

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Factores de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de la Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Presentado por:

Autora: Bachiller Elsa Janeth Huamán Yarasca

Lima – Perú

2019

## **Dedicatoria**

A mi familia.

A todos los estudiantes y colaboradores  
a los que he acompañado durante mis labores  
y me han enseñado lo grandioso que puede ser  
ejercer mi carrera.

### **Agradecimiento**

A mis profesoras por sus enseñanzas y orientación,  
en cada clase agotadora luego del trabajo.

A mis compañeros por su apoyo,  
y amistad.

A los colaboradores del área de producción  
por su tiempo y colaboración.

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

Cumpliendo con las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N°003-FPs y TS-2018, me es grato poder presentar mi trabajo de investigación titulado Factores de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, Periodo 2018, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que esta investigación sea adecuadamente evaluado y aprobado.

Atentamente

Elsa Janeth Huamán Yarasca

## ÍNDICE

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Presentación .....	iv
Índice .....	v
Índice de anexos .....	viii
Índice de tablas .....	ix
Índice de figuras .....	xi
Resumen .....	xiii
Abstract .....	xix
Introducción .....	xv
<b>CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>17</b>
1.1. Descripción de la Realidad Problemática .....	17
1.2. Formulación del Problema .....	20
1.2.1. Problema general .....	20
1.2.2. Problemas específicos .....	20
1.3. Objetivos .....	21
1.3.1. Objetivo general .....	21
1.3.2. Objetivos específicos .....	21
1.4. Justificación e importancia .....	23
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL .....</b>	<b>26</b>
2.1. Antecedentes .....	26
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	26
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	31
2.2. Bases Teóricas .....	35
2.2.1. Conceptualización de factores de riesgo psicosocial .....	35

2.2.2. Factores psicosociales: la evolución del concepto .....	42
2.2.3. Características de los factores de riesgo psicosocial .....	47
2.2.4. Tipos de factores de riesgo psicosocial .....	50
2.2.5. Efectos de los factores de riesgo psicosocial .....	53
2.2.6. Dimensiones de riesgos psicosociales extralaborales .....	55
2.3. Definiciones conceptuales .....	57
<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>61</b>
3.1. Tipo de investigación .....	61
3.2. Diseño de la Investigación .....	62
3.3. Población y Muestra .....	62
3.4. Identificación de la Variable y su Operacionalización .....	64
3.5. Técnicas e Instrumentos de Evaluación .....	67
<b>CAPITULO IV: PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>70</b>
4.1. Presentación de Resultados de Datos Generales .....	70
4.2. Presentación de Resultados de Datos Específicos .....	76
4.3. Procesamiento de los Resultados .....	84
4.4. Discusión de los Resultados .....	84
4.5. Conclusiones .....	88
4.6. Recomendaciones .....	90
<b>CAPITULO V: PROGRAMA DE INTERVENCIÓN .....</b>	<b>92</b>
5.1. Denominación del programa .....	92
5.2. Justificación .....	92
5.3. Establecimiento de los objetivos .....	94

5.4. Sector al que se dirige .....	94
5.5. Metodología de la investigación .....	95
5.6. Cronograma .....	114
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	115

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia .....	124
Anexo 2. Cuestionario de factores de riesgo extralaboral.....	126
Anexo 3. Ficha de datos generales .....	128
Anexo 4. Carta de presentación .....	129
Anexo 5. Fotografías de la muestra .....	130



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Clasificación de factores sociales .....	40
Tabla 2. Listado de factores organizacionales.....	46
Tabla 3. Consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales .....	54
Tabla 4. Matriz de operacionalización .....	66
Tabla 5. Calificación de las opciones .....	68
Tabla 6. Baremo de interpretación de la variable.....	69
Tabla 7. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según edad .....	70
Tabla 8. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según grado académico .....	71
Tabla 9. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según distrito de zona de vivienda .....	72
Tabla 10. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato. según el tipo de vivienda.....	73
Tabla 11. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según el número de dependientes económicamente.....	74
Tabla 12. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según el número de años de servicio .....	75
Tabla 13. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato .....	76
Tabla 14. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión tiempo libre.....	77

Tabla 15. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión relaciones familiares.....	78
Tabla 16. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión relaciones interpersonales.....	79
Tabla 17. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión situación económica familiar.....	80
Tabla 18. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión vivienda y entorno.....	81
Tabla 19. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo .....	82
Tabla 20. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión desplazamiento trabajo-vivienda-trabajo .....	83
Tabla 21. Sesiones del programa de intervención .....	97
Tabla 22. Cronograma de actividades.....	114

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Los factores psicosociales en el trabajo .....	37
Figura 2. Factores psicosociales en el trabajo .....	38
Figura 3. Diseño de la investigación .....	62
Figura 4. Fórmula para determinar la muestra .....	63
Figura 5. Factor de correlación por finitud.....	64
Figura 6. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según edad .....	70
Figura 7. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según grado académico.....	71
Figura 8. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según zona de vivienda.....	72
Figura 9. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según el tipo de vivienda.....	73
Figura 10. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según el número de dependientes económicamente.....	74
Figura 11. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según años de servicio.....	75
Figura 12. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato.....	76
Figura 13. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión tiempo libre .....	77
Figura 14. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión relaciones familiares.....	78

Figura 15. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión relaciones interpersonales.....	79
Figura 16. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión situación económica familiar.....	80
Figura 17. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión vivienda y entorno.....	81
Figura 18. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.....	82
Figura 19. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión desplazamiento trabajo-vivienda-trabajo.....	83

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018. El estudio tiene un enfoque cuantitativo y corresponde a una investigación de tipo descriptivo. El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal.

El universo de la población se conforma por 159 colaboradores operarios que laboran en el área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en Santa Clara, distrito de Ate. La muestra fue de tipo aleatorio simple y de corrección por finitud, con 66 encuestados. La técnica empleada para la recolección de la información fue la encuesta y el instrumento Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral, forma parte de Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social de Colombia, la cual evalúa siete dimensiones de los factores de riesgo psicosocial extralaboral: tiempo libre, relaciones familiares, relaciones interpersonales, situación económica familiar, vivienda y entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda trabajo-vivienda.

La conclusión a la que se llegó fue los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. presentan un nivel de riesgo alto, representado en el 64% de la población. Este alto índice indica que se encuentran expuestos a diferentes factores extralaborales que están afectando su condición humana. Si bien el 36% se encuentra con riesgo medio, también se puede considerar como población vulnerable y finalmente en riesgo psicosocial.

**Palabras Claves:** Factores de riesgo, factores psicosociales, extralaboral, relaciones, entorno.

## ABSTRACT

The objective of this research is to determine the level of psychosocial risk factors outside the workplace that are presented by employees of the production area of the Miyasato Corporation S.A.C. in the district of Ate, period 2018. The study has a quantitative approach and corresponds to a descriptive type of research. The design of the research is non-experimental cross-sectional.

The universe of the population consists of 159 collaborating employees who work in the production area of Corporación Miyasato S.A.C. in Santa Clara, district of Ate. The sample was simple random type and finite correction, with sixty six surveyed. The technique used for the collection of the information was the survey and the tool instrument of Psychosocial Risk Factors Extralaboral, is part of Battery for the evaluation of psychosocial risk factors of the Ministry of Social Protection of Colombia, which evaluates seven dimensions of psychosocial risk factors outside of work: free time, family relationships, interpersonal relationships, family economic situation, housing and environment, influence of the non-work environment on work, displacement housing work-housing.

The conclusion reached was the factors of psycho-social extra-work risk in the collaborators of the production area of the Corporation Miyasato S.A.C. they present a high risk level, represented in 64% of the population. This high index indicates that they are exposed to different factors outside the workplace that are affecting their human condition. Although 36% are at medium risk, it can also be considered as a vulnerable population and finally in psychosocial risk.

**Key words:** Irrigation factors, psychosocial factors, extra-labor, relationships, environment.

## INTRODUCCIÓN

Las decisiones en una organización parten de ciertos paradigmas, que en la actualidad enfatizan el posicionamiento de la empresa dentro de la industria, considerando un enfoque hacia afuera donde analiza el entorno para marcar prioridad. Sin embargo, nuevos enfoques se basan en el recurso y orientan el análisis de la empresa en el entorno interno y en los recursos disponibles, como el recurso humano, logístico, de imagen, cultura, etc. haciendo que el valor intangible cobre una presencia relevante.

Es el recurso humano, el que contribuye a la productividad y la generación de valor, por tanto, cabe destacar que tanto el bienestar y la salud de cada colaborador debe ser una de las principales preocupaciones de toda organización en el mundo, ya que es importante que cada empleado tenga un nivel de vida saludable y así cumplir satisfactoriamente con todas sus responsabilidades y en conjunto logrando las metas de cada organización.

Durante las últimas décadas las organizaciones han tenido que trabajar en la prevención de riesgos con el objetivo de promover una condición de vida saludable en su talento humano y prevenir el aumento de factores de riesgo, sobre todo los relacionados a la accidentabilidad.

Corporación Miyasato tiene 80 años de funcionamiento y si bien la innovación ha sido uno de sus pilares, no ha intervenido lo suficiente en ejes de trabajo que mejoren los contextos laborales y extralaborales de los colaboradores, siendo estos factores de gran importancia que repercuten en el desempeño profesional. Debido a lo antes mencionado la prevención de los accidentes de trabajo ha sido recientemente una de las metas propuesta

por la empresa, ya que muchos de los accidentes han obedecido a fallas humanas ocasionadas por la propensión a diferentes riesgos psicosociales.

La seguridad, la salud y el bienestar de los colaboradores son básicamente importante para los colaboradores y sus familias, y también para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de la empresa. Por tanto, la medición de los riesgos psicosociales no es, ni debe ser un tema secundario para el empleador. Puesto que ellos están presentes en toda organización con resultados positivos o negativos, cuando las condiciones internas o externas no son las adecuadas.

Los accidentes de trabajo y los riesgos laborales a los que se exponen los colaboradores no han sido solucionados de forma suficiente ni se ha abarcado lo necesario, por eso es importante atender nuevos riesgos emergentes en campos que van más allá de lo tradicional en la medición de factores de riesgo. Los aspectos a considerar deben obtenerse del contexto sociofamiliar y ambiental, pues muchos de ellos tienen el potencial de causar daños de tipo físico, social o psicológico afectando la actividad laboral y la calidad de vida de los colaboradores.

En razón a lo antes mencionado, se opta por la medición de los riesgos psicosociales extralaborales presentados en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C., que nos permitirá bajo la premisa “*Reestructurar para optimizar*”, plantear actividades productivas, mejora en la comunicación y adaptar nuevos enfoques en la organización orientadas en el cliente interno.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1.Descripción de la Realidad Problemática

Cuando hablamos de psicosocial nos referimos a estado mental y social de una persona ubicada un contexto determinado, aquí específicamente nos referiremos al comportamiento de colaboradores en un ambiente de trabajo, el mismo que debe guardar ciertas condiciones óptimas brindadas toda organización. La Organización Mundial de la Salud define un entorno de trabajo saludable a:

Aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones establecidas sobre la base de las necesidades previamente determinadas: temas de salud y de seguridad en el entorno físico de trabajo; temas de salud, seguridad y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral.(OMS, 2010, p.6).

Si bien la definición resulta amplia, refleja una evolución en la concepción de salud y seguridad ocupacional, en el Perú Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°005-2012-TR, reconoce la presencia de agentes psicosociales dentro de los riesgos existentes en las instituciones y centros laborales; estableciendo reglas necesarias para la previsión de los riesgos laborales y exigiendo un compromiso visible del empleador en la identificación, medición, evaluación de peligros y riesgos, su corrección y/o eliminación; y sobre todo, el desarrollo de acciones permanentes con objetivo de evitar daños en la integridad de los trabajadores.

Bajo este contexto legal, las instituciones privadas y públicas, se han enfocado en prestar atención a los de riesgos laborales materiales como los mecánicos, eléctricos, ergonómicos, ambientales originados por agentes físicos, químicos, biológicos, etc.; mientras que poco se ha desarrollado la valoración de riesgos laborales psicosociales que tiene como componente principal el factor humano y su entorno social, siendo ésta, pieza fundamental para la prevención.

Según Meliá Navarro (como se citó en ESSALUD, 2015), experto en Psicometría de la Seguridad Ocupacional de la Universidad de Valencia considera que: “al menos el 80% de los accidentes laborales tiene como causa principal el comportamiento humano” (p.1). En el contexto actual las empresas aún son propensas al no comprometerse efectivamente en el momento de implantar programas de prevención de riesgos.

Los riesgos psicosociales son condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social y laboral y fisiológico.

(Villalobos, 2004, p.199)

Los riesgos psicosociales suelen afectar la salud y pueden producir trastornos psicológicos y físicos, como estrés, entre otras enfermedades de tipo respiratoria, gástrica, dermatológica, cardiovascular, inmunitaria, muescoesquelética y hasta mentales.

Los factores al estar en contextos de continuo cambio, están en dominio de producir efectos negativos o positivos, considerando la percepción, experiencia, percepción, tiempo e intensidad, entre otros. Por tanto, los factores que asociados a tener efectos positivos se pueden entender como factores protectores psicosociales, cumpliendo una función que genera bienestar; mientras que, por el contrario, al ser generadores de efectos negativos, como enfermedad, ausentismo, desmotivación, insatisfacción laboral, reducción del desempeño laboral, son considerados factores de riesgo psicosocial; pero no solo se encuentran al interior del centro de labores, sino existen aquellos que se ubican en el entorno familiar, social y económico del trabajador; que a su vez, abarca condiciones de lugar de residencia, que de manera indirecta afectan el bienestar del individuo; estos son los factores de riesgo psicosociales extralaborales. La exposición a estos últimos, se han presentado cada vez con mayor frecuencia, creando la necesidad de identificarlos, evaluarlos, controlarlos e intervenir de ser necesario, con el fin de evitar los peligros relacionados la seguridad laboral y la salud.

Por tanto, la presente investigación apunta a la identificación, caracterización y medición del nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral, a los que se encuentran expuestos los colaboradores del área de producción de la planta de procesos de Corporación Miyasato S.A.C., ubicado Santa Clara, distrito de Ate -Lima.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es el nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de la dimensión tiempo libre, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018?

- ¿Cuál es el nivel de la dimensión relaciones familiares, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018?

- ¿Cuál es el nivel de la dimensión comunicación y relaciones interpersonales, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018?

- ¿Cuál es el nivel de la dimensión situación económica familiar, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018?

- ¿Cuál es el nivel de la dimensión vivienda y entorno, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018?

- ¿Cuál es el nivel de la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018?

- ¿Cuál es el nivel de la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de la dimensión tiempo libre, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018.

- Identificar el nivel de la dimensión relaciones familiares, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018.

- Identificar el nivel de la dimensión comunicación y relaciones interpersonales, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018.

- Identificar el nivel de la dimensión situación económica familiar, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018.

- Identificar el nivel de la dimensión vivienda y entorno, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018.

- Identificar el nivel de la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018.

- Identificar el nivel de la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018.

#### **1.4. Justificación e Importancia**

El presente tema de investigación resulta relevante porque en la actualidad es un tema delicado en el entorno laboral y también muy poco estudiado. Sabemos que uno de los efectos de los factores psicosociales en el tiempo son los accidentes laborales, es por eso que el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el 2012, incorpora el término de factores psicosociales como condiciones compatibles con el bienestar y dignidad de los trabajadores, sin embargo, carece de un marco teórico legal que lo defina y sobretodo carece de una metodología validada para su estudio. Si bien en la actualidad en el Perú y otros países de Latinoamérica como Chile y Argentina se viene usando el método validado para el estado español, ISTAS21, este instrumento considera cuatro grandes dominios psicosociales; exigencias psicológicas en el trabajo, control o influencia, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y compensaciones; sin embargo, no analiza aquellos factores psicosociales externos que también pueden afectar a los trabajadores.

En el año 2010 el MINTRA elaboró el “Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana”, el cual refiere que se debe validar o crear algún instrumento que pueda medir los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral; al no encontrar prueba alguna que este adaptada a la realidad Peruana, y asimismo considera varias dimensiones dentro de los factores de riesgo dividiéndolo en 2 áreas, el área intralaboral y el área extralaboral, dando a conocer que no solo los factores organizacionales pueden ser generadores de estrés, sino que también los factores que se susciten fuera del ámbito laboral pueden contribuir a que los niveles de estrés se incrementen y traigan consigo mayor afectación a la salud del trabajador,

pudiendo también a mediano o corto plazo ser generadores de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales. (Miranda, 2016, p.3)

Esta investigación se orienta a conocer de primera fuente, a partir de entrevistas y encuestas a los colaboradores, el nivel de la presencia de factores extralaborales que podrían estar influyendo en el desarrollo de su trabajo.

El MINTRA mediante el SAT recibe las notificaciones de accidentes de trabajo mortales, no mortales e incidentes peligrosos que son reportados por las entidades y por los centros médicos de primera atención, a partir de ellos se conoce a través del Boletín estadístico mensual de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, que: “en junio de 2018 se registraron 1 841 notificaciones lo que representa un aumento del 71,6% respecto al mes de junio del año anterior, y un aumento de 12,9% con respecto al mes de mayo del año 2018” (MINTRA, 2018, p.6). De acuerdo a las cifras podemos analizar que, a pesar que la normativa de seguridad en el trabajo viene siendo más difundida y que su cumplimiento es más supervisado y las empresas cumplen y vienen considerando la seguridad como parte importante de su ejercicio, el número de accidentes va en aumento, entonces podemos entender que no se está abarcando la seguridad de manera compleja y menos aun teniendo en cuenta agentes externos y factores subjetivos relacionados a la persona.

Durante el año, en Corporación Miyasato se ha tenido 15 accidentes de trabajo y 30 incidentes peligrosos, de los cuales de acuerdo a los informes reportados el 75% se debieron a actos inseguros a causa de factores personales y factores de trabajo (supervisión inadecuada); mientras el 25% se debieron a condiciones inseguras derivados de



perturbación. Por lo que resulta importante atender los riesgos que no llegan a ser completamente abordados por el área de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente -SSOMA.

El propósito es ahondar en aquellos aspectos que, bajo el marco metodológico más usado en el país, no se podría descubrir, por tanto, se utilizará la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, validada en Colombia y aplicada en su población para investigar aspectos relacionados con el tiempo libre fuera del trabajo, la familia y sus relaciones personales, su economía y vivienda como dimensiones resaltantes para la investigación.

En el aspecto teórico de esta investigación se analiza dimensiones, teorías, modelos, enfoques e interpretaciones de modo que permita contribuir con información que sirva como base para desarrollar nuevas investigaciones que ayuden a mejorar esta problemática en nuestro país.

En el aspecto práctico, los resultados nos permitirán conocer el nivel de la presencia de los factores psicosociales extralaborales, de los colaboradores, de esa manera se podrá proponer medidas de prevención y hacer frente a la problemática que a diario se vislumbra en el área laboral.

Examinado el tema, desde diferentes aspectos, la investigación será un aporte para mejorar la condición sociolaboral de los colaboradores y resaltar la importancia de realizar evaluaciones a nivel extralaboral como medida de prevención en las corporaciones.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

- Soler, J. (2016) en su investigación titulada “*Caracterización de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y de estrés de una compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo, en la ciudad de Bogotá.*”, tuvo como objetivo caracterizar factores de riesgo psicosociales en la compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo, ubicada en la ciudad de Bogotá de Colombia.

El diseño de su estudio fue descriptivo y de corte transversal. La población considerada fue de 24 personas, correspondiente al 100% de los colaboradores, siendo la muestra intacta. Para realizar el análisis de la investigación se encuestó haciendo uso de la batería del riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana, la cual midió la percepción de sus empleados.

El autor determinó que los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores que se encuentran en un nivel alto son: Capacitación, Nivel de responsabilidad del cargo y desplazamiento Vivienda- trabajo- vivienda.

- Romero-Díaz, C., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A. y Lasprilla, S. (2016) en su artículo titulado “*Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario*”, tuvieron como objetivo caracterizar los factores de riesgo psicosociales extralaborales del personal administrativo de la Corporación Universidad de la Costa –CUC y la determinación de su nivel de estrés.

Esta investigación fue de campo, de tipo descriptiva - transaccional y de diseño no experimental, enmarcados en el positivismo. La población fue conformada por el personal administrativo activo de la CUC, considerando 227 trabajadores que se tomaron como censo. Se utilizó el conjunto de instrumentos, creado por el Ministerio de Protección Social de Colombia. Los resultados demuestran que en la “dimensión características de vivienda y su entorno”, son 58 encuestados que presentan riesgo muy bajo, otros 38 encuestados se sitúan en riesgo bajo, 30 tienen riesgo medio, 62 mostraron riesgo alto y 39 se sitúan en riesgo muy alto. Respecto a la dimensión llamada “comunicación y relaciones interpersonales”, son 157 encuestados los que se encuentran en riesgo muy bajo, otros 52 exhibieron riesgo bajo, mientras que 14 alcanzaron riesgo medio y 4 riesgo alto. Mientras que la “dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda”, 58 demostraron riesgo muy bajo; otros 32 presentaron riesgo bajo: 37 de ellos se ubica en riesgo medio; 45, riesgo alto y 55, riesgo muy alto.

Los autores concluyen que prevaleció el factor “desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda”; en segundo lugar, se presentó la “situación económica del grupo familiar” y, en tercer lugar, las “características de la vivienda y su entorno”.

- León, C. (2015) en su investigación denominada *“Determinar la incidencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral. diseño de un plan de intervención y medidas preventivas de los riesgos psicosociales, en el Hospital Naval Guayaquil de la armada del Ecuador-HOSNAG”*, tuvo como objetivo diseñar un plan de intervención y medidas preventivas de los riesgos psicosociales como parte de la Gestión Técnica del Sistema Integrado de Seguridad, Salud y Ambiente de la Armada del Ecuador, en el HOSNAG.

El tipo de investigación del estudio aplicada fue de eje transversal descriptivo y asociativo con carácter exploratorio. La población estuvo conformada por el personal que labora en el área administrativa y médicos del HOSNAG, para la muestra se usó el cálculo de muestra probabilística para población finita, siendo aplicada a 229 personas. Se utilizó encuestas y cuestionarios de preguntas cerradas para recolección de información y el Cuestionario FPSICO 3.0 para Identificación y Evaluación de los Riesgos Psicosociales Del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España.

La investigación concluye que existen parámetros que evidencian la exposición elevada a factores de riesgos psicosociales entre ellos principalmente: el factor Carga de Trabajo (43%), el factor Participación / Supervisión (68%) y en el factor Desempeño de Rol (52%); en todos los casos el porcentaje suma los encuestados que presentaron niveles elevados y muy elevados de exposición.

- Arias, O. (2016) en su investigación nombrada *“Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño del personal operativo del Cuerpo de Bomberos de*

*Otavalo*” tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial de los Bomberos del CBO y determinar la relación que existe con el nivel de desempeño en las labores que ejercen en la Institución.

El diseño de la referida investigación fue de tipo no experimental y correlacional. Se trabajó con el 100% de la población, siendo la muestra 22 personas. Los instrumentos usados fueron el Test de Navarra y un cuestionario para la evaluación de desempeño adecuado por el autor para su investigación.

De la investigación se concluye que, en los factores psicosociales existe una tendencia que alcanza a identificarlos como potenciales riesgos que podrían provocar efectos negativos para la salud física y relaciones sociales del personal y, asimismo, los factores psicosociales que muestran un nivel inadecuado o muy inadecuado tienen la capacidad de afectar el bienestar y organización del trabajo, y estos están presente dentro del medio laboral donde se desarrollan.

- Castaño, M., Ocampo, C. (2016) en su estudio titulado *“Análisis de la relación existente entre los factores intralaborales y extralaborales con el estrés de los colaboradores de empaque y producto y ventas de Postobón S.A.”* tuvieron como objetivo analizar la relación existente entre los factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en los trabajadores en el Eje Cafetero.

Su investigación fue de orden no experimental, correlacional, transeccional. La población se conformó con cien personas y el instrumento utilizado para estudio fue la Batería para la evaluación de riesgo psicosocial.

Una de las conclusiones que tienen las autoras es que, los factores psicosociales extralaborales en las dimensiones relaciones familiares, características de su vivienda y su entorno, desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo son percibidos como factor protector; mientras que las dimensiones tiempo fuera del trabajo y comunicación y relaciones interpersonales se percibe como factor de riesgo, indicando que pasan más tiempo en el trabajo que con sus familiares y amigos.

- Patiño, Y. y Alvaran, E. (2016) en su investigación titulada “*Factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención*”, tuvieron como objetivo describir los factores psicosociales intralaborales, extralaborales y el nivel de estrés de los trabajadores de las áreas administrativa y asistencial del centro cardiovascular de Caldas.

La investigación fue de tipo descriptiva, de tipo no experimental, transversal. La población fue de 20 empleados que representan el 100% de la muestra. Para medir las variables se utilizaron los cuestionarios estandarizados de la Bateria de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial.

Ambas autoras resumen que para el grupo de jefes, profesionales y técnicos los factores de riesgo extralaboral son el tiempo fuera del trabajo, influencia entorno extralaboral en el trabajo y el desplazamiento vivienda-trabajo, y las relaciones familiares como protectores de riesgo. Mientras que para el grupo de auxiliares y operarios se considera el tiempo fuera del trabajo y relaciones familiares como los factores de riesgo extralaboral; y las características de vivienda y su entorno, como

elementos considerados protectores de riesgo.

- Suarez, J. (2015) en su investigación titulada *“Relación entre el riesgo psicosocial intra y extralaboral con el apareamiento de estrés en trabajadores de la casa matriz de una institución socialmente responsable de derecho privado dedicada a prestar servicios financieros en la ciudad de Ambato en el primer semestre del 2014”*, tiene como objetivo analizar la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el origen del estrés laboral en una empresa.

El estudio de investigación fue de tipo no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal, enmarcada dentro del paradigma pospositivista. La muestra comprende 100 casos que compartían ciertas características, hombres y mujeres que están entre los 21 y 58 años de edad, y con una antigüedad de entre 1 a 19 años en la empresa.

Se pudo concluir que los factores de riesgo intralaborales están presentes en los empleados, específicamente es mayor el dominio de demandas del trabajo, seguido del dominio de Control sobre el trabajo y Recompensas. Por otro lado, los factores de riesgo extralaboral no están presentes.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

- Bellido E. (2018) en su investigación titulada *“Evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de toma de muestras del INEN – 2017”* tuvo como

objetivo determinar el nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de toma de muestra.

La investigación realizada fue de tipo descriptivo, mientras la población fue de 60 trabajadores siendo la muestra equivalente al 100% de población. Se usó como instrumento de aplicación, los cuestionarios de la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral). De los resultados se desprende que del total de encuestados ninguno presenta un nivel de exposición bajo frente a los factores de riesgo psicosocial, mientras que el 23% se sitúan en el nivel medio y el restante 77% admite que su nivel de exposición es alto; es decir, la mayoría del personal están expuesto a factores de riesgos intralaboral y extralaboral.

La investigación concluye, en cuanto al nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial extralaboral, que los indicadores más elevados corresponden a la situación económica, condición de vivienda y el transporte; pero tiene como indicador protector a de relaciones familiares.

- Cuba M. (2017) en su investigación *“Factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo psicosociales extralaborales en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017”* presenta como objetivo determinar las diferencias en el riesgo psicosocial intralaboral y el riesgo psicosocial extralaboral en los trabajadores de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, según rango, edad y tiempo de servicio.

El diseño del estudio fue no experimental y también de corte transversal, pero a su



vez es una investigación comparativa. La muestra correspondió a toda la población, siendo un total de 126 colaboradores de la institución y área referida. Mientras que los instrumentos usados fueron el cuestionario para evaluar el riesgo psicosocial intralaboral y el cuestionario para la medición extralaboral, ambos pertenecientes a la Batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial. En los resultados presentan que el nivel de riesgo psicosocial extralaboral para el personal tiene mayor predominio, con alto nivel de un 22.2%, seguido del nivel muy alto y bajo del 20.6% en ambos casos.

Se concluye que las dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral que predominan corresponden a: características de la vivienda y su entorno con un nivel muy alto, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda con un nivel alto, comunicación y relaciones interpersonales con un nivel medio, relaciones familiares y situación económica con un nivel bajo e influencia del entorno sobre el trabajo con un el nivel muy bajo.

- Solano S. (2015) en su investigación *“Factores de riesgo psicosocial que desencadenan accidente de trabajo en los colaboradores de la empresa Factoría Industrial S.A.C. en el año 2015”* tiene como objetivo identificar y describir los factores psicosociales que desencadenan en accidentes de trabajo en los colaboradores que prestan servicios en la empresa.

El estudio fue de tipo descriptivo. Para la población se consideró a los colaboradores que laboran de manera permanente y realizan apoyo en mina, siendo 63 personas el total de la muestra. Como instrumentos se utilizaron: el cuestionario de datos biográficos (adaptación del autor), el Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 y también el Cuestionario de ambigüedad y conflicto de rol.

Del estudio se concluye que los porcentajes de riesgo muy alto y alto mayores a 60% se relacionan con las dimensiones: características de liderazgo, capacitación, participación y manejo de cambio, control y autonomía en el trabajo, sobrecargar horaria, conflicto de rol y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cualitativas del medio y en la dimensión reconocimiento y compensación.

- Quispez C. (2015) en su estudio titulado “*Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016*” tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo que afecta el desempeño laboral de los trabajadores.

La investigación tuvo un diseño no experimental y de tipo observacional, prospectivo, transversal, analítico y cuantitativo. La muestra se conformó por 68 trabajadores del Servicio de Obstetricia con más de tres meses permanencia y excluyendo a residentes rotantes. El instrumento de recojo de datos fue el Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo ISTAS 21 (CoPsoQ) en su versión corta.

Se concluye que los factores de riesgo psicosocial que se encuentran afectando el desempeño en los trabajadores presentando un nivel de exposición más desfavorable para la salud, son: exigencias psicológicas, con un 67,6 %; inseguridad con un 55,9%; apoyo social y calidad de liderazgo con un 57,4%; doble presencia, con un 47,1%; y estima, con un 82,4%.

- Jiménez A. (2016) en su estudio titulado “*Evaluación de riesgos psicosociales y capacidad de liderazgo del personal administrativo de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura-sede principal-2016*” tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y la capacidad de liderazgo del personal administrativo.

La investigación realizada fue de tipo descriptiva y bajo el enfoque correlacional. La población estuvo compuesta por todo el personal administrativo nombrado y contratado, 341 personas. Para levantar la información se utilizó como instrumento una encuesta de elaboración del autor.

Una de las conclusiones brindadas por el autor, refiere que los riesgos psicosociales con un nivel de incidencia alto perjudican en la salud del personal, causando estrés y a largo plazo enfermedades.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Conceptualización de factores de riesgo psicosocial**

Dado que la importancia de esta investigación es identificar y caracterizar ciertos factores de riesgo psicosocial, nos enfocaremos en los siguientes conceptos: factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial y riesgo psicosocial.

#### ***a) Factor psicosocial***

Consiste en las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las

capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (OIT, 1986, p.3)

Siguiendo la configuración integradora del ser humano (trabajador) con su entorno, el Comité Mixto de la OIT y la OMS, puntualizó a los factores psicosociales laborales, como: “aquellas interacciones que se encuentran inmersas entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones propias de la organización” (OIT, 1984, p.12.). Por la otra parte también considera que: “la capacidad del empleado, lo que requiere, su cultura, así como su condición personal fuera del trabajo (ámbito extralaboral); todo lo que a través de apreciaciones y experiencias afectan la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (p.12).

Los factores psicosociales han sido tratados por diferentes autores y organizaciones que también han planteado modelos para su prevención e intervención en la dinámica organizacional entre otros el “modelo de factores psicosociales de la OIT y la OMS sobre medicina del trabajo” en 1984; en los cuales el punto principal fue la identificación y control de los riesgos psicosociales nocivos en el trabajo, donde la interacción entre las personas y su ambiente de trabajo se determinan, por sus condiciones dispuestas en el trabajo y por sus capacidades y necesidades humanas. Los factores principales de esta interrelación son la tarea, el medio ambiente físico y de trabajo, las prácticas o ejercicio en sí y sus condiciones de empleo general.

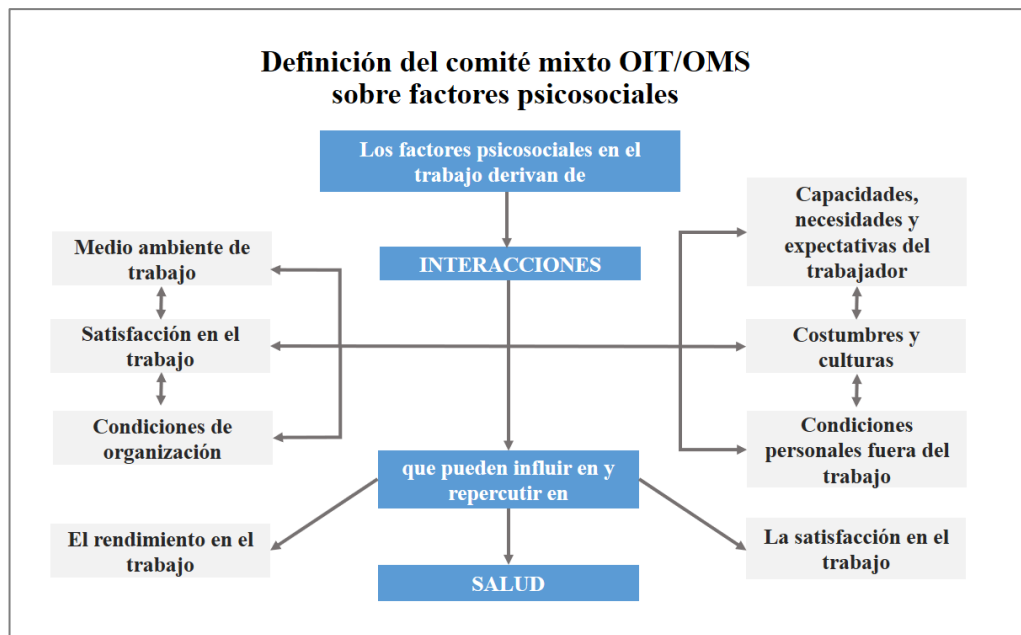


Figura 1. Los factores psicosociales en el trabajo. Fuente: Informe de la OIT-OMS Sobre medicina del trabajo.

Con miras a conceptualizar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales, se considera pertinente lo expuesto por Velásquez (como se citó por Acosta, 2006):

Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia. (p. 67)

Revisamos que los factores parten de dos entornos y confluyen de diferente forma en las personas, así también, Cortés (2007) retoma la definición en torno a la interacción en el contexto laboral, existente entre “el contenido del trabajo y el entorno en que se desarrolla y por otra la persona, con sus características individuales y su entorno extralaboral” (p.590). Circunstancias que convergen positiva o negativamente sobre las diferentes esferas del colaborador.

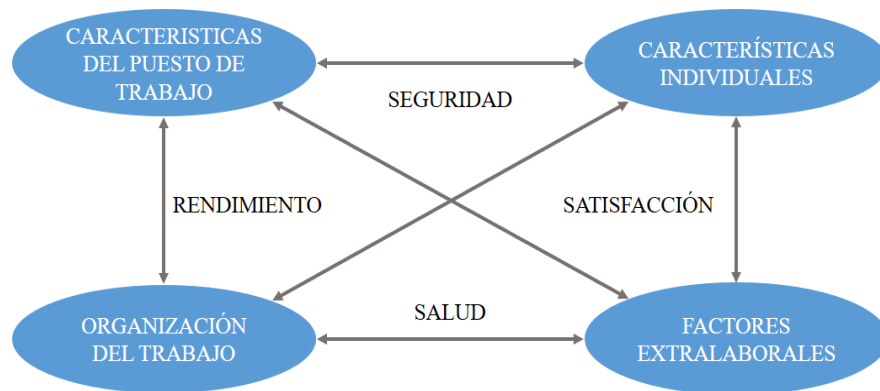


Figura 2. Factores psicosociales en el trabajo. Fuente Cortés (2007)

Los factores psicosociales a los que se ve enfrentada, incidirán de manera diferente en cada uno, lo cual depende especialmente de su contexto. Como los indica Cortés (2007): “La capacidad de adaptación a diferentes situaciones, entendiendo ésta en un doble sentido, por una parte, adaptando la realidad exterior a su forma de ser y sus necesidades y por otra, modificando estas necesidades en función de la realidad exterior” (p.596). Podemos precisar, que esta adaptación estará supeditada por los factores endógenos o individuales y exógenos o extralaborales.

Asimismo, cabe citar lo planteado por el Ministerio de Protección Social (2008), pues señala que: “Los factores psicosociales comprenden aquellos aspectos intralaborales o dentro de la organización, extralaborales o fuera de la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, las cuales, en una interrelación dinámica, a través de percepciones y experiencias” (p.4). También se indica que pueden generar efectos adversos en la persona.

Es necesario que se involucre una valoración sobre estos riesgos y se considera el

nivel de exposición de los trabajadores, situándolo en una visión integral humanista y que nazca de las propias organizaciones, considerando los tres contextos: el individual, el intralaboral y el extralaboral.

En relación con esta conceptualización, es necesario dar mención a la elaboración de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la cual expone la importancia de explorar y distinguir los tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales; entendiéndolas como generadores de riesgo en los eventos acaecidos en el entorno laboral, en el contexto externo a éste y las características de cada persona, respectivamente.

La Batería menciona que, se consideran condiciones intralaborales a las características correspondientes al trabajo y su organización y los factores extralaborales son definidos como, la particularidad del entorno familiar, social y económico de todo trabajador; la primera influye el bienestar y la salud, mientras la segunda, puede influir de acuerdo a ciertas condiciones.

Pero no es la única investigación que caracteriza a los riesgos, según la *“Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”* de la Confederación de Empresarios de Málaga-CEM, España publicado en el año 2013, se clasifican los factores psicosociales en: características del puesto, organización en el trabajo, factores individuales y factores extralaborales, como se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 1

*Clasificación de factores sociales*

Características del puesto	Características individuales	Organización del trabajo	Factores extralaborales
Autonomía y control	Personalidad	Comunicación	Entorno socioeconómico
Ritmo de trabajo	Edad	Estilos de mando	Vida personal y familiar
Monotonía y repetitividad	Motivación	Participación en toma de decisiones	Ocio y tiempo libre
Contenido de la tarea	Formación	Asignación de tareas	
	Aptitudes	Jornada de trabajo y descanso	
	Actitudes		

***b) Factores de riesgo psicosocial***

Según Villalobos (2004) se pueden concebir como:

Condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social y laboral y fisiológico. (p.199)

Bajo la misma perspectiva, el “modelo dinámico de factores de riesgo psicosocial” vislumbra sus elementos agrupándolos en “fuentes de riesgo”, las que se subdividen en subfuentes y que dan fundamento a los factores de riesgo. Las fuentes se refieren a las condiciones particulares del trabajo, de su entorno o del propio individuo. Por tanto, los factores de riesgo se describen como condiciones negativas cuyo origen se encuentra en diferentes fuentes.

En este sentido, los factores de riesgo psicosocial son factores existentes que ponen en riesgo la salud de los individuos, puesto que tienen características que



problematizan tratarlos, evaluarlos y por tanto controlarlos. Dentro de algunas de las características importantes se encuentran: dificultad de precisarlos, modificarlos e intervenirlos, son moderados por otros factores, entre otros.

Desde las condiciones del entorno en las que se desarrolla el trabajador, se define a los factores de riesgo psicosocial, como aquellas condiciones con las que interactúa el individuo cuando las demandas y características del trabajo, no se adecúan a las expectativas, necesidades o capacidades propias del trabajador, a partir de las cuales, pueden nacer un sinnúmero de efectos podrían alterar negativamente en la salud del individuo.

Toro Londoño, Sanín y Valencia (2010) definieron, el riesgo psicosocial como:

Cualquier condición psicosocial presente en el trabajo de un individuo o colectividad que puede lesionar la salud, el bienestar, el desempeño laboral y también el desarrollo personal del trabajador y/o trabajadores y afectar así la fuerza de trabajo, generando alteraciones en el ejercicio laboral y, por ende, en la gestión organizacional. (p.95)

La evolución de los factores psicosociales en factores de riesgo comprende la atención de diversos criterios, como: la duración o tiempo de exposición a la condición concebida como riesgosa; la variación en la gravedad del factor de riesgo; la frecuencia de la ocurrencia y el potencial daño que puede causar un factor de riesgo, como efectos negativos en el bienestar y salud del individuo.

En definitiva, los factores de riesgo psicosocial, son todas las condiciones inherentes al individuo, entorno laboral y del medio extralaboral; que, en relación a determinadas condiciones de intensidad, frecuencia de exposición, percepción y experiencias, producen efectos negativos en el trabajador y a su colectivo provocando desórdenes en la salud de la persona a nivel psicológico, fisiológico y social.

### ***c) Riesgo psicosocial***

Un riesgo psicosocial laboral, según Giner (2012): “es el hecho, acontecimiento, situación a estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes” (p.2). Los riesgos psicosociales, en contraste a los factores psicosociales, no se deben a condiciones relacionados a la organización sino hechos, situaciones, o períodos en que el organismo presenta una alta posibilidad de daños la salud de forma importante.

El riesgo psicosocial deviene de contextos particulares del entorno laboral que van dañando la salud en el trabajador, aunque en cada uno los efectos puedan ser particulares. Por tanto, los hechos, escenarios o contextos que sean planteados como posible riesgo psicosocial laboral debe tener una clara posibilidad de daño en la salud física, social o mental en el trabajador y hacerlos de forma importante.

### **2.2.2. Factores psicosociales: la evolución histórica del concepto**

El concepto de factor psicosocial ha sufrido un Cambio y transformación gradual a lo largo de los años, así como se ha renovado los enfoques para su estudio y tratamiento.

Una de las incipientes documentaciones a nivel internacional en abordar el tema de fue “*Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control*” escrito publicado por OIT en 1984. El documento examina la problemática hallando que ésta es claramente anterior y se remonta al año 1974, fecha en que la Asamblea Mundial de la Salud hace un llamado a documentar la relevancia y los posibles efectos de los factores psicosociales en el trabajo relacionados con la salud de trabajadores.

El documento publicado en 1984, inicia por reconocer lo complejo del tema considerando que: “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador” (OIT, 1986, p. 3). Por eso, suponen que cualquier tentativa de definición debería de ser amplia y compleja, pues habría de comprender lo suficiente, para recoger integralmente su problemática. De esa manera se propone como definición:

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

Esta definición expone la jerarquía concebida desde la OIT hacia el trabajador común y a sus necesidades. Pues se insiste que las secuelas de la inadvertencia de dichos factores repercuten en la salud de los trabajadores, tan igual como en la empresa.

Un segundo documento histórico es “*Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*” compilado por Kalimo, El-Batawi y Cooper y editado por la Organización Mundial de la Salud-OMS en 1988. El estudio expone que este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia de los mismos trabajadores y que están relacionados a incontables factores que perturban al trabajador. Kalimo (1988) afirma que: “Los factores psicosociales pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación. Pueden utilizarse también como medio para promover en el trabajo actividades favorables a la salud” (p.3). Otro elemento de gran importancia es la diferenciación que introduce El-Batawi (1988) al exponer: “Los factores psicosociales pueden clasificarse en dos categorías principales: los que tienen efectos negativos en la salud y los que pueden contribuir pasivamente al bienestar de los trabajadores”(p.15); asimismo detalla los problemas más importantes que deben plantearse aquellos países aun en desarrollo, en función al medio psicosocial de sus trabajadores, pues deben considerar el ambiente sociocultural, la condición socioeconómica, las pautas religiosas, las situaciones económicas y las circunstancias de exposición física.

Si en la década de los setenta se alerta sobre la sensibilidad, la relevancia y los efectos que pueden tener los factores psicosociales, es en la década de los ochentas que se produce las primeras obras colectivas y oficiales, apareciendo así las primeras aproximaciones conceptuales siendo vinculado a los efectos de la organización sobre el trabajo y la salud.

Para la década de los noventa, los factores psicosociales se conceptualizan con los siguientes enunciados realizados por Cox y Griffiths (como se citó en Moreno y Baez,

2010) como: “Los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales” (p.6). Asimismo, Daza y Pérez-Bilbao en 1997 (como se citó en Moreno y Baez, 2010) las definen como:

Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (Daza y Pérez-Bilbao, 1997, p.6)

A puertas del nuevo milenio aparece la Tercera Edición de la Enciclopedia de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OIT, 1998) donde se presenta una sistematización actual, con un listado, un marco teórico adecuado y presentando los avances en los estudios de riesgos psicosociales específicos. Desde ese momento, la organización equivocada del trabajo y los factores psicosociales de riesgo florecen como conceptos intercambiables.

Posteriormente, Carayon, Haims y Yang (2011, como se citó en Moreno y Baez, 2010) definen a los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores.

Desde la perspectiva de un modelo de indicadores, Roozeboom, Houtman y Van Den Bossche, en el 2008, identifican factores planteando una lista de indicadores laborales y organizacionales que se muestran a continuación:

Tabla 2

*Listado de factores organizacionales*

Factores Organizacionales		Factores Laborales	
Política y filosofía de la organización	Relación trabajo-familia	Condiciones de trabajo	Tipo de contrato
	Gestión de Recursos Humanos		Salario
Cultura de la organización	Política de SST y RSC	Diseño del puesto	Rotación de puestos
	Política de relaciones laborales		Trabajo grupal
	Comunicación organizacional		Uso de habilidades personales
Relaciones individuales	Supervisión y liderazgo	Calidad en el trabajo	Seguridad física en el trabajo
	Clima laboral		Apoyo social
	Convenios colectivos		Autonomía y capacidad de control

El número de factores suele ser amplio, por tanto, la clasificación y su organización dependerá del enfoque que se elija. Cuando los entornos resultan adecuados, permiten un fácil trabajo y el impulso de competencias laborales y/o personales, presentando altos niveles de satisfacción laboral, productividad corporativa y altos niveles de motivación donde los colaboradores logran una mayor experiencia y competencia profesional.

### 2.2.3. Características de los factores de riesgo psicosocial

Según Moreno y Baez (2010) los factores de riesgo psicosocial tienen las siguientes características:

*a) Se extienden en el espacio y el tiempo.* Usualmente se encuentran delimitados en el espacio y en el tiempo espacial, pues se ciñen a un contexto concreto y real. Algunos riesgos relacionados a seguridad están relacionados directamente a una. Los riesgos de seguridad están vinculados a una acción o función en el trabajo, en el puesto de trabajo considerado de riesgo. Asimismo, semejante acontece con los riesgos relacionados a la salud y los ergonómicos, pues suelen darse en los mismos espacios. Sin embargo, una particularidad recurrente de los factores psicosociales es la no localización. El clima organizacional, el liderazgo o la cultura no se encuentran ubicados en ningún terreno, menos aún es viable reconocerlos en un momento determinado, más bien son particularidades de cada organización. Incluso otros factores laborales como carga laboral o roles no poseen un espacio ni un tiempo propio, sino que corresponden a elementos que constituyen el puesto de trabajo o las funciones.

*b) Dificultad de objetivación.* La contaminación, la temperatura o el ruido pueden ser medidas con unidades propias, sin embargo, el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación no gozan de unidades propias para su medida; aun así, ciertos investigadores han proyectado esfuerzos para la búsqueda de indicadores para las variables descritas. Comúnmente lo más utilizado para la evaluación se fundamenta en las apreciaciones de una experiencia colectiva. Consideremos que uno de los problemas con qué se enfrentan los factores psicosociales es la dificultad para

establecer unidades de medida netamente objetivas. La OIT (1986) señala que éstas se basan en percepciones y experiencias, que, dentro de una perspectiva organizacional, se trataría de las experiencias intersubjetivas de un grupo de trabajo.

*c) Afectan a los otros riesgos.* Todos los factores externos afectan a la persona debido a que el cuerpo humano es una unidad funcional expuesta a ellos. Pero cuando hablamos de factores psicosociales de riesgo se entiende que el riesgo y exposición se refiere a los aspectos relacionados con de seguridad y salud. También puede producirse un efecto a la inversa y es cuando los factores de seguridad influyen sobre los factores psicosociales. Los factores de riesgo no son componentes comunicados, puesto que la mayor interacción se produce cuando se encuentran varios factores psicosociales. El incremento de los factores psicosociales de riesgo, pueden producir conductas imprudentes, alteradas que terminen propiciando errores, y accidentes que afecten la vulnerabilidad de un trabajador.

*d) Escasa cobertura legal.* Por ejemplo, el nivel de decibeles admisible está determinado y reglamentado por ley, esto advierte a los empleadores y directivos del comportamiento que debe permitirse en su organización, se encuentran advertidos. De la misma manera, en su mayoría todos los riesgos relacionados a seguridad y salud en el trabajo, pero no sucede lo mismo con los factores psicosociales. Se ha desarrollado una cuantiosa legislación sobre los riesgos laborales en los últimos años, de manera global y específicas, permitiendo desarrollar operaciones concretas durante las inspecciones laborales; pero nuevamente, la legislación en relación a los aspectos psicosociales solo se ha trabajado de manera general señalando la obligación del empleador de salvaguardar la salud de sus trabajadores, siendo a veces



inefectivo al no ser específico afectando no solo al empleador, sino a los trabajadores y a la misma inspección.

*e) Están moderados por otros factores.* El trabajador que se ve afectado por los factores psicosociales de riesgo lo hace una forma particular y singular, puesto que se afecta a través de su propio contexto personal, grupal y social. Estos contextos se encuentran influenciados por la propia historia, percepción y experiencia personal. Tal es el caso, que la carga laboral, el trabajo en equipo, la incertidumbre laboral, etc. no tienen los efectos iguales sobre todos los trabajadores de una organización, sino estos dependerán de variables personales como, por ejemplo: nivel de implicancia, motivación, respeto, optimismo, etc. Aunque los efectos directos de los factores psicosociales de riesgo en los trabajadores pueden ser dominantes, los efectos moderadores que le da cada persona son variables y habituales, por tanto, deben ser considerados como factor importante en el resultado final, que, por ende, no debe ser obviado.

*f) Dificultad de intervención.* Una situación común se encuentra en la problemática de almacenamiento que trae consigo posibles riesgos laborales, relacionados con la seguridad, estos pueden ser advertidos y permitir una intervención oportuna y muchas veces sin complicaciones, desarrollando una nueva disposición para tratamiento de cargas que controle, disminuya o elimine los riesgos de un posible derrumbe. Usualmente, siempre existen soluciones técnicas que implementar para el conjunto de riesgos de seguridad y salud, pero encontramos que no resulta ser tan claro cuando estos se refieren a los factores psicosociales. La falta de clima laboral en una organización, la falta de liderazgo afecta tanto a la productividad como a la

salud de los trabajadores. Ante esto, no resulta claro como intervenir, tampoco nos resulta claro los efectos a mediano y largo plazo. Por su naturaleza, los factores psicosociales son factores propios de la organización y están estrechamente relacionados al diseño global y la concepción de la empresa. Una intervención psicosocial necesita de plazos que no son inmediatos y cuyos resultados no pueden ser asegurados, lo que incrementa la resistencia hacia una posible intervención por ser de costo elevado y no garantizar resultados. A pesar de eso, la dificultad no restringe la necesidad de una intervención, por el contrario, la hace más necesaria e importante.

#### **2.2.4. Tipos de factores de riesgo psicosocial**

Según la resolución 2646 del Ministerio de Protección Social de la República de Colombia, 2008 se indica que los factores de riesgo psicosocial: “Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales, o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño” (p.3)

Los tipos de factores de riesgo psicosocial que se pueden distinguir se derivan de:

*a) Condiciones de realización del trabajo.* Se refiere a la proporción de trabajo, desarrollo de aptitudes, complejidad o sencillez, repetitividad o monotonía, automatización, ritmo, precisión, responsabilidad, autonomía o iniciativa, formación, aprendizaje de la tarea en una organización. Una primera fuente de riesgo psicosocial en el trabajo puede ser la relacionada a la condición en las que el

empleado desempeña sus labores en su puesto de trabajo.

Los factores de riesgo psicosocial pueden agruparse en dos categorías:

En primer lugar, los derivados del entorno de trabajo, considerando aquellos que acompañan al empleado en el desarrollo de sus labores, como los agentes físicos, biológicos ergonómicos.

En segundo lugar, refieren a las condiciones de trabajo relacionados a la repetitividad de las tareas y el trabajo en equipo, lo cual puede generar en el empleado el ejercicio de un trabajo monótono y falta de interés en desarrollar sus aptitudes.

**b) Organización del trabajo.** Este rasgo se encuentra relacionado con la ausencia de definición de puestos, comunicación insuficiente o distorsionada, conflictos de competencias, escasas o conflictivas relaciones personales, falta de liderazgo o mando autoritario. El control que se puede ejercer sobre el trabajo y la tarea, involucra también la oportunidad de poder desarrollar competencias y habilidades para realizar mejor el ejercicio de las tareas y con la posibilidad de dedicarse con mayor autonomía, decisión sobre los que uno mejor sabe hacer.

**c) Relaciones interpersonales.** Entendidas como la capacidad que tiene una persona de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo una meta a seguir y organizando el trabajo diario para así no dificultar el desempeño de sus demás compañeros. Las relaciones deben comprenderse en un marco de respeto y cooperación, así como de buen trato. Referente a las relaciones entre jefe y empleado, su relación debe sustentarse en función a la productividad, efectividad, obediencia, pero precisando los límites, pues es esta característica la que más influye en la

reacción del trabajador en su labor diaria, sobre todo en la concentración que conserve al desarrollar la tarea impuesta.

*d) Aspectos extralaborales.* Nos referimos a algunos de los aspectos externos que pueden afectar al trabajador como son la calidad de vida de la persona, los problemas familiares y los problemas sociales, éstos aspectos pueden afectar la salud del empleado. Existe una razón de gran importancia para que el conflicto en el trabajo, familia o sociedad sea considerado un riesgo psicosocial laboral notable y que traiga repercusiones acusadas, todos los elementos del entorno humano ocupan momentos centrales que influyen en la identidad de una persona. Dichos elementos son considerados como los referentes que determinan la vida personal en todas sus manifestaciones.

Según Aguayo y Lama en 1996 (como se citó en Villalobos, 1999), existen tipos de factores, como:

- a) Factores de riesgo que ocasionan efectos agudos y que presentan un tiempo corto de exposición, poca frecuencia, pero de alta intensidad.
- b) Factores de riesgo que provocan efectos crónicos, son de alta repetición, mientras que el tiempo de exposición e intensidad es variable.
- c) Condiciones cotidianas que, aunque generan efectos leves de estrés, no pueden considerarse como factores, porque a pesar tener mucha frecuencia, la intensidad y exposición es baja.

### **2.2.5. Efectos de los factores de riesgo psicosocial**

Cuando nos referimos a los riesgos psicosociales, no aludimos a aspectos secundarios en las condiciones en una organización, sino a elementos básicos e importantes de sus características como un ciudadano que labora, su derecho a la integridad física y personal, su dignidad como persona, su derecho a la libertad y a la salud física y emocional positiva y negativa.

Los efectos de los riesgos psicosociales en el trabajador pueden ser variables, esto según las condiciones, aspectos organizacionales y características personales, generalmente existe la aparición de conductas y actitudes inadecuadas en el entorno laboral, además de los efectos que perjudican el bienestar general de los trabajadores. Según Arias (2016): “Entre los aspectos que tienen efecto sobre el trabajador podemos encontrar: el rendimiento en el trabajo, la salud y la satisfacción laboral” (p.20).

Los efectos en las personas tienen una gran pluralidad, Gloria Villalobos (2004) señala que “son diversos y dependen las características de las personas, de su apreciación frente a una situación y de los mecanismos de resistencia” (p.201). Los efectos obedecen tanto a las condiciones individuales, pero también a las características del propio factor de riesgo.

En general se pueden identificar dos tipos de respuestas ante los factores psicosociales: (1) Las respuestas de acomodación pasiva, que conducen a una reducción del interés por participar y cambiar la realidad, sumiendo al individuo en un ciclo de empobrecimiento personal que limita su capacidad de lucha y (2) Las

respuestas de estrés, que tienen componentes subjetivos, fisiológicos y motores.  
(Villalobos, 2004, p.201)

Según Arias (2016) las consecuencias que se derivan de una situación en la que las condiciones psicosociales son adversas repercutirá en la salud o el bienestar del trabajador, éstas pueden ser:

- El estrés laboral.
- La insatisfacción laboral
- El síndrome de agotamiento psíquico o burnout
- El acoso moral o mobbing.
- La violencia en el trabajo.

Moreno y Baez (2010) presentan evidencia científica obtenida durante años referente a las repercusiones que los principales riesgos psicosociales que tienen en la salud de los empleados. Aunque su exposición se encuentra basado en casos referidos a estudios europeos, algunos otros –no europeos- han sido comprendidos por la relevancia del caso. La siguiente tabla muestra una visión de conjunto.

Tabla 3  
*Consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales*

Consecuencias	Efectos
Problemas relacionados con la salud	Salud física Salud mental
Actitudes ante la empresa	Trastornos psicossomáticos Satisfacción laboral conductas contraproducentes
Tiempos de trabajo	Rotación de personal Bajas laborales
Costes económicos	Ausentismo Accidentes de trabajo Rendimiento Productividad

Como se puede ver las consecuencias no solo alcanzan al individuo y su salud, sino conductas interpersonales y hasta corporativas, cuando hablamos de rotación de personal, baja productividad y hasta accidentes laborales.

#### **2.2.6. Dimensiones de Riesgos Psicosociales Extralaborales**

De acuerdo a lo planteado por Villalobos (2010) en la Batería para la Evaluación de Riesgos Psicosociales, establecemos las siguientes dimensiones para el estudio de los factores psicosociales extralaborales y sus indicadores de riesgo:

##### ***a) Tiempo libre***

Se alude al tiempo fuera del trabajo, el mismo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia, compañeros y amigos, atender obligaciones personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

Es factor de riesgo se presenta cuando:

- La cantidad de tiempo reservado al descanso y recreación se torna limitado e insuficiente.
- La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

##### ***b) Relaciones familiares***

Propiedades que identifican las interrelaciones del individuo con su núcleo familiar.

Estas se convierten en fuente de riesgo cuando:

- La relación entre familiares se torna conflictiva.
- La ayuda que el trabajador recibe de sus familiares es pobre o inexistente.

***c) Comunicación y relaciones interpersonales***

Relacionadas a las cualidades que determinan la comunicación e interacción entre el individuo y sus allegados y amigos.

Este acontecimiento se considera en fuente de riesgo cuando:

- La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente.
- La relación con amigos o allegados se torna conflictiva.
- El apoyo social o ayuda que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es pobre o inexistente.

***d) Situación económica familiar***

Se refiere a la disponibilidad de medios o ingresos económicos que tiene el individuo y su grupo familiar para atender gastos básicos. Se trata como factor de riesgo cuando:

- Los ingresos familiares no son suficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.
- Tienen deudas difíciles de solventar.

***e) Características de la vivienda y su entorno***

Referidas a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar de residencia. Se trata como fuente de riesgo cuando:

- Las condiciones de la vivienda son precarias.
- Las condiciones de la vivienda o su entorno no favorecen el descanso y/ o a la comodidad del trabajador y su familia.
- La ubicación de la vivienda no cuenta con el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.



### ***f) Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo***

Corresponde a la influencia de las exigencias que nacen de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

La influencia del entorno extralaboral se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando las situaciones ocurridas en la vida personal o familiar del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

### ***g) Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda***

Referidas a las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprendiendo la comodidad, facilidad de acceso al transporte y la duración del recorrido. Se considera fuente de riesgo cuando:

- El tiempo del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongado.
- El tipo de transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.

## **2.3. Definiciones Conceptuales**

### **– Riesgo**

“Es un término de doble naturaleza, que considera la gravedad del posible daño y la probabilidad de sufrirlo”. (Álvarez, Hernández-Soto y Tello, 2009). Así también, OSHSAS 18001 (2007) se refiere a él como: “la combinación de la probabilidad y la consecuencia que se derivan de la materialización de un suceso peligroso especificado”.

### **– Riesgo psicosocial**

Es la posibilidad y la probabilidad de que ante la confluencia de diversos factores (internos o externos) una persona pueda sufrir un daño determinado. También, el riesgo

puede ser clasificado de distintas formas atendiendo a la gravedad, a la inminencia o al factor que lo produce.

– **Factor psicosocial**

Se considera a la “capacidad potencial de que determinadas condiciones psicosociales pueda afectar negativamente a la salud de los trabajadores” (Merino, 2013). Supone que cada persona tiene una predisposición o atracción a ciertos factores y que el efecto que trae consigo es depende de la complejidad individual.

– **Factores de riesgo**

Nos referimos a las unidades negativas que existente en nuestro entorno, Henao (2013) lo define como “todo elemento cuya presencia y modificación aumenta la probabilidad de producir un daño a quién este expuesto a él”. Estos elementos los encontramos en nuestro día a día, tanto en el lugar de labores como en nuestra familia y sociedad.

– **Factores de riesgo psicosocial**

Condiciones generales del individuo como trabajador, que afectan en su desempeño. Como dice Moreno B. y Báez C. (2010) “poseen elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud física y psicológica del trabajador”.

– **Factores de riesgo psicosocial intralaboral**

Referidas las condiciones brindadas por las organizaciones a sus empleados. Como refiere el Ministerio de Protección Social Colombia (2010): “son entendidas como

aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” (p. 20).

– **Factores de riesgo psicosocial extralaboral**

Los factores no materializados, difíciles de comprender por tener una completa singularidad en cada persona. El Ministerio de Protección Social Colombia (2010) se refiere a ellos como: “los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo” (p.26).

– **Condiciones individuales**

Son las referidas a la persona como ser individual, con sus propias características y características socio-demográficas como edad, sexo, estado civil, nivel educativo, lugar de residencia, situación socioeconómica, tipo de vivienda y el número de dependientes.

Como indica Ministerio de Protección Social Colombia (2010): “Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales” (p. 27). No son determinantes per si afectan para determinar el nivel de exposición al riesgo.

– **Evaluación de riesgos**

Para la OSHA EUROPA (2015) es: “Proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores derivados del trabajo”. Se considera la medición de los causantes y el establecimiento de las causas y efectos que pueden tener en una empresa.

– **Evaluación de factores de riesgo**

Es un proceso destinado a evaluar el grado de los riesgos presentes y que afectan al personal, Se debe buscar contar con la información necesaria para que una organización establezca medidas que perfeccionen y optimicen las condiciones avocadas a la prevención. Como lo indica el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo-España (1996): “se busca estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse”.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo de Investigación

El enfoque del presente estudio es cuantitativo ya que se utiliza la recolección de datos, seguido del análisis estadístico de datos para responder las preguntas planteadas en la investigación. Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que “el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos” (p.4). Entonces hablamos de un proceso metodológico bien estructurado desde una mirada positivista que busca contemplar hechos reales. A pesar de ello, los autores indican que el orden debe ser riguroso, también afirman que se puede redefinir alguna fase, indicando: “Se parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica” (p.4). A esto lo conocemos como el estado de la cuestión o en otros casos estado del arte, cuando examinamos lo ya investigado de la problemática, reevaluamos conceptos y formamos nuevas interrogantes.

El alcance que tendrá la investigación será de tipo descriptivo porque busca relatar el fenómeno en su contexto, como fundamentan Hernández et al. (2014): “se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.92).

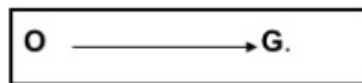
El tipo de investigación nos permite indagar sobre la incidencia en los niveles teniendo como base las dimensiones y variables de la población elegida, así describir los hechos que permitirán medir y estimar la dimensión de los problemas de investigación a través del

análisis con métodos estadísticos. También busca responder las preguntas formuladas inicialmente y, partiendo de los resultados, se intenta generalizar.

### 3.2. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental, lo que se hace “es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos” (Hernández et al., 2014: 152). Se observan situaciones ya existentes en el contexto elegido.

Del mismo modo es de corte transversal, porque se recopilará la información en un momento único. “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede” (Hernández et al., 2014: 155).



*Figura 3.* Diseño de la investigación

Dónde:

**O** = Observación de la muestra

**G** = Grupo de estudio o muestra

### 3.3. Población y Muestra

#### - Población

La población de estudio a considerarse está comprendida por 159 colaboradores operarios que laboran en el área de producción de Corporación Miyasato SAC en Santa Clara, distrito de Ate.

## - Muestra

La muestra está constituida por 66 operarios, que laboran en el área de producción de la Planta de Procesos de Corporación Miyasato. La muestra se determinó bajo el diseño del Muestreo aleatorio simple (MAS) y para efectos de un mejor manejo de la cantidad de los datos, se aplicó la muestra de corrección por finitud.

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

$$n = \frac{159 (0,5)^2 (1,96)^2}{(159-1) (0,05)^2 + (0,5)^2 (1,96)^2}$$

$$n = \frac{159 (0,25) (3,84)}{158 (0,0025) + (0,25) (3,84)}$$

$$n = 113$$

Figura 4. Fórmula para determinar la muestra (MAS)

Donde:

n = Tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población.

$\sigma$  = Desviación estándar de la población que, se utiliza el valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Se toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96.

e = Límite aceptable de error muestral aplicado al (0.05).

$$fh = \frac{n}{N}$$

$$fh = \frac{113}{159} = 0.71$$

$$na = \frac{n}{1+fh} = \frac{113}{1.71} = 66$$

Figura 5. Factor de corrección por finitud

Donde:

*fh*: factor corrección por finitud

*n*: tamaño de la muestra inicial

*N*: tamaño del universo (*N* = 950)

*na*: tamaño corregido o ajustado de la muestra

- **Criterio de inclusión de los participantes**

- Colaboradores que laboren en el área de producción de la Planta de Procesos.
- Personal Operario
- De sexo masculino

- **Criterios de exclusión de los participantes**

- Colaboradores que tengan puestos de trabajo rotativo
- Personal administrativo

### 3.4. Identificación de la Variable y su Operacionalización

La variable de estudio es factor de riesgo psicosocial extralaboral y se considera como factores sociodemográficos que caracterizan la muestra: edad, estado civil, grado



académico, distrito de residencia, cantidad de servicios básicos, tipo de vivienda, cantidad de personas que dependen económicamente y tiempo de servicio.

La operacionalización nos permite reflejar la variable teórica en categorías o dimensiones de las que se derivan indicadores empíricos y medibles. Las dimensiones correspondientes a la variable son: Tiempo libre, relaciones familiares, relaciones interpersonales, situación económica familiar, vivienda y entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

A continuación, se dará a conocer de manera más detallada los indicadores correspondientes a cada dimensión, mediante la matriz de operacionalización.

Tabla 4  
Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICE	INSTRUMENTO
FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EXTRALABORALES	La OIT los define como: “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, así como la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, teniendo en cuenta las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo que pueden influir en el estado de salud y bienestar de las personas”(OIT, 1986)	“Los riesgos psicosociales son condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social y laboral y fisiológico” (Villalobos, 2004, p. 199)	Tiempo libre	- Tiempo de descanso - Tiempo para relaciones personales	14, 15, 16, 17	Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca.	Cuestionario de factores psicosociales extra laborales de la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social de Colombia, 2010.
			Relaciones familiares	- Relaciones familiares - Apoyo familiar	22, 25, 27		
			Relaciones interpersonales	- Comunicación social - Relaciones amicales - Apoyo amical	18, 19, 20, 21, 23		
			Situación económica familiar	- Ingresos familiares - Deudas económicas	29, 30, 31		
			Vivienda y entorno	- Condición de vivienda - Condición de entorno a vivienda - Ubicación de vivienda	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13		
			Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	- Vida familiar y rendimiento laboral	24, 26, 28		
			Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	- Tipo de transporte - Tiempo de transporte	1, 2, 3, 4		

### 3.5. Técnicas e Instrumentos de Evaluación

La técnica utilizada es la encuesta, Casas, Repullo y Donado (2003) afirman que “la encuesta permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz” (p.1). Por tanto, es la más utilizada en las investigaciones exploratorias.

Los autores indican que la encuesta “recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características (p.1).

El instrumento utilizado será un cuestionario, Hernández et al. (2014) lo define como: “Un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis” (p. 217).

El Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral, será el instrumento utilizado y forma parte de Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social de Colombia, difundido en el 2010. Con este instrumento se evalúa las condiciones externas al medio laboral, relacionadas con el entorno social, familiar y económico del trabajador.

#### **Ficha técnica: Cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral**

- **Autores:** Ministerio de Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana (2010)
- **Forma de administración:** Individual
- **Ámbito de aplicación:** Para el personal operario de producción de Corporación Miyasato S.A.C.
- **Duración de la aplicación:** 7 minutos

- **Descripción del cuestionario:** El instrumento está constituido por 31 ítems que son de tipo cerrado y de opción de respuesta variada (escala de Likert). El cuestionario evalúa 7 categorías o dimensiones.
- **Materiales:** Ficha de datos generales (Anexo 1) y Cuestionario de factores de riesgo extralaboral (Anexo 2).
- **Calificación:** los ítems del cuestionario tienen una escala de Likert para las respuestas, en la que el encuestado selecciona una opción como respuesta, deberá ser la que muestre su valoración. La respuesta escogida se debe marcar con una X o + en el espacio correspondiente.

Las preguntas se encuentran distribuidas aleatoriamente por lo que la calificación de las respuestas se encuentra representada de la siguiente manera:

Tabla 5

*Calificación de las opciones*

Ítems	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 29.	1	2	3	4	5
2, 3, 6, 24, 26, 28, 30, 31	5	4	3	2	1

- **Baremo:** La baremación sirve para efectos de interpretación de los resultados de la variable de investigación, está ordenado por rangos y contempla todos los valores desde el mínimo hasta el máximo que se puede obtener como puntaje de evaluación de las dimensiones y de la variable en general.

Tabla 6

*Baremo de interpretación de la variable.*

<b>Categorías</b>	<b>I - VII</b>	<b>II - IV - VI</b>	<b>III</b>	<b>V</b>	<b>Total</b>
Sin riesgo (1)	4 - 6	3 - 4	5 - 8	9 - 15	31 - 53
Riesgo bajo (2)	7 - 9	5 - 6	9 - 12	16 - 22	54 - 76
Riesgo medio (3)	10 - 12	7 - 9	13 - 16	23 - 29	77 - 102
Riesgo alto (4)	13 - 16	10 - 12	17 - 20	30 - 37	103 - 131
Riesgo muy alto (5)	17 - 20	13 - 15	21 - 25	38 - 45	132 - 155

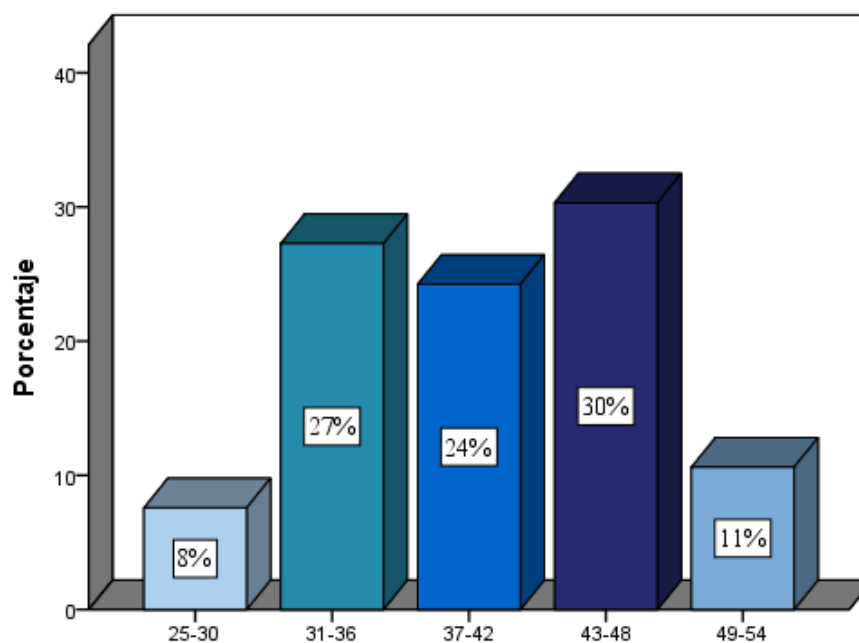
**CAPÍTULO IV**  
**PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y**  
**ANÁLISIS DE RESULTADOS**

**4.1. Presentación de Resultados de Datos Generales**

Tabla 7

*Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según edad*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
25-30	5	8
31-36	18	27
37-42	16	24
43-48	20	30
49-54	7	11
Total	66	100



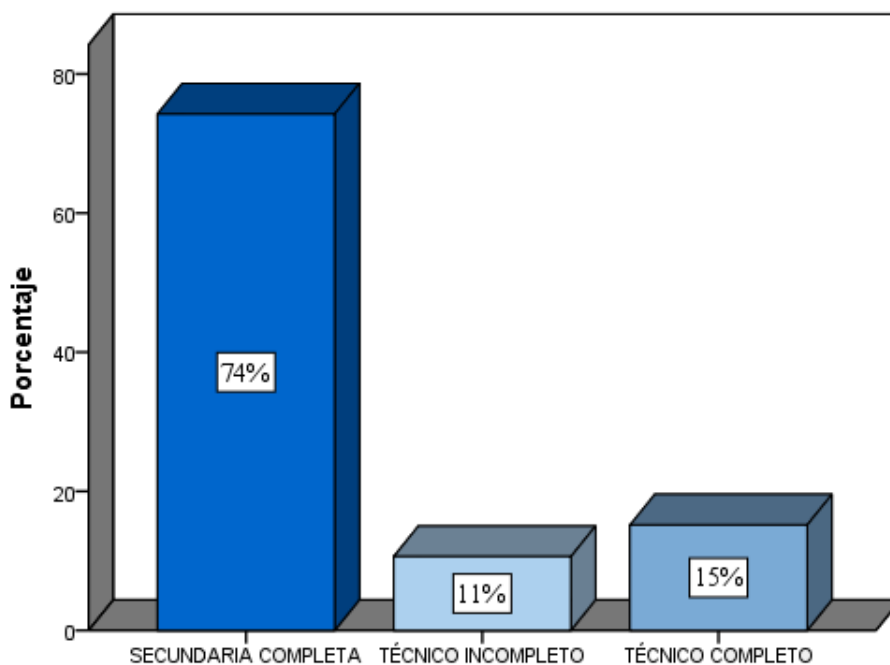
*Figura 6.* Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según edad

**Interpretación:** Los resultados obtenidos demuestran que la mayor proporción de colaboradores igual a 30% tienen entre 43 a 48 años y en menor proporción igual al 8% se encuentran entre los 25 a 30 años.

Tabla 8

*Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según grado académico*

Grado académico	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria completa	49	74
Técnico incompleto	7	11
Técnico completo	10	15
Total	66	100



*Figura 7. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según grado académico*

**Interpretación:** Los resultados obtenidos demuestran que la mayor proporción de colaboradores igual a 74% tiene como grado académico secundaria completa, seguido de un 15% que tiene como grado académico técnico completo y en menor proporción igual al 11% tiene como grado académico técnico incompleto.

Tabla 9

*Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según distrito de zona de vivienda*

Zona de vivienda	Frecuencia	Porcentaje
Lima Centro	10	15
Lima Este	45	68
Lima Norte	7	11
Lima Sur	4	6
Total	66	100

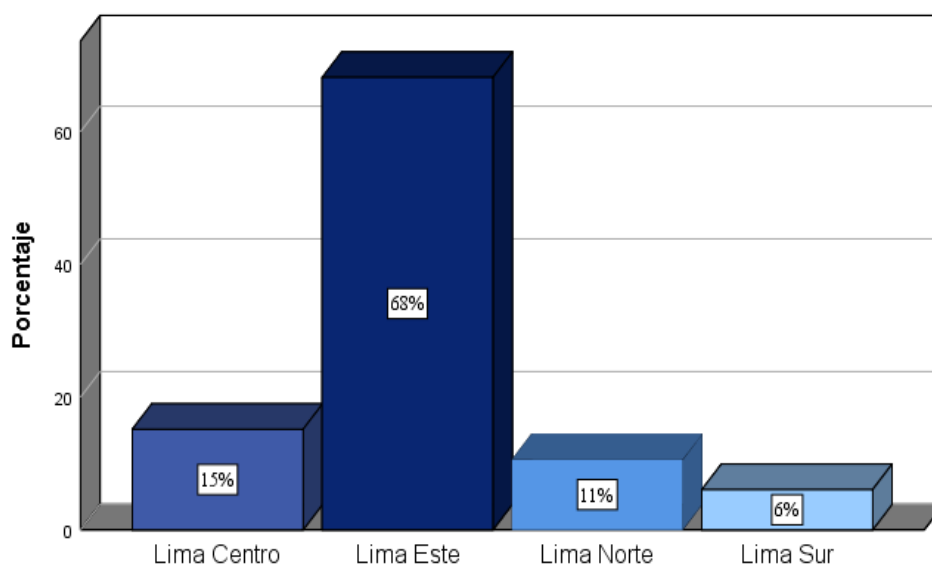


Figura 8. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según zona de vivienda

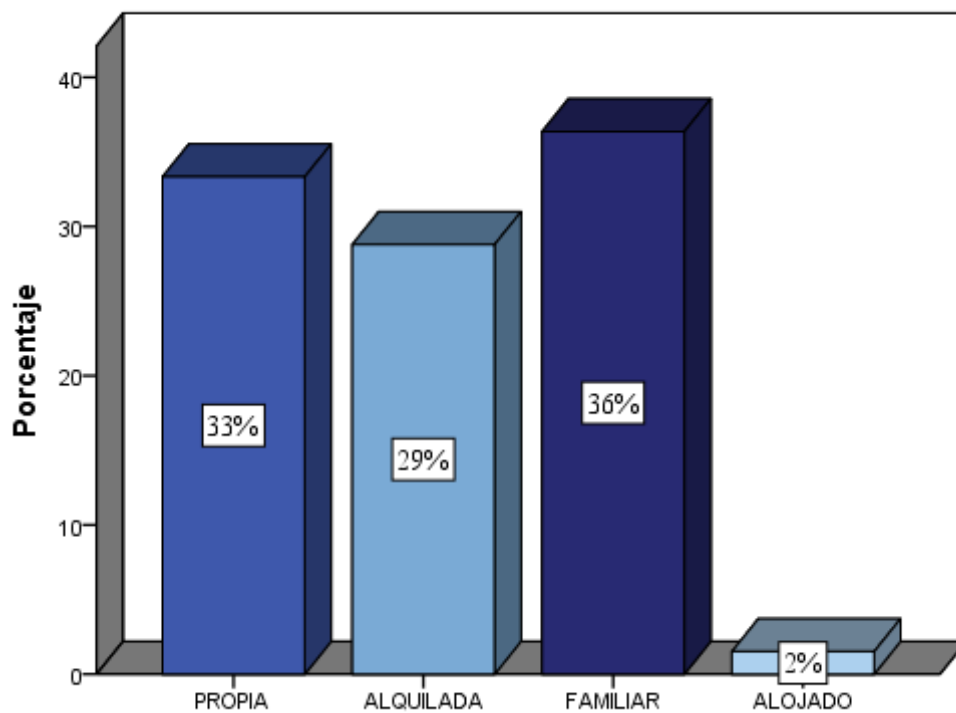
**Interpretación:** Los resultados obtenidos demuestran que la mayor proporción de colaboradores igual a 68% viven en distritos ubicados en Lima Este, 15% viven en la zona de Lima Centro, 11% viven en Lima Norte y en menor razón igual al 6% viven en distritos ubicados en Lima Sur.



Tabla 10

*Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según el tipo de vivienda*

Tipo de vivienda	Frecuencia	Porcentaje
Propia	22	33
Alquilada	19	29
Familiar	24	36
Alojado	1	2
Total	66	100



*Figura 9. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según el tipo de vivienda*

**Interpretación:** Los resultados obtenidos demuestran que la mayor proporción de colaboradores igual a 36% reside en una vivienda familiar y en menor razón igual al 2% reside en una vivienda como alojado.

Tabla 11

*Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según el número de dependientes económicamente*

N° de dependientes económicamente	Frecuencia	Porcentaje
2-3	34	52
4-5	29	44
6-7	3	5
Total	66	100

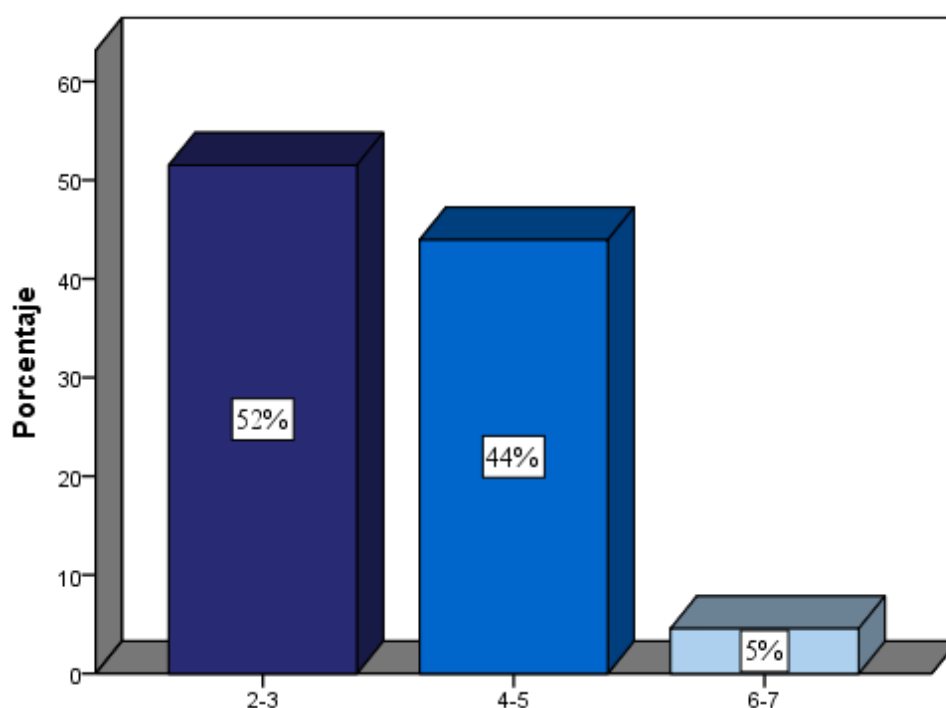


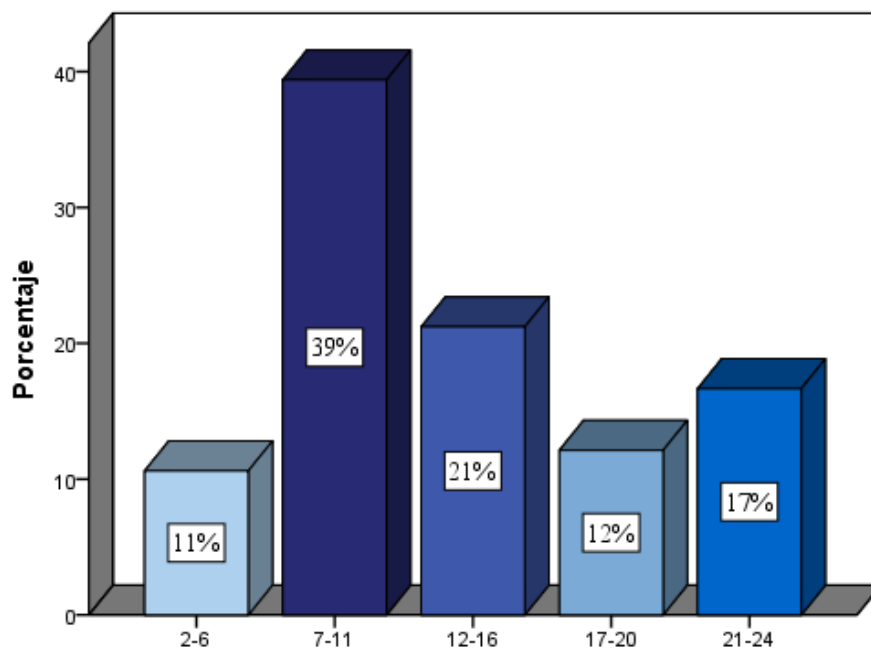
Figura 10. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según el número de dependientes económicamente

**Interpretación:** Los resultados obtenidos demuestran que la mayor proporción de colaboradores igual a 52% tiene entre 2 a 3 dependientes económicamente, seguido de un 44% que tiene entre 4 a 5 dependientes y en menor razón igual al 5% tiene entre 6 y 7 dependientes.

Tabla 12

*Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según el número de años de servicio*

Años de servicio	Frecuencia	Porcentaje
2-6	7	11
7-11	26	39
12-16	14	21
17-20	8	12
21-24	11	17
Total	66	100



*Figura 11. Datos sociodemográficos de los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato según años de servicio*

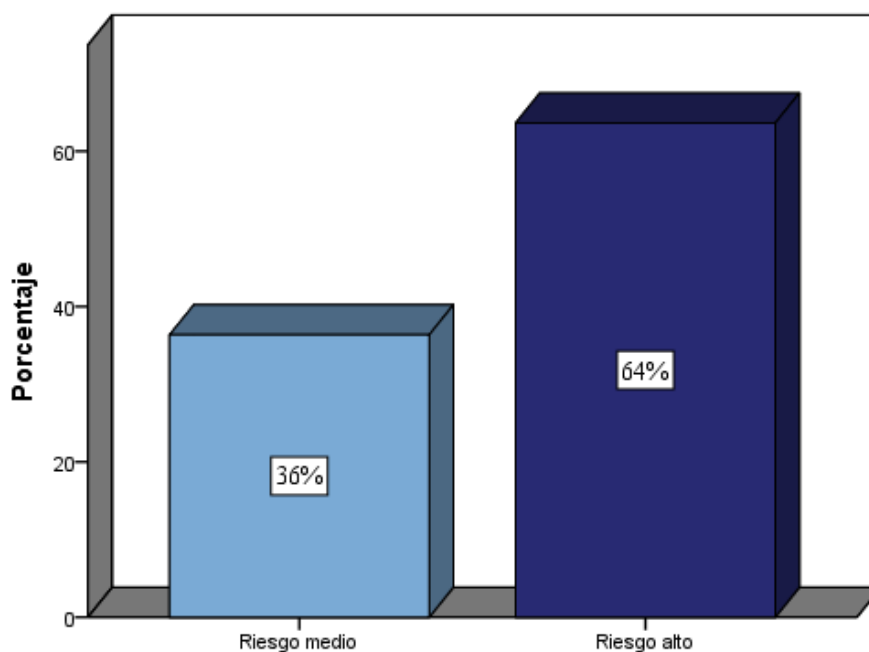
**Interpretación:** Los resultados obtenidos demuestran que la mayor proporción de colaboradores igual a 39% tienen entre 7 a 11 años de servicio y en menor razón igual al 11% se encuentran entre los 2 a 6 años de servicio.

## 4.2. Presentación de Resultados de Datos Específicos

Tabla 13

*Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo medio	24	36
Riesgo alto	42	64
Total	66	100



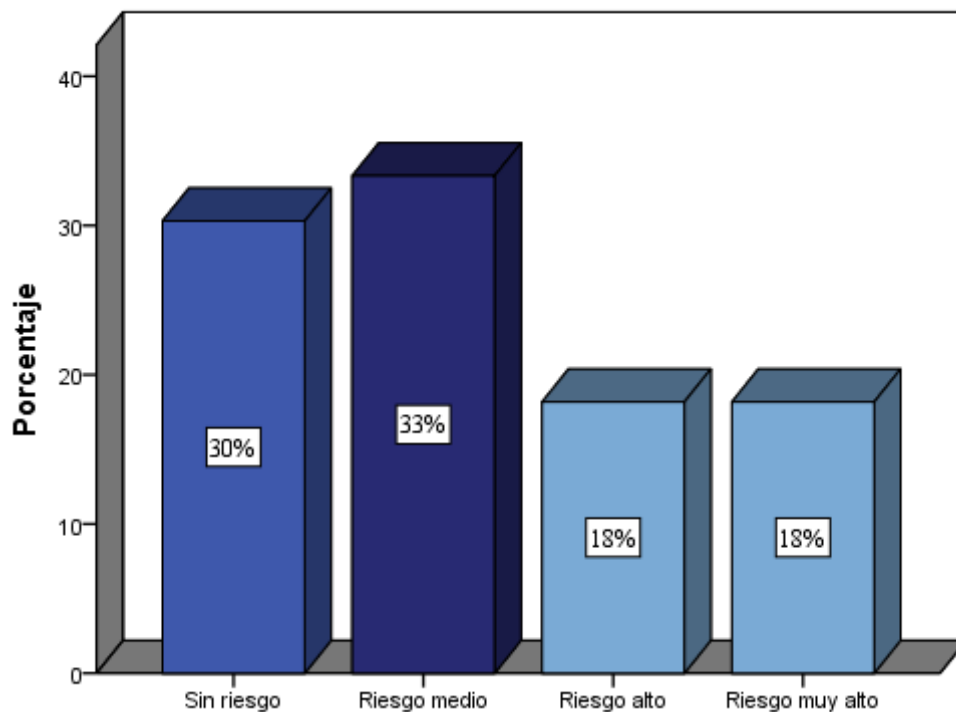
*Figura 12. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato*

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos se determina que el nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaborales responden a un riesgo alto en un 64% y en un 36% son de riesgo medio.

Tabla 14

*Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión tiempo libre*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo	20	30
Riesgo medio	22	33
Riesgo alto	12	18
Riesgo muy alto	12	18
Total	66	100



*Figura 13. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión tiempo libre*

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión tiempo libre se determina que los factores de riesgo extralaboral responden a un riesgo medio al 33%, seguido por el 30% sin riesgo, y en la misma proporción con un 18% de riesgo alto y muy alto.

Tabla 15

*Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión relaciones familiares*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo	2	3
Riesgo bajo	14	21
Riesgo medio	28	42
Riesgo alto	19	29
Riesgo muy alto	3	5
Total	66	100

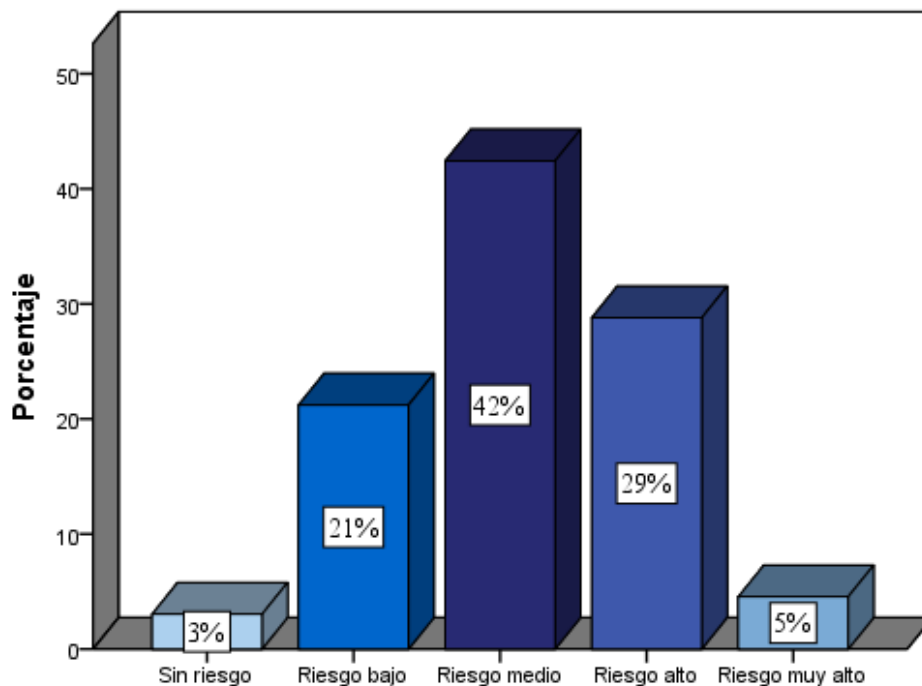


Figura 14. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión relaciones familiares

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión relaciones familiares se determina que los factores de riesgo extralaboral al 42% son de riesgo medio, seguido por el 29% en riesgo alto, y en menor proporción igual al 3% sin riesgo.

Tabla 16

*Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión relaciones interpersonales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	5	8
Riesgo medio	25	38
Riesgo alto	35	53
Riesgo muy alto	1	2
Total	66	100

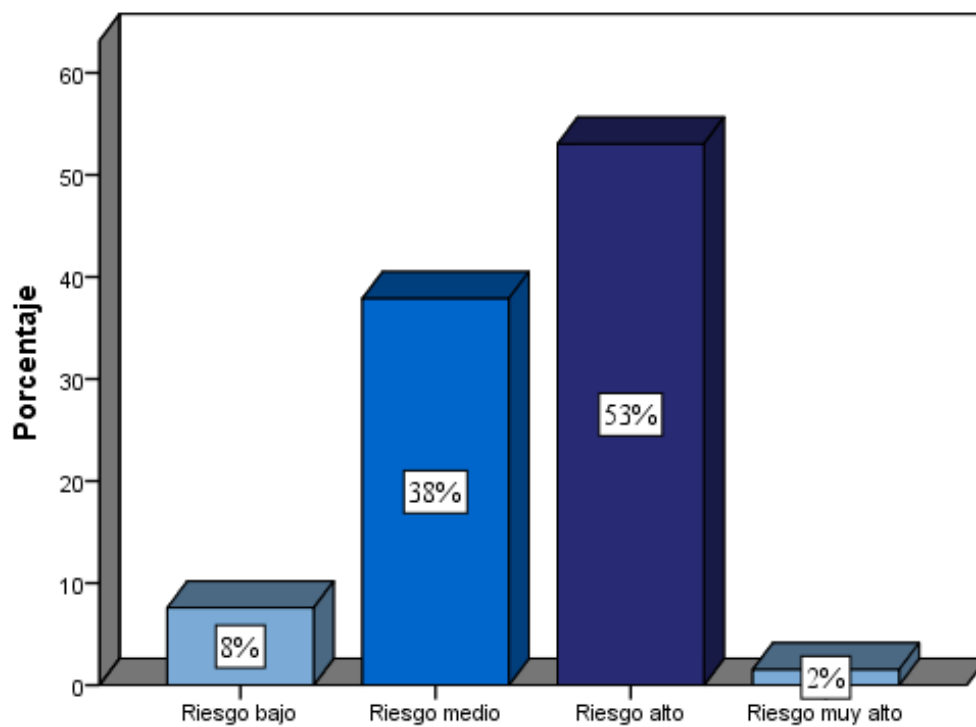


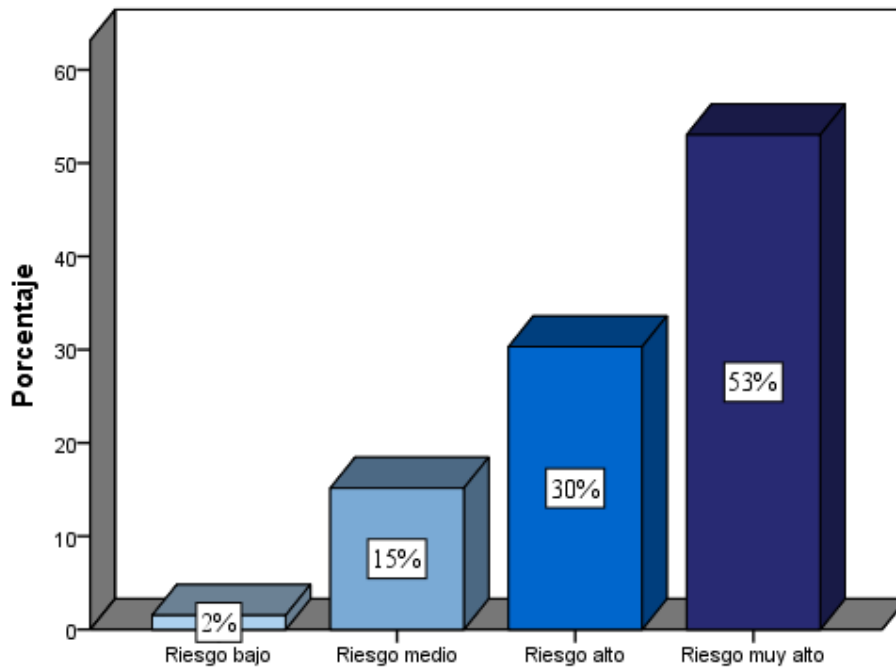
Figura 15. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión relaciones interpersonales

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión relaciones interpersonales se determina que los factores de riesgo extralaboral al 53% son de riesgo alto, seguido por el 38% en riesgo medio, y en menor razón igual al 2% riesgo muy alto.

Tabla 17

*Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión situación económica familiar*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	1	2
Riesgo medio	10	15
Riesgo alto	20	30
Riesgo muy alto	35	53
Total	66	100



*Figura 16. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión situación económica familiar*

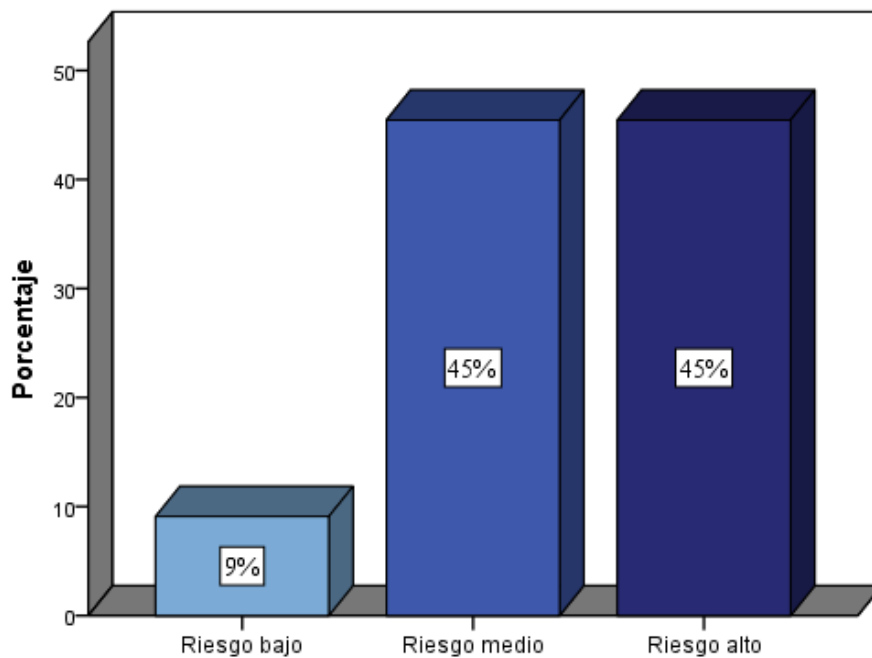
**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión situación económica familiar se determina que los factores de riesgo extralaboral al 53% son de riesgo muy alto, seguido por el 30% en riesgo alto, y en menor razón igual al 2% riesgo muy bajo.



Tabla 18

*Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión vivienda y entorno*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	6	9
Riesgo medio	30	45
Riesgo alto	30	45
Total	66	100



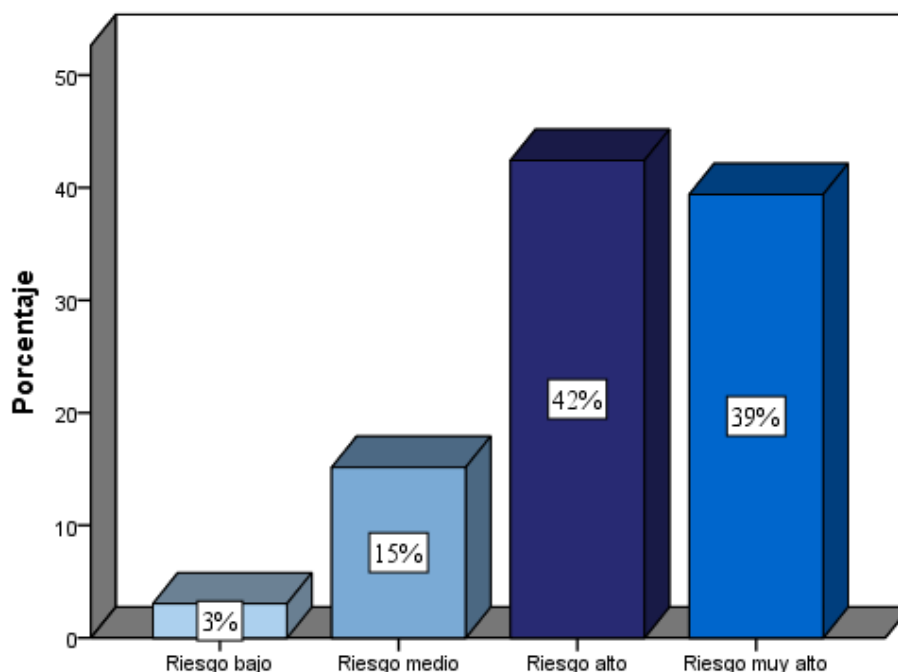
*Figura 17. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión vivienda y entorno*

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión situación vivienda y entorno se determina que los factores de riesgo extralaboral al 45% son de riesgo medio y de riesgo alto en la misma proporción y en menor razón igual al 9% presentan riesgo bajo.

Tabla 19

*Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	2	3
Riesgo medio	10	15
Riesgo alto	28	42
Riesgo muy alto	26	39
Total	66	100



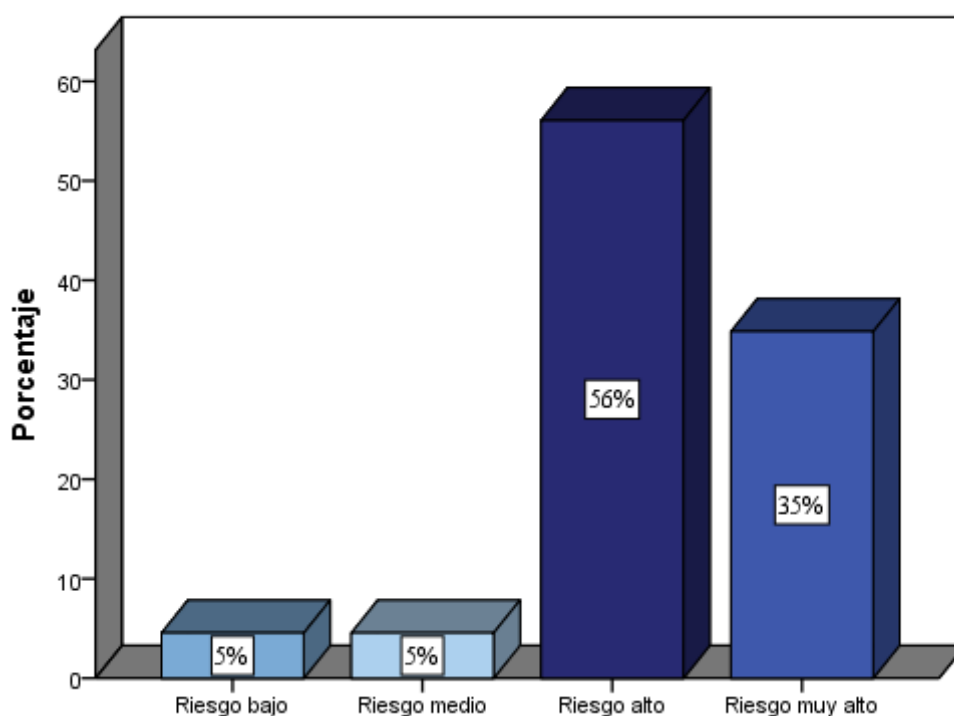
*Figura 18. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo*

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo se determina que los factores de riesgo extralaboral al 42% son de riesgo muy alto, seguido por el 39% en riesgo muy alto, y en menor proporción igual al 3% riesgo bajo.

Tabla 20

*Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión desplazamiento trabajo-vivienda-trabajo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	3	5
Riesgo medio	3	5
Riesgo alto	37	56
Riesgo muy alto	23	35
Total	66	100



*Figura 19. Nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato, según la dimensión desplazamiento trabajo-vivienda-trabajo*

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión desplazamiento trabajo-vivienda-trabajo se determina que los factores de riesgo extralaboral al 56% son de riesgo alto, seguido por el 35% en riesgo muy alto, y en menor proporción igual al 5% presentan riesgo bajo y riesgo medio, en igual proporción.

### **4.3. Procesamiento de los Resultados**

Para fines del procesamiento de la información recogida, se elaboró una base de datos en una tabla de Microsoft Excel, ordenado por dimensiones y sus respectivos ítems donde se fueron consignando los valores por cada respuesta elegida. Luego se realizó la sumatoria de los ítems correspondientes a cada dimensión y de la variable en general, para establecer el rango del baremo al que pertenece.

Posteriormente se seleccionó la escala del baremo alcanzada por cada dimensión y por la variable misma, para traspasar dichos valores al Programa IBM *Statistical Product and Service Solutions- SPSS* versión 22, donde a través de la función análisis de los estadísticos descriptivos se obtuvieron finalmente las tablas y figuras, que resumen los resultados encontrados.

En las tablas y figuras se aprecian las cantidades y porcentajes hallados por cada nivel o escala del baremo. Permitiendo un mejor análisis y conocimiento de la realidad encontrada.

### **4.4. Discusión de los Resultados**

A continuación, presentamos los principales resultados de la investigación considerando que el objetivo de la investigación es determinar el nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C., que se comparan con los resultados conseguidos por diversos autores, en estudios anteriores, incluidas las referencias revisadas a lo largo del desarrollo del trabajo.

Las características sociodemográficas de la muestra estuvieron distribuidas de la siguiente manera:

Un 30% (20) de los colaboradores encuestados pertenecen al grupo etario de 43 a 48 años de edad, el 39% tiene entre 7 y 11 años de servicio y el 74% tiene como grado de estudios secundaria completa. El 68% (45) de colaboradores encuestados viven distritos de Lima Este y el 36% (24) en hogares de tipo familiar (no propia). El 52% de los colaboradores encuestados tienen entre 2 y 3 dependientes.

Los resultados obtenidos sobre la variable de estudio, determina que el nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores de la planta de producción de Corporación Miyasato es alto en un 64%, al respecto Arias (2016) concluye que los factores psicosociales que muestran un nivel inadecuado o muy inadecuado tienen la capacidad de afectar el bienestar y organización del trabajo, y están presente dentro del medio laboral.

Pasando por las diferentes dimensiones se encontró que:

En la dimensión desplazamiento vivienda- trabajo-vivienda nuestra población presenta un nivel de riesgo alto en un 56%, al respecto Solier (2016) halla un nivel de riesgo alto, explicando que el transporte para acudir a la compañía es difícil o el tiempo dedicado al desplazamiento hacia el trabajo y la vivienda es prolongado.

En la misma dimensión de este estudio la suma de los niveles de riesgo medio, alto y muy alto equivale al 96%, al respecto Romero Díaz et al. (2016) en su estudio expone

niveles que exceden al 75% al sumar los niveles bajo, medio, alto y muy alto, lo que aumenta el nivel de estrés en sus trabajadores debido al tráfico y los problemas de transporte.

La dimensión situación económica familiar presenta un nivel de riesgo muy alto, representado por el 53% de los encuestados, al respecto Bellido (2018) en su estudio de *“Evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de toma de muestras del INEN – 2017”* el 70 % de encuestados presentan un nivel de riesgo alto en la misma dimensión, por lo que concluye que en general el 64% de su población total se encuentra expuesta a un riesgo alto.

La dimensión relaciones interpersonales presenta un nivel alto en un 53%, del mismo modo Castaño y Parea (2016) presenta a esta dimensión como factor de riesgo, ya que el 35% de los colaboradores la evalúan de tal modo (16% de riesgo muy alto y el 19% de riesgo alto) lo que significa que la comunicación con los individuos percientes a su entorno social es deficiente o escasa, al igual que su relación con allegados o amigos puede ser conflictiva y/o la ayuda (apoyo social) que recibe de las personas cercanas es pobre o inexistente.

La dimensión vivienda y entorno tiene un nivel alto representado por el 45% de la población encuestada y en la misma fracción un nivel medio en 45%, para Cuba (2017) esta dimensión predomina con un nivel muy alto; mientras que en la investigación de Romero Diaz et al. (2016) esta dimensión prevalece en el tercer lugar como factor de riesgo.

La dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo presenta un nivel de riesgo alto con un 42%, mientras Cuba (2017) en su investigación concluye que esta dimensión representa en un 38% un nivel de factor de riesgo muy bajo.

Nuestra población en la dimensión tiempo libre y relaciones familiares presentan un nivel de riesgo medio, representado en un 33% y 42% respectivamente, frente a ello Patiño y Alvaran (2016) presenta en su investigación realizada con auxiliares y operarios, que la dimensión tiempo libre, que se refiere al tiempo que el individuo dedica a diferentes actividades diferentes a las laborales, el 43% lo valoran como factor de riesgo, mientras que un 57% lo percibe como un factor protector; y frente a la dimensión relaciones familiares, el 43% lo valoran como factor de riesgo y el 57% lo percibe como factor protector.

Los resultados de orden dispar con respecto a otros estudios realizados en el campo de los factores psicosociales en el ámbito laboral, permite evidenciar que la sensación y percepción de los trabajadores de una empresa a otra, son diferentes, entendiéndose desde este hallazgo que las características particulares de cada organización, mediadas por las interacciones con y entre colaboradores, confluye en la consolidación de factores psicosociales diversos entre empresas.

#### 4.5. Conclusiones

Al desarrollar la presente investigación y realizar el análisis detallado de los resultados del estudio del nivel de riesgo de los factores psicosociales extralaborales, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. presentan un nivel de riesgo alto, representado en el 64% de los colaboradores. Este alto índice indica que se hallan expuestos a diferentes factores extralaborales que están afectando su condición humana. Si bien el 36% se encuentra con riesgo medio, también se puede considerar como población vulnerable y finalmente en riesgo psicosocial.
- La dimensión que presenta un índice elevado con 56% de riesgo alto es dimensión desplazamiento trabajo-vivienda-trabajo, a pesar que el 68% de los colaboradores vive en distritos aledaños a la zona de Lima Este, donde se ubica el centro de labores, la población siente que las condiciones de transporte y tiempo invertido en traslado es una fuente de riesgo. La razón se encuentra en el intenso tráfico y falta de transporte integrado y formalizado.
- La dimensión situación económica representó un riesgo muy alto con un 53% que manifiesta que el ingreso salarial es insuficiente o no logra cubrir las obligaciones y/o deudas que genera el trabajador y su respectivo grupo familiar.
- La dimensión relaciones interpersonales representó un factor de riesgo alto con un 53% de los colaboradores quienes consideran que encuentran riesgo al no tener



mucha comunicación con su entorno social, relaciones amicales y sobre todo porque no perciben o es muy pobre la ayuda o apoyo social en su entorno.

- Los colaboradores perciben como factores de riesgo medio y en igual medida riesgo alto a la dimensión vivienda y entorno, representado en 45% cada uno. Esto se debe a que, en su gran mayoría la población no considera que su vivienda tenga buenas condiciones, se considera también que el 36% de los colaboradores habita en una vivienda no propia y en numerosos casos es multifamiliar. Además, que la ubicación y accesibilidad no sea buena eleva el nivel haciendo que se convierta en fuente de riesgo.
- La dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, presenta un nivel de riesgo alto representado en un 42%. Esto expresa que la problemática personal y vida familiar del trabajador lo afectan en su desarrollo laboral y social en su trabajo.
- La dimensión tiempo libre es considerada en su mayoría un factor de riesgo medio, con un 33%, debido a que los colaboradores tienen tiempo limitado reservado al descanso y para sus relaciones sociales.
- El nivel de riesgo concerniente a la dimensión relaciones familiares, es un factor de riesgo medio representado en el 42% de los colaboradores, es decir, que las relaciones de los colaboradores con sus familiares presentan problemas que son solucionables entre el consenso de sus integrantes.

#### **4.6. Recomendaciones**

En base a conclusiones establecidas, se brinda ciertas recomendaciones con el interés de mejorar los niveles de riesgo de los factores psicosociales extralaborales en los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato.

- La empresa debe realizar un plan de intervención social, donde las áreas de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo puedan exponer las condiciones de riesgo percibidas y prevenir las consecuencias negativas en la salud y bienestar de sus colaboradores.
- Los colaboradores deberán recibir capacitaciones sobre finanzas personales y desde Gestión Humana se debe afianzar convenios con entidades crediticias (bancos, financieras o cooperativas) con el fin de brindar préstamos como un apoyo ante necesidades no cubiertas.
- Se deben programar talleres de integración con la participación de colaboradores operarios y jefes inmediatos, así también charlas informativas para difundir las redes de apoyo con las que cuentan.
- Para mejorar el estado de sus viviendas, se ofrecerán asesorías de crédito de vivienda con entidades financieras y se debe considerar el mejoramiento de vivienda como motivo para permitir un préstamo interno.
- Se debe fomentar la participación en actividades de desarrollo personal para fortalecer competencias y habilidades sociales y manejo del estrés, para reducir la

influencia del entorno extralaboral sobre su trabajo.

- La empresa deberá plantear alternativas de transporte u horarios de ingreso de acuerdo a la zona de residencia de los colaboradores.
  
- Se debe fortalecer el tiempo libre como un factor protector, para ello se brindarán convenios corporativos para acceder a descuentos y precios especiales en restaurantes, juegos familiares, ambientes deportivos, etc.
  
- Se debe consolidar el buen nivel de relaciones familiares, mediante charlas educativas para padres, madres y en conjunto.

## **CAPÍTULO V**

### **PROGRAMA DE INTERVENCIÓN**

#### **5.1. Denominación del programa**

Programa educativo de prevención contra los riesgos extralaborales en los colaboradores del área de producción en Corporación Miyasato S.A.C.

#### **5.2. Justificación**

Partiendo de la aplicación del instrumento “Batería de Riesgo Psicosocial” se pudo identificar datos de gran importancia y en especial las percepciones acerca de los factores de riesgo extralaborales, en los resultados se evidencia una problemática y la necesidad de enfrentar los factores de riesgo presentes. El 64% de los colaboradores encuestados indica encontrarse expuestos a un nivel de riesgo alto frente a los factores de riesgo psicosocial extralaboral.

La propuesta de intervención sugiere la implementación de un programa educativo y de prevención, los cuales deberán estar encaminados al reconocimiento de los factores, mejorar la confianza y autoconocimiento, y en establecer acciones como medidas de prevención.

Es importante mencionar que los riesgos psicosociales inciden de forma negativa en la salud y el rendimiento laboral, por ello la importancia de reducir el nivel de exposición a ellos, evitando así alteraciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y del comportamiento en el trabajador. Para la empresa esta exposición afecta el nivel de ausentismo, rendimiento, accidentabilidad y rotación.

Para la trabajadora social Pacheco Piedra (2016), en su estudio “*El Rol del trabajador social en los riesgos psicosociales de la Compañía Minera Minalta del Cantón Portovelo durante el período 2012 – 2013, Ecuador*”, los problemas psicosociales influyen de manera directa en el comportamiento y capacidad de desempeño de los trabajadores, para afrontar el escenario reconocido plantea la generación de espacios de capacitación sobre normas de prevención. En su propuesta “*Taller de capacitación y socialización de una guía de prevención de accidentes laborales*” busca disminuir la tasa de ocurrencia de accidentes y riesgos de trabajo; para ello plantea dos fases de intervención: socialización y capacitación, con talleres que no solo están dirigidos a los obreros de mina sino también a sus familias.

De igual manera la trabajadora social Solano Asto (2015), en su estudio “*Factores de riesgo psicosocial que desencadenan accidentes de trabajo en los colaboradores de la empresa Factoría Industrial S.A.C. en el 2015*” concluye que los colaboradores se encuentran expuestos en menor o mayor grado a los factores de riesgo psicosocial por lo cual las acciones ejecutadas a nivel organizacional deben estar dirigidas a la promoción-prevenición y recomienda evaluar colectivos susceptibles de exigencia emocional, lo que incluye impartir talleres y/o cursos relacionados al bienestar emocional y desarrollo personal.

La ejecución de un programa de intervención que se enfoque en la prevención es importante debido a que en la última década se ha tenido un número considerable de accidentes de trabajo debidos al factor humano, queda evidenciado que a pesar que la empresa tenga un reglamento de seguridad y salud en el trabajo, y que brinde las condiciones y la supervisión adecuada en materia de seguridad, las personas se ven

afectadas por otro tipo de condicionantes que identificamos en la investigación; estas son: tiempo libre limitado, relaciones familiares pobres o conflictivas, comunicación deficiente, ingresos insuficientes, condiciones de vivienda precaria, dificultad para el descanso, transporte en tiempos prolongados e inadecuados.

### **5.3. Establecimiento de los objetivos**

#### **Objetivo General:**

Reducir los niveles de exposición a los riesgos psicosociales extralaborales en los colaboradores del área de producción en Corporación Miyasato.

#### **Objetivo Específico:**

- Identificar habilidades que permitan tomar acciones para mejorar el bienestar de los colaboradores.
- Brindar espacios para promover la planificación y equilibrio en la vida personal para aminorar los efectos negativos de los factores psicosociales.
- Fomentar la calidad de las relaciones familiares e interpersonales como fuente de apoyo social
- Promover hábitos hacia una vida saludable

### **5.4. Sector al que se dirige**

El taller está dirigido a todos los colaboradores operarios del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C, que participarán voluntariamente en la prevención de riesgos psicosociales.

## 5.5. Metodología de la investigación

El plan de intervención en trabajo social está basado en el modelo Centrado en la Tarea de Jesús Viscarret Garro (2007) donde la base de la intervención está centrada en el compromiso y la colaboración con el fin de construir la confianza en base a las capacidades y fortalezas para luego generar el cambio que enfrentará el problema. El modelo establece cinco etapas:

1. Delimitación del problema
2. Definición de objetivos
3. Limitación temporal
4. Tareas
5. El contrato

A través de una metodología participativa con los colaboradores se irá tomando como pauta de cada una de las realidades así conocer de una forma más acertada los fenómenos a los cuales se pretende enfrentar. Esta exploración para conocer la visión e identificar la problemática se da en la primera etapa. Para luego en la segunda etapa definir los objetivos que guíen nuestra tarea. La tercera etapa establece el tiempo en que se realizará la intervención, la cual no debe superar las 12 sesiones o 3 meses; la cuarta etapa es la que desarrollaremos en el programa de intervención con las sesiones y talleres, donde se “aprenderá-haciendo” y se busca que los obstáculos se superen al mismo tiempo que se aprende nuevas estrategias para vencer los problemas. La última etapa se trata de establecer un acuerdo que será mantener lo aprendido y aplicarlo en la vida diaria.

Cuando planteamos la intervención también debemos mencionar algunas de las condiciones que hemos tomado en cuenta en base a la “*Guía de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora*” (Ministerio De Trabajo de Colombia, 2015):

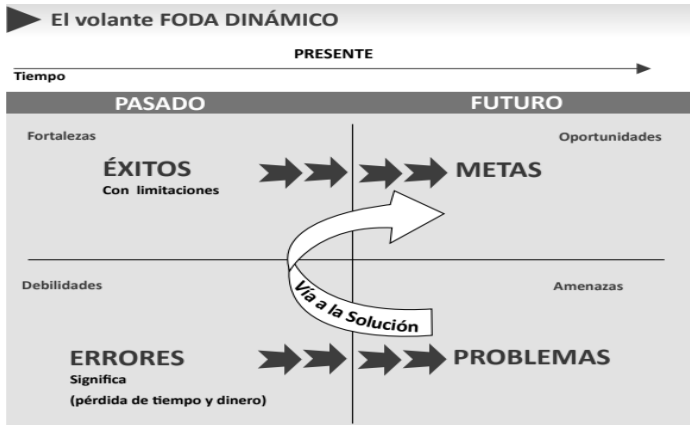
- **Énfasis en la promoción de la salud**, que implica acciones de fortalecimiento sobre la salud y sobre los factores psicosociales protectores.
- **Construcción de los pilares de la promoción** centradas en el bienestar y la salud, creación de ambientes de apoyo, fortalecimiento de la participación.
- **Claridad en el abordaje** de los factores psicosociales y sus efectos, desde la evaluación hasta el seguimiento, debe expresar sus objetivos y alcances.
- **Confidencialidad** respecto a la información que se utiliza, pues es sensible.
- La **continuidad de las acciones** las que se diseñan para que se mantengan de forma permanente en el tiempo y que suponen un monitoreo continuo de su desarrollo y de su impacto.
- Implicancia de un **abordaje interdisciplinar** que se beneficia del conocimiento y perspectiva de diferentes instancias y personas, tanto internas como externas a la organización.
- **Ética** en el actuar de los individuos y de la organización en su conjunto, como premisas que implican la práctica de valores como el respeto, el cumplimiento de acuerdos.
- La **participación y el compromiso** de los colaboradores.
- Colaboradores en el diseño y ejecución de las acciones.
- Las estrategias de intervención involucran la **definición de objetivos y metas**.
- Las **actividades educativas** o formativas pueden ser de utilidad para modificar sus conocimientos, actitudes y respuestas frente a ciertas situaciones.

A continuación, se presenta las sesiones a realizar como parte del Programa educativo de prevención contra los riesgos extralaborales en los colaboradores del área de producción en Corporación Miyasato S.A.C.



Tabla 21  
Sesiones del programa de intervención

SESIÓN	01
OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar y analizar las situaciones y causas fundamentales de las no conformidades.</li> <li>▪ Identificar fortalezas y debilidades individuales que permitan mejorar la calidad de vida.</li> </ul>
DIMENSIÓN A FORTALECER	Factores psicosociales extralaborales.
FINALIDAD	Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos a los que están expuestos
ACTIVIDAD 1	<b>Taller “Exploración y reconocimiento de los factores psicosociales extralaborales”</b>
DESARROLLO	<p>Presentación de los facilitadores y bienvenida al programa se da dando una breve introducción exponiendo la dimensión del ser humano, la personalidad, las relaciones sociales y sus componentes externos que lo afectan.</p> <p>Dinámica 1: “<i>Mural de situaciones</i>” (20 min.)</p> <p>En un papel cada colaborador escribirá su opinión respecto a la percepción que tiene sobre su vida fuera del trabajo. Para esto se crearán 6 grupos de 5 colaboradores cada uno, donde en conjunto se discutirán las opiniones individuales de acuerdo a sus experiencias personales. Luego se exponen los casos presentados y se finaliza reconociendo entre los colaboradores las no conformidades (considerados posibles riesgos) y a su vez</p>

	<p>situaciones de protección (considerados fuente de apoyo externo) presentes en los colaboradores y en cada grupo.</p> <p>Dinámica 2: “Análisis de FODA dinámico” (20 min.)</p> <p>Se establecen 6 grupos de 5 participantes intercalando a los de la dinámica anterior. Luego, usando una pizarra se dibujará una cruz a manera de 4 cuadrantes, donde en cada uno de los cuadrantes se anotará lo indicado por los grupos, en él se escribirán las fortalezas y debilidades identificadas; posteriormente partiendo de ellas, se evaluará y valorarán los riesgos con los que se enfrentan y se establecerán acciones para la solución.</p> 
<p><b>MATERIALES</b></p>	<p>Sillas, pizarra, cartulinas, plumones y lapiceros. Artículos de <i>merchandising</i> empresarial.</p>
<p><b>DURACIÓN</b></p>	<p>50 minutos</p>
<p><b>SESIÓN</b></p>	<p><b>02</b></p>
<p><b>OBJETIVO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fomentar calidad en las relaciones familiares de los colaboradores, que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.</li> </ul>

<p>DIMENSIÓN A FORTALECER</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relaciones familiares</li> <li>▪ Tiempo libre.</li> </ul>
<p>FINALIDAD</p>	<p>Promoción de los factores psicosociales protectores</p>
<p>ACTIVIDAD 2</p>	<p><b>Taller “Relaciones familiares de calidad”</b></p>
<p>DESARROLLO</p>	<p>Se iniciará apagando las luces y se escuchará la canción “<i>No Basta</i>” de Franco Devita, al terminar se darán unas palabras llamando a la reflexión sobre la importancia de la relación que se debe tener con los hijos.</p> <p>Dinámica 1: “<i>Sociodrama familiar</i>” (30 min.)</p> <p>Los participantes colocarán las sillas en semicírculo para que estemos frente unas de otras y podamos vernos. Se planteará un conflicto en una familia, formada por padre, madre, hijo (16 años) e hija (17 años). Solicitaremos cuatro voluntarios para que actúen de los personajes mencionados. El facilitador pedirá que salgan del aula para explicarles la dinámica y brindarles vestuarios y objetos de apoyo para la muestra. A continuación, deberán actuar la escena familiar indicada, mientras tanto los colaboradores han de observar la representación y deben ir tomando nota de aquello que crean conveniente para después entablar un diálogo.</p> <p>Después dividiremos a los colaboradores en 4 grupos de discusión, donde cada grupo debe reflexionar sobre un personaje determinado; cómo ha defendido su postura, si lo podría haber hecho de otra forma para solucionar el conflicto, etc.</p>

Terminada la reflexión, un representante por grupo expondrá sus conclusiones.

Se completará anotando las diferentes ideas como nuevos aportes a la resolución del conflicto y se invitará a los participantes a analizar sobre las situaciones acontecidas en su vida personal y hacer el ejercicio de reflexionar para después actuar con mejor juicio.

Dinámica 2: “*Dibujando los géneros*” (20 min.)

Desarrollaremos esta dinámica para reflexionar sobre la discriminación que se hace entre los varones y mujeres, analizando el rol que le asigna la sociedad y repensar en los comportamientos que impactan en la vida misma, en especial sobre la familia de cada participante.

El facilitador formará dos grupos, cada grupo debe dar respuesta a las interrogantes realizando dibujos en los papelógrafos. ¿Cómo veos a nuestro propio cuerpo? ¿cómo creemos que nos ve el otro? Al concluir cada representante del grupo deberá presentar los gráficos explicando los detalles, mientras se podrán analizar ciertas situaciones como: actividades que un varón puede o no puede hacer y sus motivos, ¿Qué sucede con las personas que tienen cualidades para actividades que son socialmente asignadas para el otro sexo?, entre otras interrogantes planteadas.

	Se finalizará en una reflexión sobre los roles y las funciones de los integrantes de la familia, el ejercicio del apoyo mutuo y respeto sin distinción de género.
MATERIALES	Laptop, proyector, ecran, equipo de sonido, mesas, sillas, pizarra, papelógrafos, hojas, limpiatipo, lapiceros, vestuario de apoyo.
DURACIÓN	50 minutos
<b>SESIÓN</b>	<b>03</b>
OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollar habilidades sociales, mediante la apropiación de comportamientos de relación y comunicación asertiva.</li> <li>▪ Capitalizar habilidades y destrezas.</li> </ul>
DIMENSIÓN A FORTALECER	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relaciones familiares</li> <li>▪ Comunicación y relaciones interpersonales</li> </ul>
FINALIDAD	Optimización de competencias y comunicaciones
<b>ACTIVIDAD 3</b>	<b>Taller “Desarrollando mis habilidades”</b>
DESARROLLO	<p>Dinámica 1: “<i>El espejo</i>” (30 min.)</p> <p>Mediante una ficha se recoge un abanico de adjetivos por parte de los colaboradores y se escribirán en la pizarra, esto ayudará a que ellos conozcan la imagen que el resto del grupo sobre cada uno. El grupo se transforma en un espejo posibilitando conocer la identidad de cada participante.</p> <p>Los colaboradores se sientan en dos medias lunas (una frente de la otra). Se da una explicación breve y señala y se da lectura en voz alta de los adjetivos, mientras se reparte una ficha por persona, donde cada uno colocará su nombre y elegirá 6 adjetivos</p>

que lo definen: 3 deben ser rasgos positivos que le gustaría mantener para fortalecer relaciones y 3 que representan su lado negativo en sí mismo y le gustaría cambiar. Una vez acabada, cada uno pega su ficha en la pizarra y cada compañero deberá rotar por todas las fichas realizando (de acuerdo a su percepción) el mismo ejercicio (escribir sobre cada ficha los mismos u otros adjetivos). Cuando todos hayan seleccionado los adjetivos, se recogen las fichas y se vuelve a repartir a cada usuario, tratando de contrastar lo que cada uno percibe de sí mismo y lo que el resto percibe de ellos.

Esto nos servirá para analizar la imagen que damos y hablar sobre si nos sentimos cómodos o no. Cada persona puede elegir aspectos a cambiar, mejorar o mantener.

NOMBRE:										
EXTROVERTIDO										
PESIMISTA										
SIMPÁTICO										
CALLADO										
OPTIMISTA										
CALLADO										
HABLADOR										
ALEGRE										
SERIO										
DECIDIDO										
ATREVIDO										
MIEDOSO										
MODESTO										
PRESUMIDO										
CONFIADO										
DESCONFIADO										
SOLITARIO										
SOCIABLE										
GENEROSO										
TACAÑO										
TRABAJADOR										
PEREZOSO										
SINCERO										
CREATIVO										
OTROS										

Proyección del video: “Relaciones interpersonales” (5 min.)

<https://www.youtube.com/watch?v=8kuFRKdavek>

	<p>Nos muestra las actitudes que debemos tener como personas y con los demás, ya que somos seres sociales que aprendemos a convivir para ser felices.</p> <p>Charla: <i>“Cinco claves para mejorar mis relaciones interpersonales”</i> (15 min.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunica tus deseos: claridad</li> <li>- Conoce tus derechos: libre expresión, información, expresar necesidades, respeto.</li> <li>- Ataca los conflictos: señalo la conducta inapropiada, reconozco mis pensamientos al respecto y como me hace sentir, apporto soluciones.</li> <li>- Escucha: sin interpretaciones ni lectura de pensamiento.</li> <li>- Muestra gratitud: valorar cada conducta que nos guste del otro.</li> </ul> <p>Reflexionaremos para ver que estas claves si se pueden llevar a la práctica diaria para una mejor convivencia social.</p>
<b>MATERIALES</b>	Mesas, sillas, lapiceros, hojas, papelotes, cartulina, plumones, limpiatipo, equipo de sonido, laptop, proyector.
<b>DURACIÓN</b>	50 minutos
<b>SESIÓN</b>	<b>04</b>
<b>OBJETIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollar habilidades de planificación y manejo del tiempo en la vida diaria como mecanismo de protección.</li> </ul>
<b>DIMENSIÓN A FORTALECER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relaciones familiares</li> <li>▪ Tiempo libre</li> <li>▪ Desplazamiento vivienda-trabajo</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relaciones interpersonales</li> </ul>
FINALIDAD	Fomento de uso óptimo del tiempo.
ACTIVIDAD 4	<b>Taller “Administración del tiempo”</b>
DESARROLLO	<p>Inicialmente, los colaboradores escribirán en una hoja, las actividades más comunes a las que dedican más tiempo fuera del trabajo (ocio, familia, amistades, deporte, etc.) colocándolos en orden de frecuencia. Se recogerán las hojas con sus nombres y se iniciará la primera dinámica.</p> <p>Dinámica 1: “<i>Mi tiempo: Matriz de prioridades</i>” (30 min.)</p> <p>En una hoja, los participantes harán la matriz de Covey para mejorar la administración del tiempo personal. Hacer una cruz en a manera de cuadro de doble entrada, donde se colocarán las actividades que son importantes o urgentes, y su variable no importante y no urgente.</p> <p>Luego en la pizarra se colocarán los 4 cuadrantes con la siguiente información:</p> <p><u>Cuadrante I: importante y urgente.</u></p> <p>Donde se consideran las tareas que no pueden posponerse, problemas de salud graves, problemas económicos, actividades críticas y vitales.</p> <p><u>Cuadrante II: importante y no urgente.</u></p> <p>Corresponden a tareas no imprescindibles, pero con fechas límite, requiere de desarrollo personal y planificación del futuro,</p>



propósitos personales, ejercicio, disfrutar tiempo libre, aprovechar nuevas oportunidades, apoyo a mis seres queridos.

Cuadrante III: No importante y urgente.

Se refieren a las reuniones sociales que no tienen importancia, comunicación por redes sociales, asistencia a eventos, trabajos extra.

Cuadrante IV: No importante y no urgente.

Son las distracciones, gastos innecesarios, uso excesivo de la televisión, juegos e internet, actividades de evasión.



Al término se devolverá a cada colaborador la lista que completó al inicio de la sesión y deberá analizar y reflexiona sobre donde se ubican sus actividades frecuentes y en cual es el nivel de importancia que se les está dando o se dará a partir de ese momento.

Dinámica 2: “El auto viajero” (15 min.)

El facilitador proyectará la imagen de un auto y solicitará a los participantes imaginar un viaje que deseen recorrer en los

próximos meses a nivel personal, invitándolos a imaginar cada detalle, paso a paso del cómo realizar lo deseado, enfatizando que cada descubrimiento no ni es bueno ni es malo, solo se consideran puntos de partida para tomar mejores decisiones. Las preguntas que acompañan este viaje, son nombradas por el facilitador, mientras reflexionan y estas son:

- ¿Cuál es el destino final del viaje?
- ¿Sé a dónde voy o estoy improvisando sobre la marcha?
- ¿Llevo mapa o voy pidiendo referencias en el camino?
- ¿Me siento perdido o sé a dónde voy con claridad?
- Si yo fuera el vehículo... Describiré como es color, modelo, etc.
- ¿Qué música escucho durante el trayecto?
- ¿Quién conduce el vehículo, soy conductor o copiloto?
- ¿Voy disfrutando del paisaje a velocidad prudente? ¿Voy a toda marcha, a la aventura? ¿avanzo con tal lentitud, que parece que no llegaré jamás?
- ¿Cómo es el trayecto? ¿zigzag, recto, curvas, pendientes, bajadas, baches, con oscuridad, muchas señalizaciones, seguro, peligroso, selva, desierto o en qué paraje?
- ¿Qué y a quién(es) necesito para que este viaje sea el mejor?

Finalizamos reflexionando acerca si llegamos a conocer la información que necesitamos, faltó preparación para cumplir el recorrido, una de las cosas más importantes es determinar cuáles son las prioridades para obtener lo que queremos en nuestra vida,

	enfocar nuestro tiempo en ello y saber con quienes contamos y quienes nos acompañaran en esta aventura.
MATERIALES	Mesa, sillas, proyector, equipo de sonido.
DURACIÓN	45 minutos.
SESIÓN	05
OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover hábitos hacia una vida saludable</li> </ul>
DIMENSIÓN A FORTALECER	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relaciones familiares</li> <li>▪ Tiempo libre</li> </ul>
FINALIDAD	Fomento de actividades educativas saludables.
ACTIVIDAD 5	<b>Taller “Vida sana y cuidado personal”</b>
DESARROLLO	<p><b>Conferencia:</b> “<i>Vida sana</i>” (30 min.)</p> <p>La conferencia será dictada por profesionales de la salud y nutrición, se le brindará a cada participante una libreta de notas y lapiceros para los apuntes necesarios.</p> <p>Los temas a tratar serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Dieta saludable</li> <li>– Deportes y ejercicios para el día a día</li> <li>– Pausas activas en el trabajo</li> <li>– Sonreír a la vida</li> <li>– Relajación y control de la respiración</li> </ul> <p>Se finaliza con la entrega de un recetario de dieta saludable y packs de frutas para cada participante.</p> <p>Dinámica 1: “<i>Rueda de risas y muecas</i>” (15 min.)</p>

	<p>Con esta dinámica buscamos desarrollar habilidades sociales, apertura a comportamientos estructurados y usar el juego y la sonrisa como elementos de bienestar.</p> <p>Para este ejercicio, el grupo de ubicará formando una circunferencia y el facilitador entregará un globo, una pita y un marcador permanente negro. Cada participante deberá inflar y atar el globo para después dibujar una cara en el globo, de preferencia haciendo algún gesto.</p> <p>Sentados una persona iniciará la rueda mostrando su globo e imitando la cara que ha dibujado y pasarlo para que cada uno lo imite. Cuando el globo llegue a la persona inicial, la acción deberá repetirse con el siguiente participante.</p>
MATERIALES	Mesa, sillas, proyector, laptop, libreta de notas, lapiceros, marcadores permanentes, globos, pack de frutas, pabilo.
DURACIÓN	45 minutos.
SESIÓN	06
OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Brindar orientación, que les permita fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situación económica, relaciones familiares y personales.</li> <li>▪ Abrir un espacio o un medio para establecer contacto con las instituciones que brindan servicios y acceder a los beneficios.</li> </ul>
DIMENSIÓN A FORTALECER	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Situación económica familiar</li> <li>▪ Vivienda y entorno</li> <li>▪ Influencia del entorno extralaboral</li> </ul>

FINALIDAD	Fortalecimiento del programa de Bienestar mediante la orientación en salud, vivienda, educación y finanzas familiares.
<b>ACTIVIDAD 6</b>	<b>Difusión de beneficios “Para ti familia”</b>
DESARROLLO	<p>Taller: “<i>Manejo de finanzas personales y familiares</i>” (40 min.)</p> <p>Proyección del video: 5 Pilares de las finanzas personales  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=0YasE7F-9CM">https://www.youtube.com/watch?v=0YasE7F-9CM</a></p> <p>Comentarios y reflexión del video.</p> <p>Se realizará un ejercicio de finanzas personales, se les entregará una hoja donde colocarán los ingresos y los egresos en su economía, analizar el déficit si lo hubiera. Mientras en otra hoja colocaran su propuesta de plan financiero, de modo tal que puedan administrar el dinero familiar óptimamente.</p> <p>“<i>Feria de beneficios</i>” (5 horas)</p> <p>Orientada a los colaboradores y sus familias mayores de edad.</p> <p>Se distribuirán espacios en el campo deportivo para que cada institución coloque su módulo de atención. Participantes invitados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Financieras, cajas y cooperativas de ahorro.</li> <li>– Centros de educación superior en convenio</li> <li>– Centros médicos en convenio</li> <li>– Información de programas gratuitos de Essalud: CEDHI, Reforma de Vida, CEMPO, CAM, PADOMI.</li> <li>– Información: Asesoría legal ALEGRA</li> <li>– Servicio psicología</li> </ul>

MATERIALES	Sillas, mesa, pizarra, laptop, proyector, ecran, hojas, lapiceros, lápices, borradores. Toldos, iluminación, puntos de luz, decoración, carteles.
DURACIÓN	5 horas y 40 minutos
SESIÓN	<b>07</b>
OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover el equilibrio y la armonía entre la vida personal, familiar y laboral y reducir la interferencia.</li> <li>▪ Brindar espacios a fin de disminuir y mitigar los efectos negativos de los factores de riesgo psicosocial identificados.</li> </ul>
DIMENSIÓN A FORTALECER	Influencia del entorno extralaboral
FINALIDAD	Conciliación de entornos intra y extralaboral.
ACTIVIDAD 7	<b>“Enfrentando los obstáculos y aprendiendo de ellos”</b>
DESARROLLO	<p>Dinámica 1: <i>“Árbol de Problema”</i> (30 min.)</p> <p>En una hoja cada participante dibujara un árbol, en donde ubicara en la parte de las raíces todos los elementos negativos que pueden influenciar negativamente en él.</p> <p>Posteriormente en el tronco se deben colocar los efectos o consecuencias que dichos elementos negativos traen en la vida personal, familiar y en general todos los componentes externos que afectan a cada participante. Finalmente, en la parte de las ramas se colocarán posibles soluciones o alternativas para ayudar a recudir el impacto de los efectos negativos.</p> <p>Foro de discusión:</p>

Se abrirá un espacio de discusión grupal en donde se compartirá lo que cada uno elaboró en su árbol de problemas y sus soluciones. Cada persona asumirá la responsabilidad de enfrentar los obstáculos descritos, de modo tal que no afecte su desempeño diario como padre, hijo, esposo o trabajador.

Dinámica 2: “*Visualización guiada*” (15 min)

Se coloca una música relajante y de meditación.

Se debe establecer el espacio que sea el más tranquilizador, sea una playa, un lugar favorito de la infancia. Cerrar los ojos y dejar que las preocupaciones desaparezcan. Imaginar el lugar de reposo, que sea lo más real posible, donde: lo puede ver, oír, oler y sentir. La imaginación guiada funciona mejor si se incorporan tantos detalles.

Luego de esta técnica de relajación, reflexionaremos acerca del poder de la mente para controlar nuestros impulsos y repuestas negativas ante un problema.

Coffe break (30 minutos)

Lanzamiento del “*Servicio de psicología*” (10 min)

Se implementará de forma permanente el servicio de psicología a cargo del área de Gestión Humana, donde se dará atención al personal de forma individual y en grupo.

Temas a tratar en grupo durante los 3 primeros meses:

- Solución de problemas y conflictos
- Pensamiento creativo
- Pensamiento crítico
- Manejo de emociones y sentimientos
- Manejo de tensiones y estrés

Todas las sesiones se encontrarán enmarcadas en la prevención de factores psicosociales extralaborales.

El cierre de nuestro programa educativo, se realizará una dinámica para evaluar el conocimiento y otra de animación y despedida.

Dinámica 3: *“La liga del saber”* (45 min)

Para evaluar el conocimiento de los temas tratados. Se simulará un concurso de conocimientos. Se formarán 5 grupos de personas donde cada grupo tiene un presentante que brindará la respuesta.

El facilitador llevará las preguntas (no teóricas) como situaciones, casos cuyas respuestas requieran de la aplicación correcta de los conceptos y conocimientos brindados. El facilitador actuará como animador de televisión.

Se brindará 3 preguntas por equipo en 1 por rueda. Cada equipo tiene de 1 a 3 minutos para reflexionar y brindar su respuesta. El facilitador levantará una cartilla que indique “Correcto” o “Incorrecto”, si otro grupo desea contestar puede hacerlo.



	<p>Puntaje: 3 puntos (correcto en turno) y 1 punto (correcto sin turno). Gana quien más puntos tiene.</p> <p>Dinámica 4 “<i>Cuerpos expresivos</i>” (10 min.)</p> <p>Se distribuyen en papelitos nombre de animales (hembra y macho) entre los colaboradores. Se indica que durante 5 minutos deben imitar al animal que les tocó sin hacer sonidos hasta encontrar a su pareja, se paran junto a ellas sin hablar. Posteriormente el facilitador descubrirá a cada pareja. Se buscará la resaltar la comunicación no verbal como elemento asertivo dentro de las relaciones sociales.</p>
MATERIALES	Mesas, sillas, hojas, lapiceros, plumones, cartulinas.
DURACIÓN	140 minutos

## 5.6.Cronograma

Tabla 22  
Cronograma de actividades

ACTIVIDADES/MESES	Junio -19				Julio-19				Agosto-19			
	Sem. 1	Sem. 2	Sem. 3	Sem. 4	Sem. 1	Sem. 2	Sem. 3	Sem. 4	Sem. 1	Sem. 2	Sem. 3	Sem. 4
Organización y planificación del programa	X	X										
Campaña de sensibilización y promoción del programa educativo		X										
Inauguración del Programa			X									
Sesión 1			X									
Sesión 2				X								
Sesión 3					X							
Sesión 4						X						
Sesión 5							X					
Sesión 6								X				
Sesión 7									X			
Campaña de beneficios								X				
Servicio de psicología									X	X	X	X

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, F. (2006). *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara. Recuperado de <http://www.rialnetportal.org/documentos/rial>
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2015). *Resumen — Informe anual de 2015*. Luxemburgo, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Recuperado de <http://europa.eu>
- Alvarez, E., Hernández-Soto, A. y Tello, S. (2009). *Manual de evaluación de riesgos para la prevención de trastornos musculoesqueléticos*. Barcelona, España: Factors Humans.
- Arias, O. L. (2016). *Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño del personal operativo del Cuerpo de Bomberos de Otavalo* (tesis de titulación). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7636>
- Azpeitia P., Galaradi O. y Arguilera C. (2014). *24 Dinámicas grupales para trabajar con adolescentes*. Donostia, España: Gazte Forum.
- Bellido, E.R. (2018). *Evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de toma de muestras del INEN – 2017* (tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16229>

Casas J., Repullo J. J. y Donado J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. *Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. *Atención Primaria*, 31(8), 527-538.

Castaño, M.E. y Perea, C. (2016). *Análisis de la relación existente entre los factores intralaborales y extralaborales con el estrés de los colaboradores de empaque y producto y ventas de Postobón S.A.* (tesis de titulación). Universidad de Manizales, Caldas, Colombia. Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/2940>

Confederación de Empresarios de Málaga-CEM. (2013). *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Málaga, España: CEM.

Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo*. Madrid, España: Tébar.

Cuba, M.Y. (2017). *Factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo psicosociales extralaborales en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017* (tesis de titulación). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11289>

Giner C. A. (2012). Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *Anales de derecho*, 30(1), 254-296.

Devita Franco. (1990). No Basta. En *Extranjero* [CD]. Miami, E.U.: CBS Discos.

ESSALUD. (2015). Factores de riesgo psicosocial en el Trabajo. *Boletín Centro Preventivo de Riesgos en el Trabajo- CEPRIT junio*. Recuperado de [http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio\\_2015.htm](http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm)

Henao, F. (2013). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*. Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México DF, México: Mc GRA W-HILL.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo- INSHT. (1996). *Evaluación de riesgos laborales*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Jiménez, A. (2016). *Evaluación de riesgos psicosociales y capacidad de liderazgo del personal administrativo de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito De Piura-Sede Principal* (tesis de grado). Universidad Nacional de Piura, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/11022>

Kalimo, R., El Batawi, M. y Cooper C. L. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud-OMS

León, C. A. (2015). *Determinar la incidencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral. diseño de un plan de intervención y medidas preventivas de los riesgos psicosociales, en el Hospital Naval Guayaquil de la Armada del Ecuador*

(tesis de grado). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/7928>

Mansilla, F. (2013). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica*. Madrid, España: Editorial Académica Española.

Merino, S. O. (2013). *Guía para la prevención del estrés en la empresa*. Madrid, España: Imagen Artes Gráficas S.A.

Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales*. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/bateria-de-instrumentos-para-la-evaluacion-del-riesgo-psicosocial/>

Ministerio de Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana. (2015). *Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora*. Bogotá, D.C., Colombia: Fundación Cultural Javeriana de Artes Gráficas.

Ministerio de Trabajo. (2018). Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. *Boletín estadístico mensual MINTRA–Junio*, 8(6), p.6-29. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/196105-boletin-estadistico-mensual-edicion-junio-2018>

Miranda, A.F. (2016). *Adaptación del Cuestionario Extralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en un grupo de*

*trabajadores de construcción civil de la ciudad de Lima Metropolitana* (tesis de titulación). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/18365?show=full>

Moreno, B. y Baez C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo – INSHT.

Moreno B. y Báez C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo- INSHT.

OHSAS 18001. (2007). *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. OMS. Madrid, España: AENOR.

Organización Internacional del Trabajo – OIT. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo – OIT. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo

Organización Internacional del Trabajo – OIT. (1998). *Enciclopedia de la seguridad y la salud en el trabajo*. Recuperado de

[www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT.pdf)

Organización Mundial De La Salud. (2010). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*. Ginebra, Suiza: OMS. Recuperado de <https://www.who.int/es>

Organización Mundial De La Salud. (2007). *Salud de los trabajadores plan de acción mundial*. Ginebra, Suiza: OMS.

Pacheco P. (2016). *El rol del trabajador social en los riesgos psicosociales de la Compañía Minera Minalta del Cantón Portovelo durante el período 2012 – 2013* (tesis de titulación). Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/7361>

Patiño, Y. y Alvaran, E.M. (2016). *Factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención* (tesis de titulación). Universidad de Manizales, Colombia. Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/2871>

Quispez, C. M. (2016). *Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016* (tesis de grado). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/2594>



Solano S. (2015). *Factores de riesgo psicosocial que desencadenan accidentes de trabajo en los colaboradores de la empresa Factoría Industrial S.A.C. en el año 2015* (Tesis de titulación). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3179>

Soler, J.G. (2016). *Caracterización de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y de estrés de una compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo en la ciudad de Bogotá* (tesis de pregrado). Universidad de Manizales, Caldas, Colombia. Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/2951>

Suarez, J.Y. (2015). *Relación entre el riesgo psicosocial intra y extralaboral con el apareamiento de estrés en trabajadores de la casa matriz de una institución socialmente responsable de derecho privado dedicada a prestar servicios financieros en la ciudad de Ambato en el primer semestre del 2014* (tesis de titulación). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/13882>

Resolución 2646. (2008) *Ministerio de Protección Social de la República de Colombia*. Bogotá, Colombia, julio 2008.

Romero-Díaz, C.H., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A. y Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica* (31), 1-15. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/enfermeria/article/view/22083>

Roozeboom, M. B., Houtman, I., y Van Den, S. (2008). *Monitoring psychosocial risks at work*. nottingham, Reino Unido: PRIMA-EF, p. 17-36.

Solano, S. K. (2015). *Factores de riesgo psicosocial que desencadenan accidente de trabajo en los colaboradores de la empresa Factoría Industrial S.A.C. en el año 2015*. (tesis de titulación). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3179>

Toro, F., Londoño, M, Sanín, A y Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), 95-137.

Villalobos, G. H. (2004) Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6 (14), 197-201.

Viscarret, J. J. (2007). *Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social*. España: Alianza Editorial.

## ANEXOS

## Anexo 1

**TÍTULO:** Factores de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es el nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato SAC en el distrito de Ate en el periodo 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar el nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato SAC en el distrito de Ate, periodo 2018.</p>	<p><b>La población:</b> La población de estudio está comprendida por los 159 colaboradores operarios del área de producción.</p> <p><b>La muestra:</b> La muestra está constituida por 66 colaboradores que laboran en el área de producción.</p>
<p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO 1</b> ¿Cuál es el nivel de la dimensión tiempo libre, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato SAC en el distrito de Ate, periodo 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1</b> Identificar el nivel de la dimensión tiempo libre, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato SAC en el distrito de Ate, periodo 2018.</p>	
<p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO 2</b> ¿Cuál es el nivel de la dimensión relaciones familiares, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato SAC en el distrito de Ate, periodo 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</b> Identificar el nivel de la dimensión relaciones familiares, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato SAC en el distrito de Ate, periodo 2018.</p>	
<p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO 3</b> ¿Cuál es el nivel de la dimensión comunicación y relaciones interpersonales, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3</b> Identificar el nivel de la dimensión comunicación y relaciones interpersonales, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de</p>	

del área de producción de Corporación Miyasato SAC en el distrito de Ate, periodo 2018?	producción de Corporación Miyasato SAC en el distrito de Ate, periodo 2018	
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO 4</b> ¿Cuál es el nivel de la dimensión situación económica familiar, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato SAC en el distrito de Ate, periodo 2018?	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4</b> Identificar el nivel de la dimensión situación económica familiar, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018.	
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO 5</b> ¿Cuál es el nivel de la dimensión vivienda y entorno, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato SAC en el distrito de Ate, periodo 2018?	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5</b> Identificar el nivel de la dimensión vivienda y entorno, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato SAC en el distrito de Ate, periodo 2018	
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO 6</b> ¿Cuál es el nivel de la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato SAC en el distrito de Ate, periodo 2018?	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6</b> Identificar el nivel de la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato SAC en el distrito de Ate, periodo 2018	
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO 7</b> ¿Cuál es el nivel de la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato SAC en el distrito de Ate, periodo 2018	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7</b> Identificar el nivel de la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, como factor de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de Corporación Miyasato SAC en el distrito de Ate, periodo 2018	

## Anexo 2

### CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

El cuestionario tiene como objetivo la identificación de factores de riesgo psicosocial extralaborales al que se encuentran expuestos los trabajadores de la Corporación Miyasato.

**Instrucciones:** Para valorar el respuesta a cada afirmación del siguiente modo:

**(1) Siempre (2) Casi siempre (3) Algunas veces (4) Casi nunca (5) Nunca**

Marque con una (+) o (x).

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

Gracias por su participación

### Anexo 3

#### FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación. Seleccione una respuesta por cada pregunta y marque con una X la respuesta

1. Año de nacimiento:

--

2. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Conviviente	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	

3. Último nivel de estudios (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria completa	
Secundaria completa	
Técnico incompleto	
Técnico completo	
Universitario completo/incompleto	

4. Según el distrito de residencia actual, señale a que sector de Lima pertenece:

Lima Este	
Lima Centro	
Lima Norte	
Lima Sur	

5. Marque la cantidad de servicios públicos (básicos) de su vivienda

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

6. Tipo de vivienda

Propia	
Alquilada	
Familiar	
Alojamiento	

- 7.

Cantidad de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)	
--	--

8. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

--



## Anexo 4



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**

**Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas**

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 07 de Diciembre del 2018

Carta N° 2801-2018-DFPTS

Señor  
**JORGE CARDENAS DE LA CRUZ**  
**SUB GERENTE DE GESTIÓN HUMANA**  
**CORPORACIÓN MIYASATO S.A.C.**  
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Elisa Janeth HUAMAN VARASCA**, estudiante de la Carrera Profesional de Trabajo Social de nuestra Facultad, identificada con código 44-8980750, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,



Dr. RÓMULO GÓMEZ SALAS  
Decano del  
Escuela de Psicología y Trabajo Social

005504  
84 999039



Av. Peñi Thouars 248, Lima  
Teléfonos: 433 1615 / 433 2795 Anexo: 3304  
E-mail: psic-sco@uigv.edu.pe

## Anexo 5

