de seguridad que laboran en turnos rotativos

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el nivel de estrés laboral en los guardias de seguridad
- Evaluar los niveles de calidad de vida de los guardias de seguridad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ESTADO DEL ARTE

En la investigación realizada por Bustos (2014) en Perú sobre el estrés y la economía, menciona que los peruanos afirman haber tolerado estrés laboral y que se ha relacionado por problemas económicos, en el ámbito laboral: las rutinas, horarios de trabajo rotativos, salario por debajo de lo establecido, incertidumbre por querer alcanzar las metas asignadas, inseguridad en la toma de decisiones.

En México se desarrolló un estudio sobre estrés en ejecutivos de medianas y grandes empresas, la cual demostró que los empleados que presentan mayores niveles de estrés es porque se ven expuestos a una excesiva cantidad de trabajo, de la misma manera cuando existen discrepancias entre los mismos empleados generan cierto malestar laboral haciendo que su bienestar físico y su nivel de energía se vean afectados. Se debe tener en cuenta que si el estrés aqueja a los ejecutivos la manera en que se deberá tratar es tomando en cuenta la parte organizacional (Salgado, 2008)

La Organización internacional del trabajo (OIT, 2011), en su investigación sobre niveles de estrés en los habitantes, menciona la importancia de la localización prematura de factores estresantes, para poder evitar tener secuelas que se puedan dar a largo plazo y acarreen más problemas que afecten la salud física y mental de los trabajadores, ya que dos de cada cinco inhabilidades son de origen psiquiátrico, por lo que se muestra índices elevados de niveles de estrés entre la población laboralmente activa.

La investigación llevada a cabo por Pérez (2013) sobre las consecuencias en su salud por trabajar horas extra, detalla que es esencial y preferente que en los establecimientos donde laboran se valore los factores que reinciden de manera negativa en la calidad de vida ya que

es de suma importancia el avance de intervenciones que accedan atenderlos con el objetivo de evitar secuelas en la salud y bienestar de los trabajadores.

De la misma manera el estudio realizado en Argentina por el Grupo Rhuo (2013), sobre el estrés según los cargos que ocupen en las empresas, menciona que el adquirir excesiva responsabilidad en su trabajo ha provocado estrés laboral para el 47% de los argentinos, así mismo el porcentaje ha ido aumentando hasta un 57% cuando se trata de jefes y empleados de rango medio, el 35% certifica haber sufrido alguna enfermedad afiliada al estrés y se da principalmente entre los 36 y 45 años, el 25% de los empleados que ocupan cargos medio y los menores de 35 años mencionan que el exceso de reuniones también han provocado situaciones agobiantes.

La investigación realizada por (Castro-Escobar & Serna-Gómez, 2016), sobre “Las Condiciones laborales y sus consecuencias”, alude que los empleados ven la acción laboral como algo sumamente estresante y que provoca condiciones de inseguridad principalmente en los jóvenes y que en los empresarios se inquietan por las alteraciones laborales y la carencia de compromiso en los empleos como práctica transitoria y también adjuntan, las condiciones rutinarias en el trabajo que a su vez tienen un elevado control del tiempo y la productividad,

Por su parte Contreras, Espinosa, Hernández, & Acosta (2013) en su investigación sobre la calidad de vida y condiciones de trabajo, mencionan que la calidad de vida laboral demanda un abordaje exclusivo, ya que los factores internos como de condiciones externas se encuentran vinculadas concisamente con el labor que ejercen por eso es importante evaluar constantemente la condiciones de su trabajo y refiriéndose a los aspectos psicológicos realizar un análisis sobre su salud y el bienestar que se percibe al momento que se encuentra laborando.

Otro estudio similar sobre factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia (Figuroa, 2008) señala que en Chile hay una acortamiento en el tamaño de las familias, ya que el aumento de las mujeres en distintos cargos ha implicado un elevado crecimiento de familias monoparentales y un incremento en la depresión del estrés y el

suicidio, destacando que es fundamental fomentar equilibrio en el trabajo y la familia para un mejor rendimiento en la ámbito laboral y familiar conservando las ganancias de las entidades.

El estudio elaborado por Acosta (2018) sobre el trabajo excesivo y su afectación en la calidad de vida, afirma que los trabajos forzosos actualmente hacen que los empleados se sientan obligados a tener más compromiso en su domicilio y su trabajo lo que ocasiona que nuestro cuerpo muestre cambios que se manifiestan en nuestro diario vivir, provocando el desgaste físico o mental del empleado, formando diferentes secuelas que afecten a su salud y su entorno.

El estudio elaborado por (Rodríguez, Descals, & Cantisano, 2017) sobre turnos rotativos y problemas en la familia, alude que los horarios de los trabajadores que son nocturnos o rotativos, acaban alterando la vida familiar, sin embargo hay empleos con muestra de empleados españoles que el 60% soporta sin grandes consecuencias, por lo menos durante los primeros 4 años de experiencia en los turnos rotativos nocturnos , 20% y 30% son los empleados que se les dificulta laborar por la noche y un 10% se hallan complacidos con sus turnos y no les causa ningún percance.

La investigación realizada por Moreno, Cuevas, & González (2009) en El Instituto de Seguridad y Salud Ocupacional en Puerto Rico para medir las percepciones de calidad de vida y estrés en el trabajo a personas puertorriqueñas. Se logró determinar que existen diferencias por grupos entre las variables género y sector con las variables con las de estudio y no hubo un resultado significativo por febrero pero si resalto diferencias por el sector público y privado con la variable estrés en el trabajo.

Por otra parte Walter (2015) en su investigación sobre la familia y problemas a causa del trabajo, menciona que los conflictos con sus familiares provienen de los trabajos que se realizan por turnos y los problemas de calidad de vida tienen como consecuencia conflictos de sociabilidad que ocasionan secuelas psicológicas como es el estrés que afectan tanto a los empleados de planta como los que rotan de acuerdo a las disposiciones que se exijan en el trabajo.

Las investigaciones de Fernández-Montalvo & Piñol (2000), sobre alteraciones del sueño por turnos rotativos que se han llevado a cabo, demuestran que el trabajo que requiere laborar por medio de turnos rotativos genera diversos conflictos en la salud, por lo que existe un elevado sistema de riesgo en diversas alteraciones por el horario de trabajo, dando origen a factores estresantes, no solo por la desincronización de los ritmos biológicos sino también al sueño insuficiente y a los problemas que se generan con la familia.

2.2 FUNDAMENTO TEÓRICO

La presente investigación se enfoca en el modelo cognitivo del estrés, en la teoría del afrontamiento al estrés de Lazarus y Folkman y varios autores colaboradores que se describen a continuación. La variable de calidad de vida se enfoca en la Teoría de Verdugo y de igual manera otros autores.

ESTRÉS

DEFINICIÓN

Lazarus y Folkman, (1986) definen al estrés como las interrelaciones que se producen entre la persona y su entorno; se produce cuando la persona valora lo que sucede como algo que supera los recursos con los que cuenta y pone en peligro su bienestar personal. Cada persona tiene una manera determinada de afrontar el estrés, por un lado puede estar influenciado por recursos relacionados con el estado de salud o con la energía física con la que se cuenta; pero también entran en juego otros factores que pueden ejercer sobre el medio y sobre nosotros mismos; el aspecto motivacional también puede favorecer el afrontamiento, así como las capacidades para la resolución de problemas o las habilidades sociales.

Hans Selye en 1936 consideró al estrés como un agente desencadenante, dado que es un elemento que atenta contra la homeostasis del organismo, que resulta en una respuesta fisiológica no específica y ante ciertas situaciones que percibimos como amenazantes es una respuesta natural y automática de nuestro cuerpo que sea automática no significa que no se pueda modificar por lo tanto podemos decir que depende de las demandas del medio (tanto externo como interno), y por otro de la persona, (Casado, 1998)

El estrés se conduce por las adaptaciones que tiene el ser humano a las demandas externas e internas a las que se ve expuesto, a los potenciales que tiene el organismo para reaccionar ante síntomas psicológicos, físicos o sociales, donde se le dificulta instaurar vínculos entre las destrezas y posibilidades orientadas a ellos (Osorio & Niño, 2017).

CAUSAS DEL ESTRÉS

Existen varios factores que desencadenan el estrés entre estos influyen algunos de los que se van a mencionar a continuación según Torres (2011):

- Trabajo
- Estilo de vida
- Estudio
- Medio ambiente familiar
- Medio ambiente sociocultural y económico
- Medio ambiente laboral
- Medio ambiente en eventos ocasionales

CARACTERÍSTICAS

Labrador (1995) expone una serie de características generales que comúnmente tienden a presentarse y que contribuyen a la condición estresante de una determinada situación.

- Cambio o novedad de la situación: una situación nueva estresante cuanto mayor sea la relación que exista entre situaciones anteriores análogas a ella y amenazas.
- Predictibilidad: vinculada al grado en que se puede predecir.
- Incertidumbre: probabilidad de que un evento suceda, sea o no predecible.
- Ambigüedad de la situación estresora: la situación no es lo suficientemente para ser interpretada.
- Falta de información: al producirse un cambio y no existir información suficiente para afrontarlo.
- Falta de habilidades o conductas para enfrentar y manejar la situación: enfrentarse a una situación para la que no se dispone de conductas eficaces, implica también indefensión.
- Alteración de condiciones biológicas del organismo: como el consumo de sustancias, condiciones ambientales extremas, la realización o no de ejercicios.

- Duración de la situación de estrés: mientras más duradera sea la situación, mayores consecuencias negativas tiene para la persona, pudiendo provocar trastornos psíquicos o psicofisiológicos.
- Inminencia de la situación estresora e incertidumbre: en dependencia del intervalo de tiempo desde que se predice una situación hasta que ocurre.

TIPOS DE ESTRÉS

En la actualidad y basándose en la clasificación existen distintos tipos de estrés que las personas pueden presentar durante el transcurso de la vida; es así basándonos en las diferentes clasificaciones y en la clasificación del Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE10, 2000) encontramos:

Eustrés: Es el estrés positivo, no producen un desequilibrio de tipo fisiológico; a nivel psicológico la persona es capaz de enfrentarse a las situaciones e incluso obtiene sensaciones placenteras con ello es decir que nos permite disfrutar de la vida de una forma mucho más placentera agradeciendo por cada momento que se tenga. El estrés incrementa la vitalidad, salud y energía sino que además facilita la toma de decisiones que permitirán llevar la iniciativa en el desarrollo como ser humano, permitiendo un nivel de conciencia capaz de sentir la vida como una experiencia única y valiosa.

Distrés: Es el tipo de estrés negativo o desagradable. Este tipo de estrés hace que la persona desarrolle una presión o esfuerzo muy por encima del necesario de acuerdo a la carga que sobre este recae. Este tipo de estrés va acompañado siempre de un desorden fisiológico existe una aceleración de las funciones, hiperactividad, acortamiento muscular, apareamiento de síntomas de otras enfermedades en una idea provocamos nuestro deterioro más rápidamente, incluso un exceso de estrés positivo puede ser causa de distrés.

Estrés Agudo: Se trata de un trastorno transitorio de una gravedad importante que aparece en un individuo sin otro trastorno mental aparente, como respuesta a un estrés físico o psicológico excepcional y que por lo general remite en horas o días. El agente estresante puede ser una experiencia traumática devastadora que implica una amenaza seria a la seguridad o integridad física del enfermo o de personas queridas.

Estrés Post – Traumático: Surge como respuesta tardía o diferida a un acontecimiento estresante o a una situación (breve o duradera) de naturaleza excepcionalmente amenazante

o catastrófica, que causarían por sí mismo malestar generalizado en casi todo el mundo como por ejemplo: catástrofes naturales, combates o accidentes graves, el ser testigo de una muerte violenta de alguien.

ESTRÉS LABORAL

Definición

El estrés laboral no solo tiene repercusiones en la salud física y mental de las personas, también en la parte financiera ya que las empresas donde ellos laboran pueden sufrir desbalances,(Guic S, Bilbao R, & Bertín, 2002).

El estrés laboral como causa de problemas en la salud mental es compleja, ya que coexisten diversas variables psicosociales y todas ellas tienen mutua relación, el puesto dentro de la empresa tiene influencia directa con el nivel de estrés, así como el clima organizacional además de la motivación, los signos y síntomas más frecuentes que se dan al presentarse una alteración psicofisiológica y que afectan a la salud suelen ser las patologías cardíacas específicamente con las cardiopatías coronarias. Existen además una gran diversidad de factores que influyen en el nivel de estrés de manera independiente al cargo o clima organizacional y son: el ruido, los turnos en el trabajo y la saturación laboral, así como existen factores que se podría creer que son generadores de estrés y en realidad no marcan mayor diferencia en la generación del mismo como son: la antigüedad en la empresa, el nivel de formación, (Arias Gallegos, 2012).

CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL

Según Cortes (2007) los estresores laborales se pueden dar por:

Demandas de la tarea: son factores relacionados con el trabajo de una persona. Incluye el diseño del trabajo del individuo (autonomía, variedad de la tarea, grado de automatización, etc.), condiciones de trabajo y distribución física del sitio.

Demandas de rol: se relaciona con las presiones que sufre una persona como función del rol particular que desempeña en la organización.

Demandas interpersonales: presiones creadas por otros empleados. La falta de apoyo social de los colegas y ausencia del trabajo en equipo ocasionan estrés, cuya clave es el trabajo organizado para la consecución de objetivos en común.

Factores organizacionales: Son las fuerzas relacionadas con la organización en sí. Dimensiones macroscópicas que funcionan como factores potenciales de estrés así: Políticas y estrategias de la organización incompatibles con el colaborador, El diseño y la estructura de la organización de manera vertical (liderazgo). Los procesos organizacionales, exceso de burocracia, Las condiciones riesgosas de trabajo.

CONSECUENCIAS

El estrés laboral es provocado por el aumento desmedido de presión, horarios excesivos, baja remuneración, ambiente inadecuado, falta de seguridad y conflictos entre compañeros y jefes. Este puede inducir a cansancio físico y psicológico del empleado produciendo innumerables consecuencias para la salud y el entorno, además cuando las exigencias del ambiente laboral superan las capacidades de enfrentar o mantener el control, la persona presenta diferentes cambios en las diferentes áreas donde se desenvuelve.

Según Márquez (2013) puede repercutir en lo siguiente:

- **Conflicto en la empresa y en el entorno social:** Existirán conflictos en la empresa y entorno social ya que la persona estará cansada física y 35 emocionalmente y esto hará que no cumpla con las tareas que debe realizar.
- **Disminución de la cantidad y calidad de trabajo:** Si el trabajador sufre de estrés la actividad que realice dentro de la empresa no será la misma que antes primero empezara a realizar menos su trabajo y segundo no lo hará con la efectividad que se necesita.
- **Aumento del absentismo presencial:** Es cuando el empleado asiste a trabajar pero dedica su tiempo a realizar actividades que no son de importancia para la empresa.
- **Dificultad para la toma de decisiones:** El trabajador sentirá ansiedad al momento de tomar decisiones ya que creerá que decidirá mal, no se siente seguro de sí mismo.

- **Trabajador que se resiste a cambios:** El estrés lo hace sentir deprimido y cansado, lo cual hará que el trabajador se quede en su zona de confort.

NIVELES DE ESTRÉS LABORAL

Llaneza (2009) refiere que los estresores también pueden ser caracterizados de la siguiente manera:

Tabla 1

Agudos	Crónicos	Diarios	Catastróficos
<ul style="list-style-type: none"> • Comienzo o desencadenamiento definido. • Corta duración • Ocurren con poca frecuencia • Presentan alta intensidad 	<ul style="list-style-type: none"> • No tienen inicio definido. • Se repiten con frecuencia. • Pueden tener corta o larga duración. • Pueden ser de baja o elevada intensidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comienzo definido. • Corta duración. • Ocurren con frecuencia. • Son de baja intensidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tienen un comienzo definido. • Puede ser de corta o larga duración. • Ocurren con muy poca frecuencia. • Son de intensidad fuerte

Nota: Niveles de estrés Fuente: Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista Autor: Llana, J (2009)

CALIDAD DE VIDA

Definición

La calidad de vida son las aspiraciones de cada ser humano y que cada vez se involucra en más áreas multidisciplinarias para ver la parte sentimental de cada persona buscando su bienestar por lo que su área laboral debe estar estable tanto en el ámbito físico, mental y económico para que se alcance la satisfacción de las necesidades. Su definición se ha ido modificando para poder hacer diferencia de los bienes materiales y las necesidades fundamentales tanto como las que causan satisfacción y las que no son satisfactorias y lograr una adaptación que se ajuste a los límites que cada persona, permitiéndoles mantener una calidad de vida. Es por ello que la calidad de vida se relaciona con las diversas necesidades del ser humano. Pueden ser básicas una vez que se realizaron ya no son importantes pero existen que se mantienen todo el tiempo y están encaminadas en las relaciones con los demás. (Salas & Garzón, 2013).

La calidad de vida está compuesta por diversos factores tanto internos como externos y todos ellos son un pilar fundamental para que las personas lleguen a tener un bienestar emocional estable, todo esto puede llegar a suceder si alcanzamos esa satisfacción deseada, evitando alguna acción negativa por parte de otros para que se vea afectado el entorno y cause un desequilibrio, teniendo como resultado una estilo de vida tranquilo y llevadero. Las relaciones interpersonales nos indican cuál es su círculo social y como es su relación con: amigos, familiares con quien mantienen más contacto, relaciones sentimentales y si llevan una sexualidad activa y satisfactoria; luego también se toma en cuenta lo material, que tiene que ver con el lugar donde viven, si tiene un trabajo estable y un ingreso económico que cumpla sus expectativas, el desarrollo personal va más con los conocimientos que uno va alcanzando con el paso de los años, si tenemos alguna habilidad que nos realce y de la cual podamos sacarle provecho. En el bienestar físico se muestra si cuenta con una atención hospitalaria adecuada, buen estado de salud, las actividades que realiza y como es su alimentación. En la inclusión social lo que más se destaca en la participación, reuniones, integraciones y apoyos que puede tener por parte de otros. Por último los derechos que no son más que reglas que se deben cumplir por ley y hacerse valer por respeto, conocimiento y libre ejercicio del mismo. (Verdugo, M., Arias,

B., Gómez, L., y Schalock, R, 2018).

Tal como lo menciona Meeberg (1993), varias definiciones como satisfacción con la calidad de vida, bienestar subjetivo, el estado de salud física y mental, estado funcional, felicidad, ajuste, se los utiliza para distinguir calidad de vida. Actualmente el concepto de calidad de vida se une otras disciplinas: economía, ciencias sociales y medicina. Estas ramas han originado el desarrollo con otro punto de vista de cómo debiera ser conceptualizada la calidad de vida, (Urzúa M & Caqueo-Urizar, 2012).

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE VIDA

Existen factores que determinan de manera personal como es nuestra calidad de vida en la sociedad, de igual manera que el entorno social en el que nos desarrollemos será algo que nos influya mucho. Pero es importante saber equilibrar nuestra propia vida, existen factores que nos ayudarán a poder lograrlo, a continuación les compartimos algunos. (Millán, 2011).

Contexto Ambiental: Es aquel espacio específico o entorno en el cual estamos viviendo y como nos relacionamos con él. Este influye de manera directa en nuestros valores y creencias así como estos influyen en el lugar donde residas.

Entorno Social: Este aspecto se refiere a la forma en la que tú como persona te relaciones con los demás. Donde vives, donde trabajas, a que lugares viajas esto influye en tu manera de comportarte en cualquier lugar que estés.

Condiciones de vida: Tu situación específica del día a día, tanto en tu entorno privado, familiar, ambiental o social. Esto puede influir en tu forma de pensar o el tipo de ideas relacionadas con tus creencias y valores.

Satisfacción personal: Tu estado personal específico es algo que influye recíprocamente con tus condiciones de vida. El nivel de satisfacción personal en cualquier ámbito determinara tu nivel de felicidad con tu vida y nivel emocional.

Cultura y sociedad: La cultura crea un vínculo con tus creencias y el tipo de entorno social en el cual te desenvuelves. Este factor puede demostrar de manera contundente como llegamos a funcionar como seres individuales ante la sociedad.

DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA

Los estudios psicológicos mencionan al bienestar como un indicador subjetivo mediado por satisfacción y felicidad que la persona experimenta a lo largo de su vida, se trata plenamente de la actitud del individuo hacia su vida en general, o a ciertos aspectos como el trabajo, la salud, la vivienda, (Amérigo, 1993).

La calidad de vida está íntimamente relacionada con el bienestar psicológico, tiene que ver con la satisfacción personal o el bienestar subjetivo de la persona, está determinado por factores socio-culturales, sin embargo, la calidad de vida son vivencias relativamente estables para el individuo que mantienen una estrecha relación con la satisfacción que la persona lleva como son sus logros y el balance de sus expectativas (García, 2005).

En calidad de vida se han definido varios indicadores los cuales tienen que ver con el bienestar de condiciones a la que está sometido el individuo, entre estas tenemos las siguientes:

- **Bienestar:** el bienestar está relacionado con la felicidad del individuo, su calidad de vida y una buena salud mental, además de sus distintas expectativas personales.
- **Bienestar emocional:** tiene que ver con las relaciones afectivas del individuo, con su seguridad y autoestima.
- **Relaciones interpersonales:** incluyen la armonía de las personas en su hogar, en cómo se relaciona con los miembros de la familia, con sus amigos, con su pareja y el mutuo respeto a la convivencia familiar.
- **Bienestar material:** esta dimensión abarca la vivienda, dinero y posesiones obtenidas a lo largo de la vida, además tenemos el desarrollo personal como es el trabajo, idiomas adquiridos, grado de estudio, entre otros.
- **Bienestar físico:** Esta contempla los buenos hábitos de la persona, sus

necesidades básicas satisfechas, salud y un ambiente favorable para el desarrollo evolutivo.

- **Autodeterminación:** Consiste en la capacidad de toma de decisiones, aceptación de responsabilidades, además incluye la participación familiar en establecimientos, barrios y voluntariados.
- **Derechos:** Comprende la evaluación familiar, respeto de los derechos como ciudadanos y protección de los hijos (Romera, 2003).

Calidad de vida, tiene que ver también con el descanso físico que influye directamente con el buen estilo de vida o el descanso mental reparador y eficiente, tenemos también la buena comunicación con la familia, aspectos que reconfortan el espíritu, entre otros. Cabe recalcar que la buena calidad de vida de las personas tiene que ver con las diferentes experiencias que ha tenido (Andrew, 1991).

FACTORES DE UNA MALA CALIDAD DE VIDA

La definición de calidad de vida presenta un enfoque multidimensional ya que algunos aspectos subjetivos para cada individuo, recibe predominios de factores personales y sociales, interfiriendo con el correcto desenvolvimiento, ocasionando que haya afección en su estilo de vida y calidad de vida como son según el CIE X:

Z72 Problemas relacionados con el estilo de vida

Z72.0 Uso de tabaco

Z72.1 Uso de alcohol

Z72.2 Uso de drogas

Z72.3 Ausencia de ejercicio físico

Z72.4 Hábitos dietéticos y alimenticios inadecuados

Z72.5 Conducta sexual de alto riesgo

Z72.6 Jugar o apostar

Z72.8 Otros problemas relacionados con el estilo de vida. En este apartado se incluye el comportamiento auto lesivo, (Asociación Psiquiátrica de América Latina, 2004).

Las otras áreas que puede interactuar el sujeto, le hace que pueda aportar con la calidad de vida, en la área de salud, un adecuado estado físico, emocional y personal logrando deleitarse de aspectos positivos para que tenga un equilibrio en todas las áreas biopsicosociales, (Real, 2007).

CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO.

El bienestar psicológico se refiere a la relación que existe entre el bienestar global con la propia vida y el bienestar con dominios o ámbitos como la familia, el trabajo, salud, tiempo libre, estudio, etc., es decir, considerando a la vida como un todo inseparable.

Para Evans (1994) existen tres características para el estudio científico del bienestar psicológico:

- Se basa en la experiencia del individuo: es decir en las percepciones de la persona y en la evaluación que hace sobre ellas.
- Incluye aspectos positivos y negativos: todos aquellos aspectos que se relacionen con salud mental.
- Incluye algún tipo de evaluación global sobre toda la vida de la persona o también denominada satisfacción vital

ESTRATEGIAS PARA MEJORA LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Las condiciones de trabajo donde se desarrolla las actividades y relaciones laborales son concluyentes para evaluar la calidad de vida laboral. Sin embargo, en el contexto socioeconómico no ha sido favorable por diversos cambios han empeorado las condiciones de trabajo, que comportan altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad, sobre carga de largos y desordenados horarios y turnos, situaciones que han contribuido a los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Es muy importante el

nivel de satisfacción profesional y el entorno laboral, porque se evidencio que los empleados con alta satisfacción brindan un mejor servicio de excelente calidad y son más resolutivos frente a las necesidades en la población, (Granero, 2017).

ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

Schwab (2012) son en los que se presenta un proceso social, se evidencia las tradiciones, los hábitos, conductas y comportamientos de las personas, mediante lo cual el sujeto satisface sus necesidades y mantiene un bienestar en su calidad de vida, se puede presentar factores de riesgo, por lo tanto, es un proceso en el cual no solo se estudia el comportamiento de la persona, es también el estudio de las acciones a nivel emocional. Es así que el estilo de vida saludable puede presentar una lista en el comportamiento, y esto pueda apoyar a prevenir desajustes biopsicosociales - espirituales.

A continuación, los factores que protegen los estilos de vida saludable.

1. Es el mantener un plan y objetivos de vida.
2. Mantener un concepto de sí mismo.
3. Mantener una integración tanto en lo social como en lo familiar.
4. Estar satisfecho con la vida.
5. Controlar los factores que pueden poner en riesgo nuestra calidad de vida.
6. Actividades de ocio, en las cuales la persona se distrae y mantenga una actitud positiva.
7. Acceso a todo tipo de programas que brinden bienestar al sujeto.

2.3 HIPÓTESIS O SUPUESTOS

Hipótesis Alterna H1

El estrés laboral se relaciona con la calidad de vida de los guardias de seguridad con turno rotativo

Hipótesis Nula H0

El estrés laboral no se relaciona con la calidad de vida de los guardias de seguridad con turno rotativo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo correlacional ya que se determinara el grado de relación de las dos variables de estudio: estrés laboral y calidad de vida

Es de campo porque se realizó la aplicación de dos reactivos psicológicos: el Cuestionario OIT-OMS de Estrés Laboral y la Escala de Calidad de Vida GENCAT, los mismos que permitieron obtener datos en rangos numéricos hacia los sujetos de estudio.

Es cuantitativa ya que luego de la aplicación de los instrumentos y análisis de los reactivos, se obtuvo datos estadísticos que corroboraron la investigación.

Además es bibliográfico ya que se basa en artículos científicos, libros, revistas y otras investigaciones.

3.2 SELECCIÓN DEL ÁREA O ÁMBITO DE ESTUDIO

La investigación se llevara a cabo en Ecuador, en la ciudad de Esmeraldas, específicamente en la Empresa de Seguridad y Protección de Bienes Públicos y Privados SEPRODEBPP. CIA. LTDA bajo la supervisión del presidente del establecimiento.

3.3 POBLACIÓN

El presente estudio conto con la participación de 30 personas de edad adulta, todos de género masculino entre las edades de 20 y 40 años de edad.

3.4 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Firma del consentimiento informado.
- Edades comprendidas entre 20 y 40 años de edad.
- Nacionalidad ecuatoriana.
- Participación voluntaria en la investigación.
- Empleados activos de la empresa de seguridad y protección de bienes públicos y privados SEPRODEBPP CIA. LTDA

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Rechaza firmar el consentimiento informado
- Menores de 20 años o mayores de 40 años.
- Nacionalidad extranjera.
- Personajes que no quieran participar en el estudio de manera voluntaria.
- Personas que no pertenezcan a la empresa de seguridad y protección de bienes públicos y privados SEPRODEBPP CIA. LTDA
- Personas que se encuentren actualmente en tratamiento psiquiátrico.
- Personas con historial actual o previo de consumo o abuso de sustancias estupefacientes

3.5 DISEÑO MUESTRAL

En la presente investigación no se realizara diseño muestral debido a que se trabaja con toda la población existente para la realización del proyecto antes planeado.

3.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 2
Estrés Laboral

<i>Estrés laboral</i>				
Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Definición Operacional	Instrumento
ESTRÉS LABORAL	El estrés laboral es el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, que tiene como resultado una alta probabilidad que afecte a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a corto o largo plazo, (Osorio & Niño, 2017)	Nivel bajo de estrés	Estrés dentro de los límites, cuando existe el 0% de posibilidad de presentar manifestaciones psicosomáticas.	Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT-OMS
		Nivel intermedio de estrés	Cuando el 33% tiene la posibilidad de presentar manifestaciones psicosomáticas.	
		Estrés	Cuando el 50% puede presentar manifestaciones	

		Nivel alto de estrés	<p>psicosomáticas. Cuando el 50% puede presentar manifestaciones psicosomáticas.</p> <p>Cuando existe el 80% de posibilidad de presentar manifestaciones psicosomáticas.</p>	
--	--	----------------------	---	--

Tabla 3
Calidad de Vida

<i>Calidad de Vida</i>				
Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Definición Operacional	Instrumento
CALIDAD DE VIDA	La calidad de vida son las percepciones que tienen las personas o grupos para lograr satisfacer sus necesidades y no se les niega oportunidades y así lograr un estado de plenitud y realización personal, (Salas & Garzón, 2013)	<p>Bienestar emocional</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Bienestar material</p>	<p>Son las experiencias subjetivas que las personas poseen para generar bienestar y equilibrio emocional.</p> <p>Cuando se relacionan con otras personas, le permite intercambiar ideas y experiencias entre todos; compartiendo sus gustos e intereses.</p> <p>Son los recursos económicos necesarios para subsistir a diario.</p>	<p>Escala de Calidad de Vida Gencat, (Verdugo, M., Arias, B., Gómez, L. & Schalock, R. 2009)</p>

		<p>Desarrollo personal</p> <p>Bienestar físico</p> <p>Autodeterminación</p> <p>Inclusión social</p>	<p>Autorrealización, nuevos aprendizajes.</p> <p>Implantarse hábitos saludables en su alimentación para mantener un estado de salud adecuado.</p> <p>Capaz de tomar sus propias decisiones para alcanzar la independencia personal.</p> <p>Unirse a grupos sociales que le permitan participar en actividades comunitarias.</p> <p>Respetar los derechos</p>	
--	--	---	--	--

		Derechos	de las demás personas y hacer respetar los de uno mismo.	
--	--	-----------------	--	--

3.7 DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Esta investigación realizará diversas actividades que se mencionan a continuación:

- Notificar el tema del proyecto, sus objetivos y procedimientos
- Firmar consentimiento informado
- Verificar los criterios de inclusión y exclusión
- Aplicación de los test: Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT-OMS y Escala de Calidad de Vida GENCAT
- Calificación de los test aplicados
- Tabulación de los test
- Realización del respectivo informe con sus conclusiones y recomendaciones.

DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Escala de calidad de vida GENCAT

Nombre: Escala de calidad de vida GENCAT

Autores: Verdugo, M., Arias, B., Gómez, L. y Schalock, R. (2009)

Ámbito de aplicación: personas mayores de 20 años

Objetivo: Verifica el perfil de calidad de vida de las personas que han sido evaluadas

Numero de ítems: 69

Descripción: Provee el perfil de calidad de vida por medio de 8 dimensiones: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos.

Corrección e interpretación: se maneja una escala de Likert de 4 puntos (siempre, casi siempre, nunca, casi nunca), estos 69 reactivos tendrán la puntuación de 1, 2, 3, 4 dependiendo de las opciones. En cada subescala se sumara los resultados para obtener la puntuación directa total y para establecer el índice de calidad de vida se tomara en cuenta la suma de las puntuaciones estándar de las 8 dimensiones y se realizara la conversión para

obtener los percentiles de las dimensiones y el percentil de calidad de vida, mientras más alta sea la puntuación mayor nivel de calidad de vida presentara la persona evaluada.

Confiabilidad: Los 69 Ítems se basan en el Teoría Clásica de los Test y en la Teoría de Respuesta al Ítem, los resultados del alfa Cronbach muestran valores adecuados, situándose ente .749 y .853. Por medio del modelo de Escalas de Clasificación la confiabilidad es alta con valores superiores a 0,916 en todas las dimensiones.

Cuestionario para estrés laboral OIT-OMS

Autores: OIT-OMS

Ámbito de aplicación: personas mayores de 20 años

Objetivo: verificar los niveles de estrés que presentan las personas evaluadas.

Numero de ítems: 25

Descripción: Instrumento heteroadministrado por un profesional de la salud. Se lo puede aplicar de forma individual o grupal, entre un tiempo de 10 – 15 minutos a personas de 18 años en adelante.

Corrección e interpretación: Se maneja con 25 reactivos tomando en cuenta las 7 dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo de grupo. La respuesta que obtengamos se elige de entre siete opciones de una escala likert: nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente, siempre.

Confiabilidad: Se maneja con 25 reactivos tomando en cuenta las 7 dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo de grupo. La respuesta que obtengamos se elige de entre siete opciones de una escala Likert: nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente, siempre.

3.8 ASPECTOS ÉTICOS

El presente proyecto de investigación se basa en el Reglamento de Bioética en Investigación en Seres Humanos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato, aprobado el 31 de Mayo de 2016, por el Consejo Universitario de la Universidad Técnica de Ambato. Para iniciar la investigación se debe tomar en cuenta las responsabilidades que se debe tener con la población que se va estudiara:

ARTÍCULO 2.

- a) Promover los principios éticos y profesionales, los Derechos Humanos, valores, responsabilidades y compromisos sociales, brindando una protección a la dignidad y derechos de los seres humanos, así como también el bienestar y seguridad en el marco de los procedimientos, procesos y protocolos de Investigación en Salud, para su estricto cumplimiento.
- b) Debemos garantizar el bienestar de los seres humanos.

ARTÍCULO 3.

Principios Bioéticos.

1. Búsqueda de bienestar para las personas que participen en la investigación.
2. No hacer daño a los participantes en el proceso investigativo.
3. Respetar el derecho de los participantes a formar parte de la investigación.
4. Respeto a la equidad y trato igualitario a las personas de formen parte de la investigación.

ARTÍCULO 4.

Aspectos Éticos

1. Respeto a la persona y comunidad que participa en el estudio en todos sus aspectos.
2. Evaluar el beneficio que generará el estudio para la persona, la comunidad, región y el país

3. Respeto a la autonomía de las personas que participan en la investigación, a través de la revisión del correcto consentimiento informado de los participantes en el estudio o de su representante legal (en caso de menor de edad o personas con situaciones especiales), la idoneidad del formulario escrito y del proceso de obtención del consentimiento informado y la justificación de la investigación en personas incapaces de dar su consentimiento.
4. Medidas para proteger los derechos, la seguridad, la libre participación, el bienestar, la privacidad y la confidencialidad de los participantes.
5. Identificar de los riesgos y beneficios potenciales del estudio a los que se expone la persona en la investigación hayan sido analizados y evaluados a profundidad; 6) Exigencia que los riesgos señalados anteriormente sean admisibles, que no superen los riesgos mínimos en voluntarios sanos, ni que sean excesivos en los enfermos.
6. Selección y asignación de la muestra procurando que la misma sea equitativa y proteja a la población vulnerable y grupos de atención prioritaria. Para efectos de este Reglamento se define la vulnerabilidad como aquellas poblaciones en las que la suma de circunstancias limita sus capacidades para valerse por sí mismos. Los factores asociados a la vulnerabilidad social expresados como indicadores demográficos son los siguientes: analfabetismo, desnutrición crónica, pobreza de consumo, riesgo de mortalidad infantil y etnicidad. Son grupos de atención prioritaria los que se establecen en el Artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador

Aspectos metodológicos

7. Evaluar la relevancia clínica que se obtendrá al término de la investigación.
8. Determinar la validez interna del diseño de estudio para garantizar la obtención de datos confiables a partir del estudio de: tamaños adecuados de muestra, método

aleatorio y enmascaramiento, además de la validez externa del diseño de estudio para determinar los criterios de inclusión y exclusión de la población objetivo.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

4.1 RESULTADOS

DISTRIBUCIÓN POR EDAD

Tabla 4

Distribución por edad.

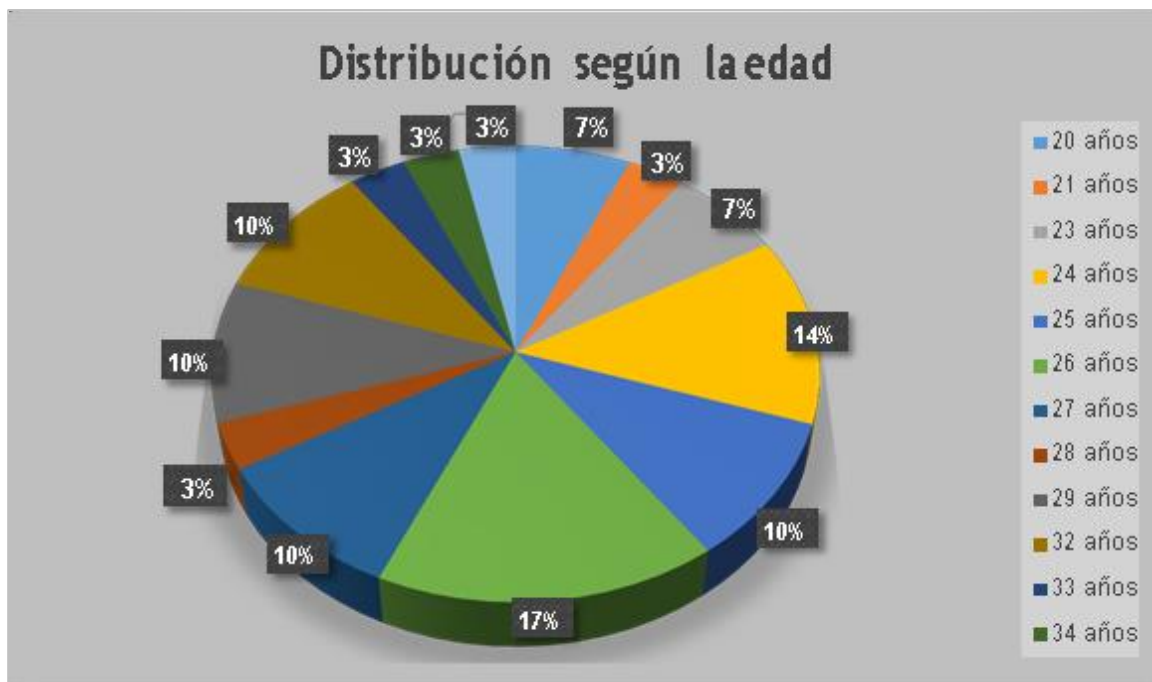
		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Valido</i>	<i>20</i>	2	6.7
<i>21</i>		1	3.3
<i>23</i>		2	6.7
<i>24</i>		4	13.3
<i>25</i>		3	10.0
<i>26</i>		5	16.7
<i>27</i>		3	10.0
<i>28</i>		1	3.3
<i>29</i>		3	10.0
<i>32</i>		3	10.0
<i>33</i>		1	3.3
<i>34</i>		1	3.3
<i>40</i>		1	3.3
<i>Total</i>		30	100

ANÁLISIS

Los datos que se obtuvieron muestran que la población se divide en 13 rangos de edad dispares los cuales constan desde los 20 hasta los 40 años, distribuidos de la siguiente manera: dos sujetos evaluados tienen una edad de 20 años lo que corresponde al 6.7%, con 21 años se pudo evaluar a una persona lo que corresponde al 3.3%, personas evaluadas con 23 años fueron 2 (6.7%), evaluados con 24 años fueron 4 con un porcentaje de 13.3% y en la escala es la segunda edad con más personas, por su parte con 25 se obtuvo un 10.0% correspondiente a 3 personas, la edad que presenta mayor incidencia fue los 26 años con 5 personas y un porcentaje de 16.7%, las edades de 27, 29 y 32 tuvieron 3 evaluados cada una con un porcentaje de 10.0% respectivamente, mientras que los 28, 33, 34 y 40 años

tuvieron un evaluado por edad y cada uno un porcentaje de 3.3%; se destacan las edades de; 26 años, al tener la mayor cantidad de evaluados y los 40 años al ser el evaluado de más edad.

Figura 1



Interpretación:

La figura 1 muestra el predominio existente en las edades de 26 años (verde) y 24 años (amarillo) lo cual indica que la edad promedio para ejercer la profesión de guardia de seguridad es entre los 23 y 27 años, el tener un evaluado de 40 años muestra que las edades avanzadas tienen menor incidencia en este tipo de labores.

RESULTADOS ESCALA OIT OMS

Tabla 5.

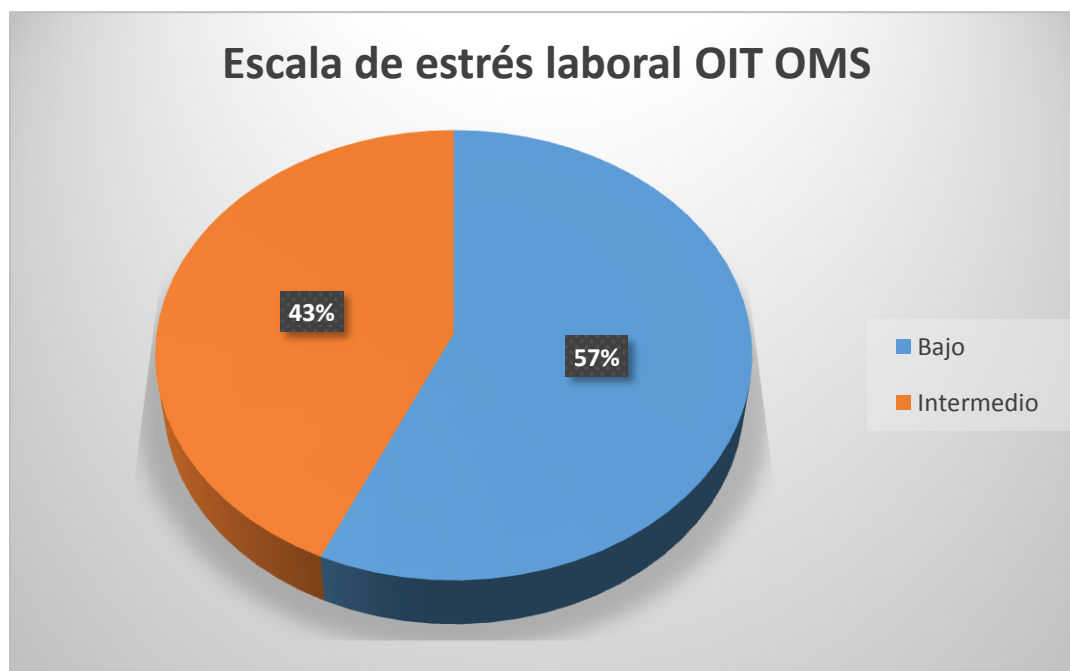
Niveles de Estrés.

		<i>Niveles de estrés</i>	
<i>Válido</i>		Frecuencia	Porcentaje
	Bajo nivel de estrés	17	56.7
	Nivel de estrés intermedio	13	43.3
	Total	30	100

Análisis:

Mediante la aplicación y calificación de la Escala De Estrés Laboral OIT OMS, a los guardias de seguridad se obtuvo los siguientes resultados: del total de sujetos evaluados es decir 30 personas, no se hallaron niveles de estrés que se clasifiquen en un rango alto, mientras que 17 personas correspondiente a un 56.7% presentaron bajo nivel de estrés; 13 sujetos evaluados mostraron niveles de estrés medios lo que concierne a un 43.3%.

Figura 2



Interpretación:

En la figura N 3, la cual corresponde a los resultados de la escala de estrés laboral OIT OMS, se muestra la superioridad del nivel de estrés bajo con un 57%, es decir que 17 personas lo que compone más de la mitad de la población, demuestran buen manejo de situaciones estresantes o que en realidad no se presentan condiciones que exijan un nivel de estrés considerable, mientras que los 13 evaluados restantes con un porcentaje de 43% muestran niveles de estrés intermedios, siendo una población menor, no llegan a tener valores de estrés que resulten elevados.

RESULTADOS DEL FORMULARIO DE LA ESCALA GENCAT DE CALIDAD DE VIDA

Tabla 6

Niveles de Calidad de Vida

ESCALA GENCAT

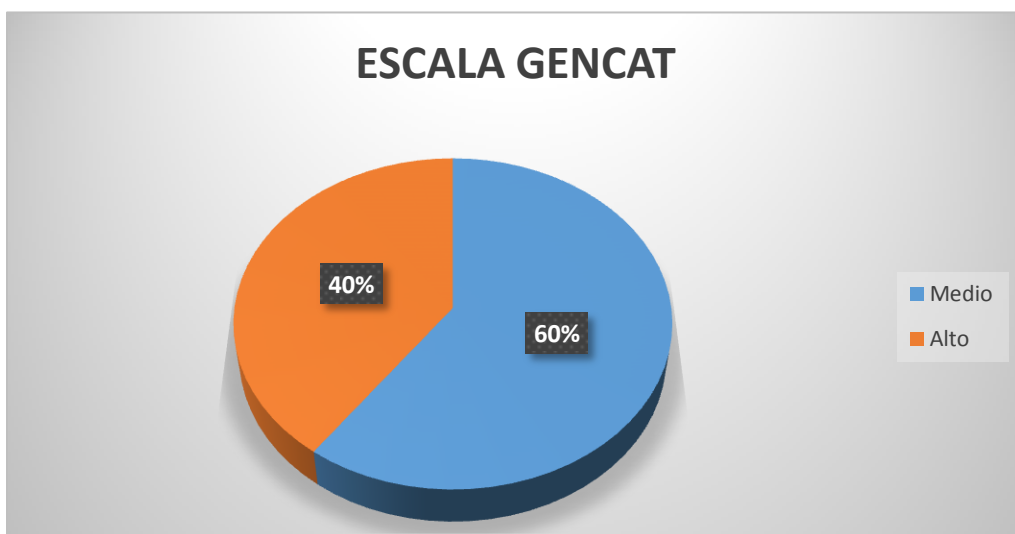
<i>Valido</i>	Frecuencia	Porcentaje
Medio	18	60.0
Alto	12	40.0
Total	30	100

Análisis:

Al haber aplicado y calificado el Formulario de la Escala GENCAT de Calidad de Vida, se pudo evidenciar que, una parte de los sujetos evaluados tienen un nivel medio de calidad de vida, es decir 18 de los 30 participantes con un porcentaje de 60.0%, seguido a este valor

encontramos el nivel de calidad de vida alto mostrado por 12 participantes lo que le da el porcentaje de 40%, al ser una escala dividida en 5 rangos no se hallan valores que se encuentren ubicadas en el nivel bajo o menores.

Figura 3



Interpretación:

En la figura 4 es evidente la diferencia mostrada por el nivel medio, con un porcentaje de 60% correspondiente a 18 personas y en menor proporción encontramos al rango de alto con 12 personas y un porcentaje de 40%, es decir que debe a que la empresa trata de precautelar las aspiraciones de los trabajadores y busca la autorrealización de los mismos.

COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS

Tabla 7

Contingencia estrés laboral y calidad de vida.

		CALIDAD_VIDA		Total
		MEDIO	ALTO	
NI_ESTRES	BAJO NIVEL	11	6	17
	NIVEL INTERMEDIO	9	4	13
Total		20	10	30

Análisis:

De las 30 personas evaluadas, 17 presentan bajo nivel de estrés, de los cuales 11 tienen una calidad de vida media, mientras que 6 poseen una calidad de vida alta; por otra parte los 13 evaluados restantes que presentan un nivel de estrés intermedio se dividen en: 9 con calidad de vida media y 4 con una calidad de vida alta.

Tabla 8.**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	.068 ^a	1	.794	1.000	.554	
Corrección de continuidad ^b	.000	1	1.000			
Razón de verosimilitud	.068	1	.794	1.000	.554	
Prueba exacta de Fisher				1.000	.554	
Asociación lineal por lineal	.066 ^c	1	.798	1.000	.554	.295
N de casos válidos	30					

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4.33.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

c. El estadístico estandarizado es -.256.

Análisis:

Se aplicó la prueba chi cuadrado de Pearson encontrando que no existe relación entre calidad de vida y estrés laboral en guardias, por lo que se rechaza la hipótesis ($X^2(1) = 0,068, p > 0,05$).

Los datos que se obtuvieron a través del cruce de variables con el Estadístico exacto de Fisher comprueban por medio de las tablas presentadas que de un total de 30 guardias de seguridad en la empresa de Seguridad y Protección de Bienes Públicos y Privados SEPRODEBPP. CIA. LTDA evaluados los cuales no presentan una mínima relación de estrés con la calidad de vida.

HIPÓTESIS NULA: El estrés laboral no se relaciona con la calidad de vida.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES:

- Mediante la investigación realizada se comprobó la hipótesis nula debido a que los niveles demuestran el 0.554 con un margen de error de 0.5 en el estadístico exacto de Fisher demostrando así que no se relaciona el estrés con calidad de vida.
- Se aplicó la prueba Chi cuadrado de Pearson, con la corrección exacta de Fisher encontrando que no existe relación entre el estrés laboral y la calidad de vida ($X^2(1)$)

= 0,068, $p > 0,05$), por lo que no existe asociación estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

- Los niveles que se hallaron en la Escala de Estrés Laboral OIT OMS, fueron significativamente bajos con un porcentaje de 57% en el nivel bajo y 43% en intermedio, con lo que se observa que, al ser un trabajo que no demanda estadías prolongadas de sus trabajadores en ciertas ubicaciones presentan niveles de estrés minoritarios, y probablemente porque la empresa realiza constantes rotaciones de sus elementos tanto diariamente como bimestralmente
- Al analizar los datos obtenidos en el Formulario de la Escala GENCAT de Calidad de Vida, se puede evidenciar que los niveles son satisfactorios ya que el 60% se encuentra en un nivel alto y un 40% se ubica en el rango medio, lo que demuestra en gran parte que la empresa procura mantener a sus trabajadores de manera equilibrada buscando ser mínimamente invasiva en los ámbitos que competen a la calidad de vida de sus trabajadores, además busca potenciar los aspectos que resultan agradables a sus empleados tanto en el ámbito laboral como personal.
- Es importante mencionar que cuando se aplicaron los diferentes reactivos psicológicos la empresa se encontraba en proceso de renovación de contratos (información que me fue provista posterior a aplicar las baterías psicológicas), por lo que se podría suponer una cierta agradabilidad al momento de contestar las preguntas de los diferentes test ya que de llegar a presentar niveles de estrés elevados, los empleados podrían suponer que no serían considerados para un nuevo periodo laboral.

5.2 RECOMENDACIONES.

- Seguimiento pertinente y terapia psicológica a aquellos que lo lleguen a requerir y en los cuales se evidencia que les esté causando un malestar significativo en sus esferas o en casos de menor grado realizar un asesoramiento sobre estrés y calidad de vida.
- Realizar talleres para disminuir los índices de estrés que aunque no se vea relacionada con calidad de vida es necesario trabajar en ello para generar un mejor desempeño tanto a nivel personal como social en la población de estudio, para fomentar un mejor desarrollo de cada uno de los miembros del sistema laboral.
- Asesorar a la población sobre el estrés y calidad de vida y brindar la apertura necesaria para que los guardias se acerquen al departamento de recursos humanos y

pueda llegar a una medida preventiva, de esta manera de disminuirá el riesgo de algún altercado en el trabajo.

- Empezar un trabajo multidisciplinario y redes de apoyo para realizar campañas de prevención para que los guardias no lleguen a presentar niveles elevados de estrés, proponer la creación de protocolos psicoterapéuticos que permitan encontrar un equilibrio en esta población para que no se vea afectada la calidad de vida.
- Ampliar la investigación en otro tipo de poblaciones para determinar si los resultados avalan la independencia de las variables estrés laboral y calidad de vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía

Castillo, M. D., & González-Leandro, P. (2010). *Estrés y Ansiedad. Relación con la cognición*.

Contreras, F., Espinosa, J. C., Hernández, F., & Acosta, N. (2013). Work quality of life and leadership in administrative staff and health care personnel of an oncological center in Bogota (Colombia). *Psicología desde el Caribe; Barranquilla*.

Fernández-López, J. A., Fernández-Fidalgo, M., & Cieza, A. (2010). Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF). *Revista Española de Salud Pública*.

- Fernández-Montalvo, J., & Piñol, E. (2000). Horario laboral y salud: Consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica; Madrid*.
- Figuerola, A. J. (2008). Factores Laborales De Equilibrio Entre Trabajo Y Familia: Medios Para Mejorar La Calidad De Vida; Madrid.
- Gil-Monte, P. R., López-Vílchez, J., Llorca-Rubio, J. L., & Piernas, J. S. (2016). Prevalencia De Riesgos Psicosociales En Personal De La Administración De Justicia De La Comunidad Valenciana (España). *Liberabit; Lima*.
- Hermosa, A. M. R., & Perilla, L. E. T. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral/Research challenges in occupational health psychology: work stress/Desafios de pesquisa em psicologia da saúde ocupacional: o estresse no trabalho. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública; Medellín*.
- Montero, L. F. (2011). Es mejor que no se estrese. *La Prensa San Diego; San Diego, California*.
- Moreno, I., Cuevas, M., & González, J. (2009). Validación Y Adaptación Del Cuestionario De Calidad De Vida En El Trabajo (QWLQ) Y Del Cuestionario Genérico De Estrés En El Trabajo (GJSQ). *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional; Medellín*.
- Peñaherrera-Larenas, F., Cárdenas-Cobo, J., & Cedillo-Fajardo, M. (2015). Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios; Bogotá.
- Pérez, J. P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo/Effect of burnout and work overload on the quality of work life/Efeito do burnout e a sobrecarga na qualidade de vida no trabalho; Chile.

- Rosario-Hernández, E., Irizarry, A. R., Millán, L. V. R., & Solá, A. Z. (2013). La relación entre la manifestación de conductas laborales contraproducentes, estresores laborales, emociones y acoso psicológico: El efecto moderador de las emociones negativas 1. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional; Medellín*.
- Salas, C., & Garzón, M. (2013). La noción de calidad de vida y su medición. *Revista CES Salud Pública; Medellín*.
- Salgado, P. M. (2008). Estrés En Ejecutivos De Medianas Y Grandes Empresas Mexicanas: Un Enfoque De Desarrollo Humano Organizacional. *Estudios Gerenciales; México*.

Linkografía

- Baltazar, R. G., Santacruz, G. H., Cortés, S. G. L., Contreras Estrada, M. Isabel, Aldrete Rodríguez, M. G., González, B. J. H., & Barrera Vega, J. A. (2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud. *Psicogente; Barranquilla*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.17081/psico.18.33.55>
- Bermejo-Casado, I., de Quevedo, G. C. G., & Sánchez-Bayón, A. (2017). Estrés y síndrome de desgaste profesional en la organización de eventos en el sector de las agencias de comunicación. *Revista Latina de Comunicación Social; Tenerife*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4185/RLCS-2017-1225>

- Cano. (2002). Estrés Laboral. Recuperado de https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm
- Castro-Escobar, E. S., & Serna-Gómez, H. M. (2016). Calidad del Empleo en Organizaciones de Servicios de Contact-Center en Manizales, Colombia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud; Manizales*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.11600/1692715x.14113140814>
- Díaz, J., & Tinoco, V. (2011b). Niveles de estrés laboral en empleados de una institución policial civil de la ciudad de Santa Marta. *Duazary; Santa Marta*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.21676/2389783X.1661>.
- Guadalupe, L. A. O., Miranda, R. T., Prada, K.-J. S., Borrero, T. C., Cortes Peña, O. F., Scarpati, M. P., & Campo, María Mónica U. (2017). Incidencia de Mindfulness y Qi Gong sobre el Estado de Salud, Bienestar Psicológico, Satisfacción Vital y Estrés Laboral. *Revista Colombiana de Psicología; Bogotá*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.15446/rcp.v26n1.54371>
- Guic S, E., Bilbao R, A., & Bertin, C. (2002). Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos. *Revista médica de Chile; Chile*. Recuperado de <https://doi.org/10.4067/S0034-98872002001000004>
- OMS. (2017). OMS. Envejecimiento y ciclo de vida. Recuperado de <http://www.who.int/ageing/about/facts/es/>.
- Osorio, J. E., & Niño, L. C. (2017a). Estrés laboral: estudio de revisión */Work stress: a review study. *Diversitas; Bogotá*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>

- Rodríguez, V. P., Descals, F. P., & Cantisano, G. T. (2017). Cultura De Conciliación Y Conflicto Trabajo/Familia En Trabajadores Con Turnos Laborales. *Acción Psicológica; Madrid*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5944/ap.14.2.20024>
- Salas-Zapata, L., López-Ríos, J. M., Gómez-Molina, S., Franco-Moreno, D., & Martínez-Herrera, E. (2016). Ciudades sostenibles y saludables: estrategias en busca de la calidad de vida/Healthy and sustainable cities: strategies in the search for quality of life/Cidades sustentáveis e saudáveis: estratégias visando qualidade de vida. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública; Medellín*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v34n1a13>
- Urzúa M, A., & Caqueo-Urizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica; España*. Recuperado de <https://doi.org/10.4067/S0718-48082012000100006>.
- Walter, J. (2015). Pesquisa Empírica; Riesgos Sociales Del Trabajo En Turno Largo. Vida Familiar Y Laboral En Crisis En Un Campamento Petrolero Patagónico; España. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.15667/LABOREALXI0215JW>.

Bibliografía base de datos Universidad Técnica de Ambato

ProQuest:

12 millones y medio de españoles sufren estrés. (2017). *Diario Médico; Madrid*.

Recuperado de

<https://search.proquest.com/docview/1943438809/citation/FF4E21478438424APQ/>

8

ProQuest:

Argentina, L. N.-. (2013). Estrés laboral: bajos salarios y alta exigencia, un combo explosivo. *La Nación; Buenos Aires*. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1349557219/abstract/FF4E21478438424APQ/1>

ProQuest:

EDMTOV. (2017). Líderes, catalizadores de estrés en el ambiente laboral. *Portafolio; Bogotá*. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1953677290/citation/CD5C1662CD5E4A38PQ/28>

ProQuest:

Gómez, G. F. V. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés y enfermedad coronaria. *Psicología desde el Caribe; Barranquilla*, 35(1). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2021779402/abstract/E1CBCD27D6554FCDPQ/1>

ProQuest:

Urien, P. (2010). El estres laboral es muy peligroso: [Source: NoticiasFinancieras]. *NoticiasFinancieras; Miami*. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/761227517/abstract/185D6D3786524275PQ/1>

ProQuest:

AA.VV. (2010). *Manual de control de estrés*. Madrid, SPAIN: Editorial CEP, S.L.
Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/utasp/detail.action?docID=3217438>

ProQuest:

Galán Cuevas, S., & Camacho Gutiérrez, E. J. (2012). *Estrés y salud: investigación básica y aplicada*. México, D.F., MEXICO: Editorial El Manual Moderno. Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/utasp/detail.action?docID=3214620>

ProQuest:

Gálvez, J. F. (2009). Trastornos por estrés y sus repercusiones neuropsicoendocrinológicas. Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/utasp/detail.action?docID=3181258>

ProQuest:

Orlandini, A., & Garc-A Barreto, J. A. (1996). *El estrés: qué es y cómo evitarlo*. México, D.F., MEXICO: FCE - Fondo de Cultura Económica. Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/utasp/detail.action?docID=4559397>

ANEXOS

Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ con Cédula de Identidad _____ autorizo al Sr _____ hacer uso de la información que yo pueda proporcionarle para la realización de su proyecto de investigación que tiene por tema “ _____ ” de la Universidad Técnica de Ambato de la Carrera de Psicología Clínica, la misma que se llevara a cabo en

El objetivo de este documento es darle a conocer que: La participación en esta investigación es definitivamente de forma voluntaria. Esto quiere decir que si usted lo desea puede negarse a participar o abandonar el estudio en el momento que quiera sin tener que rendir cuentas.

Es probable que usted no reciba ningún beneficio directo del estudio realizado, pues los datos proporcionados tienen como finalidad producir conocimiento que podrían ser usados para evaluar e impulsar la creación de panes terapéuticos, estrategias de habilidades para optimizar la relación entre el estrés y la calidad de vida de acuerdo con las necesidades de la población.

Finalmente cabe mencionar que el estudio no produce ningún daño o riesgo y que se garantiza total discreción y confidencialidad en la información obtenida.

Con el fin de agilizar la investigación se procederá a hacer un acompañamiento donde se emitirá una explicación previa, antes de que conteste las baterías de evaluación, para un mejor desenvolvimiento.

Firma: _____ Fecha: _____

Anexo 2

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT – OMS

1	Nunca
2	Rara vez
3	Ocasionalmente
4	Algunas veces
5	Frecuentemente
6	Generalmente
7	Siempre

	Preguntas	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona de mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							

13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.								
14	No se dispone de conocimiento técnico.								
15	No se tiene derecho a un espacio privado en el trabajo.								
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.								
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.								
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.								
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.								
20	La organización carece de dirección y objetivo.								
21	Mi equipo me presiona demasiado.								
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.								
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.								
24	La cadena de mando no se respeta.								
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.								

Anexo 3

ESCALA GENCAT DE CALIDAD DE VIDA

Datos de la persona evaluada. Adultos (18 años y más)

Número de identificación: _____

Nombre _____

Apellidos _____

Sexo
 Varón Mujer

Dirección _____

Localidad/Provincia/CP _____

Teléfono _____ Lengua hablada en casa _____

Servicio _____ Colectivo _____

Fecha de aplicación: Día _____ Mes _____ Año _____

Fecha de nacimiento: Día _____ Mes _____ Año _____

Edad cronológica: _____

Datos de la persona informante

Nombre de la persona que completa el cuestionario _____

Puesto de trabajo _____

Agencia/Afiliación _____ Lengua hablada en casa _____

Dirección _____

Correo electrónico _____ Teléfono _____

Nombre de otros informantes _____ Relación con la persona _____ Lengua hablada en casa _____

BIENESTAR EMOCIONAL		Siempre o casi siempre	Algunas veces	Nunca o casi nunca	
1	Se muestra satisfecho con su vida presente.	4	3	2	1
2	Presenta síntomas de depresión.	1	2	3	4
3	Está alegre y de buen humor.	4	3	2	1
4	Muestra sentimientos de incapacidad o inseguridad.	1	2	3	4
5	Presenta síntomas de ansiedad.	1	2	3	4
6	Se muestra satisfecho consigo mismo.	4	3	2	1
7	Tiene problemas de comportamiento.	1	2	3	4
8	Se muestra motivado a la hora de realizar algún tipo de actividad.	4	3	2	1
Puntuación directa TOTAL		_____			

RELACIONES INTERPERSONALES		Siempre o casi siempre	Frecuente-mente	Algunas veces	Nunca o casi nunca
9	Realiza actividades que le gustan con otras personas.	4	3	2	1
10	Mantiene con su familia la relación que desea.	4	3	2	1
11	Se queja de la falta de amigos estables.	1	2	3	4
12	Valora negativamente sus relaciones de amistad.	1	2	3	4
13	Manifiesta sentirse infravalorado por su familia.	1	2	3	4
14	Tiene dificultades para iniciar una relación de pareja.	1	2	3	4
15	Mantiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.	4	3	2	1
16	Manifiesta sentirse querido por las personas importantes para él.	4	3	2	1
17	La mayoría de las personas con las que interactúa tienen una condición similar a la suya.	1	2	3	4
18	Tiene una vida sexual satisfactoria.	4	3	2	1

Puntuación directa TOTAL _____

ÍTEM 15: si la persona no tiene trabajo, valore su relación con los compañeros del centro.
ÍTEM 17: tienen discapacidad, son personas mayores, fueron o son drogodependientes, tienen problemas de salud mental, etc.

BIENESTAR MATERIAL		Siempre o casi siempre	Frecuente-mente	Algunas veces	Nunca o casi nunca
19	El lugar donde vive le impide llevar un estilo de vida saludable (ruidos, humos, olores, oscuridad, escasa ventilación, desperfectos, inaccesibilidad...).	1	2	3	4
20	El lugar donde trabaja cumple con las normas de seguridad.	4	3	2	1
21	Dispone de los bienes materiales que necesita.	4	3	2	1
22	Se muestra descontento con el lugar donde vive.	1	2	3	4
23	El lugar donde vive está limpio.	4	3	2	1
24	Dispone de los recursos económicos necesarios para cubrir sus necesidades básicas.	4	3	2	1
25	Sus ingresos son insuficientes para permitirle acceder a caprichos.	1	2	3	4
26	El lugar donde vive está adaptado a sus necesidades.	4	3	2	1

Puntuación directa TOTAL _____

ÍTEM 20: si la persona no tiene trabajo, valore la seguridad del centro.

DESARROLLO PERSONAL		Siempre o casi siempre	Frecuente-mente	Algunas veces	Nunca o casi nunca
27	Muestra dificultad para adaptarse a las situaciones que se le presentan.	1	2	3	4
28	Tiene acceso a nuevas tecnologías (Internet, teléfono móvil, etc.).	4	3	2	1
29	El trabajo que desempeña le permite el aprendizaje de nuevas habilidades.	4	3	2	1
30	Muestra dificultades para resolver con eficacia los problemas que se le plantean.	1	2	3	4
31	Desarrolla su trabajo de manera competente y responsable.	4	3	2	1
32	El servicio al que acude toma en consideración su desarrollo personal y aprendizaje de habilidades nuevas.	4	3	2	1
33	Participa en la elaboración de su programa individual.	4	3	2	1
34	Se muestra desmotivado en su trabajo.	1	2	3	4

Puntuación directa TOTAL _____

ÍTEM 29, 31 y 34: si la persona no tiene trabajo, valore respectivamente si las actividades que realiza en el centro le permiten aprender habilidades nuevas, si realiza esas actividades de forma competente y responsable, y si se muestra desmotivado cuando las realiza.

BIENESTAR FÍSICO		Siempre o casi siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca o casi nunca
35	Tiene problemas de sueño.	1	2	3	4
36	Dispone de ayudas técnicas si las necesita.	4	3	2	1
37	Sus hábitos de alimentación son saludables.	4	3	2	1
38	Su estado de salud le permite llevar una actividad normal.	4	3	2	1
39	Tiene un buen aseo personal.	4	3	2	1
40	En el servicio al que acude se supervisa la medicación que toma.	4	3	2	1
41	Sus problemas de salud le producen dolor y malestar.	1	2	3	4
42	Tiene dificultades de acceso a recursos de atención sanitaria (atención preventiva, general, a domicilio, hospitalaria, etc.).	1	2	3	4
Puntuación directa TOTAL _____					
<p>ÍTEM 36: si no necesita ayudas técnicas, valore si dispondría de ellas en el caso de que llegara a necesitarlas.</p> <p>ÍTEM 39: si la persona va aseada o no, no importa que realice el aseo personal por sí misma o que cuente con apoyos para realizarlo.</p> <p>ÍTEM 40: si la persona no toma ninguna medicación, marque la opción que considere más adecuada si la tomara. Se refiere a si se revisa la adecuación de la medicación periódicamente.</p> <p>ÍTEM 41: si la persona no tiene problemas de salud, marque "Nunca o Casi nunca".</p>					

AUTODETERMINACIÓN		Siempre o casi siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca o casi nunca
43	Tiene metas, objetivos e intereses personales.	4	3	2	1
44	Elige cómo pasar su tiempo libre.	4	3	2	1
45	En el servicio al que acude tienen en cuenta sus preferencias.	4	3	2	1
46	Defiende sus ideas y opiniones.	4	3	2	1
47	Otras personas deciden sobre su vida personal.	1	2	3	4
48	Otras personas deciden cómo gastar su dinero.	1	2	3	4
49	Otras personas deciden la hora a la que se acuesta.	1	2	3	4
50	Organiza su propia vida.	4	3	2	1
51	Elige con quién vivir.	4	3	2	1
Puntuación directa TOTAL _____					
<p>ÍTEM 43, 44 y 50: en el caso de personas con drogodependencias, valore si sus metas, objetivos e intereses son adecuados, si elige actividades adecuadas para pasar su tiempo libre y si organiza su propia vida de forma adecuada. "Adecuado" hace referencia a que no tenga relación con el consumo de drogas.</p>					

INCLUSIÓN SOCIAL		Siempre o casi siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca o casi nunca
52	Utiliza entornos comunitarios (piscinas públicas, cines, teatros, museos, bibliotecas...).	4	3	2	1
53	Su familia le apoya cuando lo necesita.	4	3	2	1
54	Existen barreras físicas, culturales o sociales que dificultan su inclusión social.	1	2	3	4
55	Carece de los apoyos necesarios para participar activamente en la vida de su comunidad.	1	2	3	4
56	Sus amigos le apoyan cuando lo necesita.	4	3	2	1
57	El servicio al que acude fomenta su participación en diversas actividades en la comunidad.	4	3	2	1
58	Sus amigos se limitan a los que asisten al mismo servicio.	1	2	3	4
59	Es rechazado o discriminado por los demás.	1	2	3	4
Puntuación directa TOTAL _____					

DERECHOS		Siempre o casi siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca o casi nunca
60	Su familia vulnera su intimidad (lee su correspondencia, entra sin llamar a la puerta...).	1	2	3	4
61	En su entorno es tratado con respeto.	4	3	2	1
62	Dispone de información sobre sus derechos fundamentales como ciudadano.	4	3	2	1
63	Muestra dificultades para defender sus derechos cuando éstos son violados.	1	2	3	4
64	En el servicio al que acude se respeta su intimidad.	4	3	2	1
65	En el servicio al que acude se respetan sus posesiones y derecho a la propiedad.	4	3	2	1
66	Tiene limitado algún derecho legal (ciudadanía, voto, procesos legales, respeto a sus creencias, valores, etc.).	1	2	3	4
67	En el servicio al que acude se respetan y defienden sus derechos (confidencialidad, información sobre sus derechos como usuario...).	4	3	2	1
68	El servicio respeta la privacidad de la información.	4	3	2	1
69	Sufre situaciones de explotación, violencia o abusos.	1	2	3	4
Puntuación directa TOTAL _____					

Número de identificación:

Nombre y apellidos

Informante

Fecha de aplicación

Baremo usado

A Baremo para la muestra general

B Baremo para personas mayores (a partir de 50 años)

C Baremo para personas con discapacidad intelectual

D Baremo para personas de otros colectivos (personas con drogodependencias, VIH, SIDA, discapacidad física y problemas de salud mental)

Sección 1a. Escala de Calidad de vida GENCAT
 1. Introducir las puntuaciones directas totales de cada una de las dimensiones
 2. Introducir las puntuaciones estándar y los percentiles
 3. Introducir el Índice de Calidad de vida

Dimensiones de Calidad de vida	Puntuaciones directas totales	Puntuaciones estándar	Percentiles de las dimensiones
Bienestar emocional			
Relaciones interpersonales			
Bienestar material			
Desarrollo personal			
Bienestar físico			
Autodeterminación			
Inclusión social			
Derechos			
Puntuación estándar TOTAL (suma)			
ÍNDICE DE CALIDAD DE VIDA (Puntuación estándar compuesta)			
Percentil del Índice de Calidad de vida			

Sección 1b. Perfil de Calidad de vida
 Rodee la puntuación estándar de cada dimensión y del Índice de Calidad de vida.
 Después una los círculos de las dimensiones con una línea para formar el perfil.

Percentil	BE	RI	BM	DP	BF	AU	IS	DR	Índice de CV	Percentil
99	16-20	16-20	16-20	16-20	16-20	16-20	16-20	16-20	>130	99
95	15	15	15	15	15	15	15	15	122-130	95
90	14	14	14	14	14	14	14	14	118-121	90
85	13	13	13	13	13	13	13	13	114-117	85
80									112-113	80
75	12	12	12	12	12	12	12	12	110-111	75
70									108-109	70
65	11	11	11	11	11	11	11	11	106-107	65
60									104-105	60
55									102-103	55
50	10	10	10	10	10	10	10	10	100-101	50
45									98-99	45
40									96-97	40
35	9	9	9	9	9	9	9	9	94-95	35
30									92-93	30
25	8	8	8	8	8	8	8	8	89-91	25
20									86-88	20
15	7	7	7	7	7	7	7	7	84-85	15
10	6	6	6	6	6	6	6	6	79-83	10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	68-78	5
1	1-4	1-4	1-4	1-4	1-4	1-4	1-4	1-4	<68	1