

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Factores de Riesgos Psicosociales de los trabajadores de la empresa Perú Forus,
período 2018

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Presentado por:

Autor: Bachiller David Caleb Alata Rey

Lima – Perú

2019

Dedicatoria:

A Dios, mi sustento de fe y
esperanza.

A la memoria de mi padre Pablo
Gregorio.

Al amor incondicional de mi madre
Lucia, les debo eternamente lo que
soy.

Agradecimiento:

A la Universidad Inca Garcilaso de la Vega por abrirnos sus puertas y darnos la oportunidad.

A la plana docente en general por su entrega y abnegación.

A mis hermanos Eliazar, Rhode, Josué y Layda por su aliento y apoyo constante.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de 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 Riesgos Psicosociales de los trabajadores de la empresa Perú Forus, periodo 2018*”, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea adecuadamente evaluado y aprobado.

Atentamente.

David Caleb, Alata Rey

INDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I. Planteamiento del problema	14
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Formulación del Problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Objetivos	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación e importancia	18
CAPÍTULO II. Marco teórico	20
2.1. Antecedentes del problema	20
2.1.1. Antecedentes internacionales	20
2.1.2. Antecedentes nacionales	23
2.2. Bases teóricas	25
2.2.1. Conceptualización de riesgos psicosociales	25
2.2.2. Dimensiones de los Factores de riesgo psicosocial	27
2.2.3. Principales riesgos psicosociales	29
2.2.4. Consecuencias de los factores de riesgo psicosociales	33
2.2.5. Prevención de riesgos psicosociales	34
2.3. Definiciones conceptuales	36

CAPITULO III. Metodología de la investigación	38
3.1. Tipo de investigación	38
3.2. Diseño de investigación	39
3.3. Población y muestra	40
3.3.1. Población	40
3.3.2. Muestra	40
3.4. Identificación de la variable y su operacionalización	41
3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación	43
CAPÍTULO IV. Presentación, procesamiento y análisis de resultados	45
4.1. Presentación de resultados de datos generales	45
4.2. Presentación de resultados de datos específicos	50
4.3. Procesamiento de los resultados	57
4.4. Discusión de los resultados	57
4.5. Conclusiones	60
4.6. Recomendaciones	62
CAPITULO V. Plan de intervención	64
5.1. Denominación del programa	64
5.1.1. Objetivo general	64
5.1.2. Objetivos específicos	64
5.2. Justificación del programa	64
5.3. Establecimiento de objetivos	66
5.4. Sector al que se dirige	67
5.5. Establecimiento de conductas problema/meta	67
5.6. Metodología de la intervención	69
5.7. Instrumentos /material a utilizar	70
5.8. Cronograma	71

Referencias bibliográficas	94
ANEXOS	98
Anexo 1. Matriz de Consistencia	99
Anexo 2. Cuestionario Ista 21 (Copenhague)	100
Anexo 3. Carta de Aceptación	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Matriz de Operacionalización</i>	42
Tabla 2. <i>Baremo de interpretación de la variable</i>	44
Tabla 3. <i>Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según el sexo</i>	45
Tabla 4. <i>Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la edad.</i>	46
Tabla 5. <i>Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según el estado civil</i>	47
Tabla 6. <i>Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según el nivel de instrucción</i>	48
Tabla 7. <i>Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según el nivel de tipo de trabajo</i>	49
Tabla 8. <i>Nivel de Factores de Riesgos Psicosociales de los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018</i>	50
Tabla 9. <i>Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión exigencias psicológicas</i>	51
Tabla 10. <i>Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades</i>	52
Tabla 11. <i>Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión inseguridad</i>	53
Tabla 12. <i>Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo</i>	54
Tabla 13. <i>Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión doble presencia</i>	55
Tabla 14. <i>Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión estima</i>	56

INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Diseño de la investigación	39
<i>Figura 2.</i> Técnica de muestreo aleatorio simple (MAS)	40
<i>Figura 3.</i> Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según sexo	45
<i>Figura 4.</i> Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la edad.	46
<i>Figura 5.</i> Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según estado civil	47
<i>Figura 6.</i> Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según el nivel de instrucción	48
<i>Figura 7.</i> Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según el tipo de trabajo	49
<i>Figura 8.</i> Nivel de Factores de Riesgos Psicosociales de los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018	50
<i>Figura 9.</i> Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión exigencias psicológicas.	51
<i>Figura 10.</i> Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades	52
<i>Figura 11.</i> Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión inseguridad	53
<i>Figura 12.</i> Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo	54
<i>Figura 13.</i> Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión doble presencia	55
<i>Figura 14.</i> Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión estima	56

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar los niveles de riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, período 2018. El estudio corresponde a una investigación de tipo descriptiva, de nivel básica y con un enfoque cuantitativo de acuerdo al manejo de los datos. El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal.

La población universo está comprendida aproximadamente por 80 trabajadores de la empresa Perú Forus SAC. La muestra fue probabilística, no intencional y hallada por la técnica de muestreo aleatorio simple (MAS), siendo conformada finalmente por 69 trabajadores de la empresa Perú Forus SAC. La técnica empleada para la recolección de la información fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario de evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales Ista 21 (Copenhague)

Los resultados obtenidos determinaron riesgo bajo en la dimensión exigencias psicológicas y la dimensión inseguridad; así como se determinó riesgo moderado para la mayoría de dimensiones tales como: trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. Llegando a la conclusión que los riesgos psicosociales presente en los trabajadores de la empresa Perú Forus se evidencian al 55% en riesgo moderado, seguido de niveles bajos; lo cual demuestra un regular índice de factores negativos que afectan a la salud y bienestar de los trabajadores dentro de la organización.

Palabras Claves: riesgos, psicosociales, inseguridad, daño, exigencia.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the levels of psychosocial risks of the workers of the company Peru Forus SAC, period 2018. The study corresponds to a descriptive, basic level research with a quantitative approach according to the handling of the data. The research design is non-experimental, cross-sectional.

The universe population is comprised of approximately 80 workers of the Peru Forus SAC company. The sample was probabilistic, unintentional and found by the simple random sampling technique (MAS), being finally made up of 69 workers of the Peru Forus SAC company. The technique used to collect the information was the survey and the instrument used was the evaluation questionnaire of Psychosocial Risk Factors Ista 21 (Copenhagen)

The results obtained determined low risk in the psychological demands dimension and the insecurity dimension; as well as moderate risk was determined for most dimensions such as: active work and development of skills, social support and quality of leadership, double presence and esteem. Arriving at the conclusion that the psychosocial risks present in the workers of the company Peru Forus are evident at 55% at moderate risk, followed by low levels; which shows a regular index of negative factors that affect the health and well-being of workers within the organization.

Key words: risks, psychosocial, insecurity, harm, demand.

INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas tanto con la organización, el contenido y la realización de la misma, todas susceptibles de afectar al bienestar y la salud en general, afectando las áreas física, mental y social.

Según estimaciones oficiales de organismos competentes a nivel internacional informan que cada año mueren más de 2,3 millones de mujeres y hombres a causa de lesiones o enfermedades ocasionadas en el trabajo. Más de 350 mil muertes tienen como origen los accidentes mortales, y aproximadamente 2 millones de muertes son ocasionados por enfermedades derivadas del trabajo. Del mismo modo, un poco más de 313 millones de trabajadores están vinculados en accidentes no mortales relacionados con el trabajo lo cual generan daños a la salud y absentismo en el trabajo.

Según los informes de organismos competentes, en el Perú cada año aumenta el nivel de riesgo laboral. Entre enero y junio del 2018 se han registrado 8,278 accidentes de trabajo, cerca de 1,173 más que el mismo periodo del 2017.

Los daños ocasionados por la falta de prevención son significativos para el trabajador. Los daños comprometen importantes áreas físicas, mentales y sociales de la persona, muchas veces irreversibles. Asimismo los daños ocasionados por la falta de prevención afectan seriamente a la organización en el aspecto económico, de producción, de imagen y de liderazgo. Las cifras irán aumentando cada año si no se toma consciencia de las consecuencias y se corrige las deficiencias.

En dicho sentido, la evaluación de riesgos psicosociales llega a ser en un asunto de vital importancia, puesto que la identificación, la valoración y el control de los factores de riesgo psicosocial y la respectiva planificación de las medidas prevención conducen a una gestión eficaz de las personas de la organización; mejor adecuación al trabajo a desempeñar, mejor adecuación al entorno, una mejor adecuación a la empresa, y todo esto conduce a la eficacia de la organización, es decir mejor rendimiento, menor absentismo y mayor satisfacción.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El trabajo acorde con los momentos actuales, lejos de constituirse exclusivamente en un medio de subsistencia, también se constituye en un importante elemento de valoración social y de desarrollo, constituyéndose en un derecho y un deber de la persona (Cortéz, 2012)

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y al mismo tiempo reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. La constitución de la OIT considera vigente el asunto concerniente a la protección del trabajador contra enfermedades o accidentes derivadas como consecuencia de la actividad laboral.

Los factores o riesgos psicosociales, se originan por diferentes aspectos del ambiente y organización del trabajo. Cuando estas se producen, afecta insidiosamente en la salud de las personas a través de mecanismos fisiológicos y psicológicos. La existencia de estos riesgos en el trabajo puede afectar, además de la salud de los trabajadores, al desempeño del trabajo.

Luego de numerosos estudios realizados el Comité mixto de la OIT/OMS identifica en el medio ambiente laboral una serie de factores psicosociales potencialmente negativos,

vinculados a la salud, tales como “la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico” (Comité Mixto OIT/OMS, 1984)

Cortéz (2012) refiere los resultados de algunos estudios y concluye que el trabajo llega a deshumanizar a la persona cuando se le expone a una combinación de factores que ponen en riesgo sus áreas físico y mental.

Por los argumentos descritos, se adopta como tema de investigación “*Factores de Riesgos Psicosociales de los trabajadores de la empresa Perú Forus, periodo 2018*”. Esperando contribuir de esta manera a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la mejora económica de la organización.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de los factores de riesgos psicosociales que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión exigencias psicológicas del trabajo, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018?

- ¿Cuál es el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018?

- ¿Cuál es el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión inseguridad, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018?

- ¿Cuál es el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018?

- ¿Cuál es el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión doble presencia, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018?

- ¿Cuál es el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión estima, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de los factores de riesgos psicosociales que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión exigencias psicológicas del trabajo, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018.

- Identificar el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018.

- Identificar el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión inseguridad, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018.

- Identificar el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018.

- Identificar el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión doble presencia, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018.

- Identificar el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión estima, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018.

1.4. Justificación e importancia

La presente investigación se justifica en razón a los aportes que se desprende del estudio de la temática, los cuales aportan en los criterios teórico, práctico y metodológico.

En el aspecto teórico, contribuye en el desarrollo del conocimiento científico y como fuente de información. Los aportes teóricos de las conclusiones, recomendaciones, e interpretaciones que se consignan servirán también para contrastar las teorías validadas anteriormente por otros autores, haciendo posibles nuevas interrogantes y sirviendo como un punto de partida a nuevos conocimientos.

La investigación también aporta en el área de la salud, porque busca evitar riesgos y consecuencias dañinas que perjudican el bienestar del colaborador, asumiendo la cultura de la prevención en todos los niveles del ámbito laboral.

En el aspecto práctico, representa un gran aporte porque permite identificar los niveles de riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, identificando las fortalezas y las debilidades tanto del trabajador como de la organización, para adoptar decisiones oportunas lo cual repercutirá en la satisfacción laboral, realización personal, dignidad y buen rendimiento de parte del trabajador; asimismo se podrá implementar un plan de intervención para reducir los riesgos psicosociales.

En el aspecto metodológico; la estructura del trabajo, el instrumento, los procedimientos estadísticos y técnicas en general servirán de guía y orientación metodológica a las futuras investigaciones.

La importancia del estudio deriva de la necesidad de los derechos fundamentales que tiene los colaboradores como personas. El derecho a la salud se define como el completo estado de bienestar físico, mental y social.

Cualquier nivel de los factores de riesgo psicosocial vulnera los derechos fundamentales de la salud. En el ámbito laboral el colaborador debe conservar este derecho para un mejor rendimiento. Es deber de todo empleador crear las condiciones que permiten gozar de sus derechos.

El estrés es uno de los males que afectan seriamente la vida del ser humano del presente siglo. El estrés laboral incapacita el rendimiento y afecta a otras áreas personales del afectado.

Desde el punto de vista económico, el capital humano es fundamental en la vida de una empresa. Tomar las acciones preventivas y medidas del caso representa un ahorro a la economía. La empresa se debe en gran medida al rendimiento de cada uno de sus colaboradores.

Las evaluaciones periódicas de factores de riesgos psicosociales en el ámbito laboral son necesarias para que la organización tome las medidas correctivas en favor del colaborador, por eso en dicho sentido, se hace importante investigar sobre los factores psicosociales para actuar de forma preventiva ante el fenómeno.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Problema

Existen trabajos de investigación relacionados al tema Factores de Riesgos Psicosociales en diferentes centros de formación universitaria tanto en el extranjero como dentro de nuestro país.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Hernández (2018) realizó una investigación que tituló *“Estudio de los factores psicosociales que afectan el desempeño profesional docente de la escuela primaria Leona Vicario turno matutino”* El objetivo de su estudio fue identificar y describir aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea. El tipo de investigación que empleo fue la descriptiva. El diseño de investigación no experimental.

La muestra estuvo compuesta por 39 docentes, 18 femeninos y 11 masculinos. El cuestionario usado fue el de riesgos psicosociales Copenhague adaptado por el departamento de Prevención de Riesgos Laborales perteneciente al instituto de Seguridad Laboral de Chile. Concluyendo que existe una tendencia desfavorable en la dimensión del trabajo activo y desarrollo de habilidades, mejorando ligeramente en la dimensión apoyo social y liderazgo, y una vez más desfavorable en las dimensiones de

compensaciones y doble presencia.

Guerra (2016) realizó un estudio que se tituló *“Los factores de riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los colaboradores de la dirección provincial del registro civil del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua”* El objetivo fue evaluar el nivel de riesgos psicosociales, como también la relación entre la variable dependiente de la independiente. El tipo de investigación empleado fue el descriptivo y explicativo. La muestra estuvo conformada por 33 personas que trabajan en el registro civil de Ambato. El instrumento empleado fue el Cuestionario Psicosocial Estructurado. Concluyendo que el 93% presenta estrés laboral o exigencias psicológicas en el trabajo, por lo tanto, disminuye su desempeño, 73% no reciben apoyo o entrenamiento psicosocial para el trabajo activo.

Chaj (2015) realizó una investigación que tituló *“Factor de Riesgo Psicosocial y Salud Mental”*. El objetivo principal fue determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial y cómo influye en la salud mental de los trabajadores. El tipo de investigación fue descriptivo. La muestra objeto fue 55 trabajadores de empresas de computación de la zona 3 de Quetzaltenango. El instrumento usado es Ista 21 (Copenhague). El autor concluyó que la evaluación de los factores de riesgo psicosocial arrojó niveles desfavorables para la salud del trabajador de las empresas de computación, las dimensiones que fueron afectadas son inseguridad, estima, exigencia psicológica y doble presencia.

Gonzales (2015) realizó un estudio que tituló *“Evaluación de los riesgos psicosociales de profesores de diferentes facultades de la Universidad de Granada”*. El

objetivo fue evaluar los riesgos psicosociales a los que se exponen los profesores de la Universidad de Granada. El tipo de investigación fue correlacional. En el estudio participaron 94 profesores de diferentes facultades de la universidad de Granada.

Se utilizó el cuestionario Ista21, herramienta de evaluación de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral en su versión 2.0. Concluyendo que los resultados obtenidos indican la existencia de diferencias significativas entre las dimensiones de apoyo social de los compañeros y sentimiento de grupo para el grupo de mujeres docentes, confirmándose que el estrés laboral derivado de los riesgos psicosociales tiene importantes consecuencias negativas para hombres y mujeres.

Castillo (2014) realizó una investigación a la que tituló “*Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia*” El objetivo de la investigación fue describir e interpretar los niveles de riesgo psicosocial intralaborales, específicamente en los dominios control sobre el trabajo, y recompensa, en su relación con el estrés, en los trabajadores de algunas empresas de producción de la región Centro Occidente de Colombia.

El tipo de investigación fue correlacional. La muestra estuvo compuesta por 84 trabajadores. El instrumento usado fue Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales, Forma A y B, (Bogotá, 2010). Concluyendo que algunos factores afectan notablemente la calidad de vida de los colaboradores, y de no ser intervenidos a tiempo generarían más perjuicios.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Moscoso (2018) realizó una investigación que tituló “*Factores de Riesgos Psicosociales en los Trabajadores de una Empresa Privada del Distrito de Chorrillos-Lima-2017*”. El objetivo fue determinar el factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de una empresa privada ubicada en el distrito de Chorrillos – Lima. El método de investigación es descriptivo, el diseño es no experimental y explicativo. La muestra está conformada por 67 personas de ambos sexos, 43 hombres y 24 mujeres entre 19 y 60 años quienes realizaran actividades administrativas. El instrumento usado fue Ista 21. Llegó a la conclusión que el riesgo psicosocial está presente en los trabajadores de manera desfavorable, destacando las exigencias psicológicas presente con 56%.

Zúñiga (2018) realizó un estudio el cual tituló “*Factores de Riesgo Psicosocial en el área de Personal de la Municipalidad Provincial del Callao*”. El objetivo general de su estudio fue determinar el factor predominante como factor de riesgo psicosocial, teniendo como elementos fundamentales para el estudio de investigación, cinco elementos basados en la propuesta de Cuenca (1996). El estudio de investigación es de tipo descriptivo y diseño no experimental.

La población estudiada, conforma un total de 30 personas de ambos sexos, 12 mujeres y 18 hombres, en los rangos de edades de 25 a 60 años de edad, con diversas funciones designadas y realizadas en el área de Personal de la Municipalidad Provincial del Callao. El instrumento usado fue el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial. Llegó a la conclusión que existen dimensiones psicosociales que indican niveles

desfavorables para la salud, tales como la inseguridad laboral 63%, carga mental o exigencias psicológicas 59%, ritmo de trabajo o trabajo activo 64%.

Huamaní (2017) realizó una investigación al cual tituló “*Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la empresa del Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017*”. El objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la empresa Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017. La investigación fue de tipo descriptivo comparativo. La muestra estuvo conformada por 132 trabajadores. El instrumento usado fue el cuestionario Ista 21 (Copenhague). Llegando a la conclusión que las dimensiones inseguridad y estima alcanzan niveles mayores, siendo desfavorables para la salud humana y rendimiento en el trabajo.

Espinoza (2016) realizó una investigación titulada “*Nivel de factores de riesgo psicosociales del trabajo en los colaboradores del Fondo Intangible Solidario de Salud – San Miguel 2016*”, teniendo como objetivo determinar el nivel de los factores de riesgo psicosociales del trabajo en los colaboradores del Fondo Intangible Solidario de Salud -San Miguel 2016. La investigación fue del tipo descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 61 trabajadores del Fondo Intangible Solidario de Salud (FISSAL). Para tal fin, se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario basado en la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo -CoPsoQ-istas21.

Los resultados generales obtenidos de los trabajadores del FISSAL arrojaron que el 75% muestra un nivel bajo frente a los factores de riesgos psicosociales. La dimensión exigencias psicológicas alcanzó el 54.1% de los trabajadores de nivel bajo, y asimismo las demás dimensiones oscilaron entre el 73.8 y 85.2% de los trabajadores

con el mismo nivel,

Guerrero (2015) realizó un estudio que se tituló *“Estrés Laboral y Riesgo Psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno-Chiclayo 2015*. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el estrés laboral y riesgos psicosociales en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno-Chiclayo 2015. La investigación es de tipo descriptivo con diseño no experimental transaccional correlacional. Se realizó con una población conformada por 170 colaboradores. Los instrumentos usados fueron dos, el primero denominado Escala de Estresores laborales y el Cuestionario de Percepción del Riesgo Laboral. En conclusión, las dimensiones información, comunicación gestión del tiempo y cohesión de grupo se encuentran a nivel de inadecuado.

2.2. Bases Teóricas

Dentro de las bases teóricas describiremos a continuación aportes teóricos de diferentes autores que sirven para el conocimiento científico del estudio de la variable.

2.2.1. Conceptualización de riesgos psicosociales

Existen diversos conceptos que fueron evolucionando a través del tiempo, partimos por el concepto que emite el comité mixto OIT/OMS donde conceptualiza a los riesgos psicosociales como:

“aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo,

relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (OIT/OMS, 1984).

Al respecto, se desprende que son todos aquellos aspectos que rodea al trabajador en su entorno laboral y que son proclives a causar un efecto negativo sobre la salud de la persona ya sea a manera física o mental. Los factores psicosociales en el trabajo consiste en las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente laboral y las condiciones de la organización, del mismo modo sobre las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo, todo esto a través de experiencias y percepciones que influyen en el rendimiento, salud y satisfacción en el trabajo. (OIT, 1986, p 3)

En referencia a lo establecido por la OIT, se describe los factores psicosociales como la mezcla de un conjunto de factores tanto organizacionales como personales (derivados del propio trabajador) que al interactuar provoca un impacto directo sobre el estado del trabajador.

Cox y Griffiths (1996) hacen énfasis en las condiciones del entorno laboral y conceptualiza como “aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico”

Villalobos (2004) afirma que los riesgos psicosociales son las “condiciones del individuo, del medio extra laboral o del medio laboral, que bajo determinada situación de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el

trabajador y en la organización, produciendo estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social y laboral y fisiológico. (...)"

En dicho sentido, los factores de riesgos psicosociales se interpretan como las situaciones estresantes que afronta el trabajador, que se acentúa según la duración e intensidad al que está expuesto al agente nocivo.

De las definiciones encontradas sobre riesgos psicosociales del trabajo, dos aspectos son bastante comunes a todos los tratamientos, por un lado, la interacción entre condiciones de trabajo (en sentido amplio) y necesidades, capacidades del trabajador y por otro, el potencial dañino para la salud de los trabajadores (Cacivio, 2016).

En síntesis, los riesgos psicosociales aluden a los peligros a los que se encuentran expuestos los trabajadores al momento de realizar su trabajo, ya sea por el ambiente laboral, las condiciones de trabajo, su estado de ánimo, etc.

2.2.2. Dimensiones de los Factores de riesgo psicosocial

Moncada, Llorens y Kristensen (2003) en su Manual para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo Método ISTAS 21, versión adaptada al español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, aluden a seis grandes dimensiones o factores como una orientación preventiva para la identificación de riesgos en las empresas. Estas grandes dimensiones son: Exigencias psicológicas del trabajo,

Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Inseguridad, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, Doble presencia y Estima.

- Exigencias psicológicas del trabajo: esta dimensión compromete a exigencias cognitivas, que deriva en dominio de la tarea, concentración por tiempo prolongado, creatividad, buena memoria, etc. Asimismo la dimensión refiere a exigencias cuantitativas, que consiste en el trabajo rápido y producción en menor tiempo, altas exigencias cuantitativas pueden traer consecuencias para la salud. Esta dimensión también afecta la parte emocional, la que tiene que ver con reprimir sentimientos y callar opiniones.
- Trabajo activo y desarrollo de habilidades: esta dimensión refiere a la influencia que tiene el trabajador en su entorno laboral, dependiendo de la autonomía y el margen de decisión, control sobre el tiempo de trabajo, horarios, producción. De igual modo esta dimensión refiere a posibilidades de desarrollo de habilidades, sentido de trabajo, integración en la empresa.
- Inseguridad: esta dimensión refiere a la inseguridad laboral en el puesto, en la empresa, los horarios, los salarios, desarrollo de la carrera profesional y las relaciones entre colaboradores y sus supervisores.
- Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo: esta dimensión refiere al hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita en el momento señalado tanto de compañeros como de los superiores. Asimismo da referencia a la

calidad de relaciones intralaborales entre el trabajador y sus compañeros y/o sus superiores, previsibilidad, claridad del rol, conflicto del rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidad de relación social y sentimiento de grupo.

- Doble presencia, esta dimensión refiere al estrés laboral que causa las tareas domésticas. Las preocupaciones en casa junto con las tareas laborales significan un riesgo para el colaborador, sobre todo se da cuando se asume el 100% de todas las tareas domésticas por muchas causas. En la América Latina se dan en mayor proporción en las mujeres que en los varones.
- Estima, se refiere al honor y reconocimiento de sus compañeros y superiores por sus labores. Tiene que ver con el trato y el reconocimiento justos.

2.2.3. Principales riesgos psicosociales

Huacasi y Ticona (2016), citan los principales riesgos psicosociales en el ámbito laboral y a los que se reconoce importantes consecuencias en la salud y calidad de vida de los trabajadores. (p. 27)

- a) **El estrés:** El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo.

La Comisión Europea define el estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos" (2002, p. 7).

En dicho sentido el estrés se produce por altos grados de tensión y exigencia en el trabajo, para lo cual el colaborador no se siente preparado ocasionándole ansiedad, nerviosismo y frente a lo cual presenta tanto síntomas fisiológicos como psicológicos. Además de convertirse en un estrés crónico está en riesgo su salud e integridad.

b) *Violencia:* la violencia representa el segundo riesgo psicosocial en orden de importancia. La violencia es un rasgo de las nuevas formas y estilos de vida, predominantemente urbanos, anónimos, acelerados y competitivos (Chapelle y Di Martino, 2006).

En la actualidad los trabajos presentan contextos laborales con variados riesgos; desde el manejo de productos o insumos altamente valiosos, a la interacción con personas que crean situaciones imprevistas que hacen posible la aparición de distintas formas de violencia.

c) *Supervisión abusiva:* se refiere a conductas agresivamente hostiles sin que se ejerza la agresión física pero que se dan a modo de persecución dentro

del mismo centro laboral por parte de los superiores directos.

Tepper (2000) lo asocia a la ridiculización de los subordinados, privada y pública, al ostracismo, a la invasión del espacio personal, al trato rudo y descortés. Al respecto, los encargados de la supervisión exageran el número de veces en hacer seguimiento a las actividades del trabajador, llamándole en ocasiones la atención frente al público, lo cual es un tipo de violencia psicológica.

Viene a ser una de las formas de abuso y violencia en el trabajo. Por las características y consecuencias reúne condiciones para ser reconocido como riesgo laboral. Las consecuencias de la violación a la dignidad y privacidad del trabajador

d) Acoso laboral: Se considera una forma de violencia de índole laboral, por las características que presenta y por algunas de sus consecuencias propias ha de considerarse como una forma específica de riesgo laboral. Las consecuencias de la violencia laboral pueden traer resultados nefastos. Una exposición prolongada de acoso laboral puede acarrear en su víctima enfermedades físicas y/o psicológicas pudiendo desencadenar situaciones extremas como estrés, depresión y suicidio.

e) Acoso sexual: Es un riesgo laboral específico. Es un asunto de inquietud y preocupación a nivel individual, laboral y social.

La OIT define el acoso sexual como un comportamiento orientado a la sexualidad explícita de naturaleza desagradable y ofensiva para quien lo sufre. Dos aspectos negativos que definen el acoso sexual: el acto

ofensivo y no deseado a la vez.

Al respecto, representa un riesgo para el acosado, ya que no puede sentirse tranquilo dentro de su entorno laboral, sino que se siente acorralada (o) debido a los chantajes, insinuaciones, gestos obscenos, etc.

f) Inseguridad contractual: la inseguridad laboral ha existido de siempre, pero las nuevas condiciones emergentes de trabajo, la globalización y los procesos empresariales actuales de fusión, absorción, deslocalización, disminución de planillas y cambio de línea productiva ha hecho que la inseguridad laboral sea actualmente un riesgo laboral con categoría propia, tanto por su extensión como por sus efectos.

Al respecto, debido a alta competencia laboral y los intereses particulares de los dueños, pone en una situación de preocupación latente al trabajador sobre la conservación de su puesto de trabajo.

2.2.4. Consecuencias de los factores de riesgo psicosociales

Tomando en cuenta parte de la teoría de Huacasi y Ticona (2016), se establece tres principales tipos de consecuencias sobre la salud. (p. 44)

a) Consecuencias Fisiológicas: la falta de tiempo para cumplir una tarea dada, la monotonía, la responsabilidad de la vida de las personas y algunos otros factores más hacen que aumente la secreción hormonal. En otros

grupos profesionales donde la actividad es igualmente monótona y los errores de desactivación del sistema nervioso central tienen graves consecuencias en la capacidad del individuo para asumir las tareas asignadas.

Acá se evidencia en aquellos problemas persistentes de salud, encontrándose afecciones somáticas crónicas, cardiopatías coronarias e hipertensión, entre otras. También se da el caso de los dolores musculares, insomnio, etc.

b) Consecuencias Psicológicas: es cuando los factores psicosociales inherente al trabajo y a las condiciones de empleo actúan durante largo tiempo, de forma continua o intermitente. Las exigencias pueden ir más allá de los recursos de la persona y resultar inútil todo lo que intente, produciéndole trastornos en las funciones psicológicas y del comportamiento.

Algunos trastornos se evidencian en la irritación, preocupación, tensión, y depresión de la persona. De ello puede derivarse un mal funcionamiento de las facultades cognitivas (capacidad de concentrarse, para memorizar y para tomar decisiones).

c) Accidentes de trabajo: Frecuentemente se vinculan los accidentes de trabajo con los factores psicosociales (Hoyos, 1980). Los accidentes son susceptibles de producirse en condiciones físicas peligrosas, el estrés en el trabajo, el trabajo a destajo, trabajo mal organizado, comportamientos

inseguros. La aceptación del riesgo por parte del empleador y de los trabajadores es variable y depende de los incentivos y de la presión de los grupos, de los hábitos y normas de la sociedad.

2.2.5. Prevención de riesgos psicosociales

Legalmente la organización está obligada a realizar la evaluación de riesgos, y es precisamente éste el instrumento fundamental que va a permitir enfocar el problema desde un punto de vista preventivo, ya que le permitirá tomar las medidas adecuadas para garantizar la salud de los trabajadores/as.

Los datos necesarios para una correcta documentación y diagnóstico de la situación, además de un tratamiento adecuado, son los siguientes:

- Análisis con detenimiento del puesto del trabajo actual
- Descripción de los acontecimientos habidos en la empresa
- Empleo de cuestionarios de evaluación adaptados a la normativa vigente

Las medidas de prevención van dirigidas a las cuatro causas potenciales más importantes:

- Las deficiencias en el diseño del trabajo
- Las deficiencias en el liderazgo
- La posición social de las víctimas
- Los estándares morales de la empresa

Se debe tener en cuenta la reformulación de estos dos aspectos que se cita a

continuación para prevenir los riesgos psicosociales:

a) El diseño del trabajo: Los trabajos bien diseñados, con un nivel adecuado de demandas que no incurren en cargas, con alto contenido de control sobre el propio trabajo y amplia libertad de decisión, reducen la posibilidad de generar estrés. Contribuyen también a reducir la probabilidad de aparición de conductas de acoso aspectos como: el nivel de autonomía; los asociados a la anulación de la ambigüedad del rol; los relacionados con la evitación y solución del conflicto; y los encaminados a la mejora.

b) Los estándares morales de la organización: No sólo basta con prever de formación a la línea intermedia de la empresa. Si se quiere introducir cambios en la cultura de la empresa, hay que tener en cuenta que todos los trabajadores asuman los valores, principios y normas de la empresa.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Accidente:** es un hecho fortuito e inesperado que casusa un daño sobre la persona, que puede ir desde lesiones leves en el cuerpo hasta ser causante de la muerte.

- **Acoso:** es cuando una persona hostiga, persigue o molesta a otra, particularmente se refiere a una acción o una conducta que implica generar una incomodidad o disconformidad en el otro.

- **Daño personal:** los daños personales o corporales son aquellos que producen cualquier alteración corporal o psíquica, que afecta la salud de quien los sufre, o reduce la integridad personal de quien se ve afectado, ya sea a nivel orgánico o funcional.

- **Enfermedad:** es el proceso que atraviesan las personas cuando padecen una afección que atenta contra su bienestar, modificando su condición ontológica de salud. Esta situación puede desencadenarse por múltiples razones, ya sean de carácter intrínseco o extrínseco al organismo con evidencias de enfermedad.

- **Entorno laboral:** es aquel espacio donde se relacionan los trabajadores y empleadores, que está mediado por los recursos del ambiente físico, medio psicosocial y cultural.

- **Estrés:** es un sentimiento de tensión física o emocional, que puede provenir de cualquier situación o pensamiento que haga sentir a la persona frustrada, furiosa o nerviosa.

- **Factor:** todo elemento subjetivo valorado cuantitativamente. Cantidades o expresiones que pueden multiplicarse para formar un producto.

- **Peligro:** cualquier fuente, situación o acto con un potencial intrínseco de producir daño en términos de lesión o enfermedad.

- **Psicosocial:** es lo referente al estudio de la conducta humana y su interacción con

la sociedad.

- **Riesgo:** es la combinación de la probabilidad y la consecuencia de no controlar el peligro.

- **Salud:** es el estado de bienestar físico o psicológico que presenta la persona, la cual les permite su normal funcionamiento a las personas.

- **Seguridad:** conjunto de acciones que permiten evitar riesgos y/o peligros, conservando la integridad de las personas.

- **Tensión:** Es la consecuencia de los efectos de la tensión emocional y el estrés en el cuerpo, la cual pone en estado de alerta e intranquilidad a las personas.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de la investigación

El presente estudio corresponde a una investigación descriptiva, donde se buscará detallar las cualidades y características de la realidad abordada, explicando detalladamente las teorías relacionadas al tema.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) los estudios de tipo descriptivo buscan determinar las características, perfiles y propiedades tanto de grupos, personas, objetos, procesos, comunidades o cualquier fenómeno que permite un análisis. En otras palabras la función puntual de este método es medir o recoger información ya sea de manera independiente o en conjunto sobre conceptos o variables. No es su función detallar las relaciones entre sí.

El enfoque de la investigación es cuantitativo, de acuerdo al método que emplea para el manejo de los datos, porque implica procedimientos estadísticos en el procesamiento de datos; además de asignar valores cuantitativos a características nominales que se evalúan.

Según Hernández et al. (2014), “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

3.2. Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental y según la temporalización el diseño de investigación es transversal porque recolecta datos en un sólo momento y en un tiempo único.

La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes; se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador. La investigación no experimental también se conoce como investigación ex post-facto (los hechos y variables ya ocurrieron), y observa variables y relaciones entre éstas en su contexto natural. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 151)

De acuerdo a lo afirmado por los autores se infiere que el investigador que utiliza el diseño no experimental resume su labor investigativa a recoger la información tal como se presenta en la realidad del contexto, sin buscar alterar los resultados.

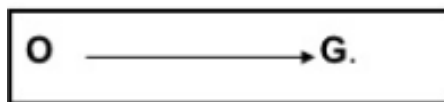


Figura 1. Diseño de la investigación

Dónde:

O = Observación de la muestra

G = Grupo de estudio o muestra (trabajadores operarios)

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población universo está comprendida por aproximadamente entre 80 trabajadores operarios de la empresa Perú Forus SAC.

Según Tamayo y Tamayo (1997), la población está compuesta por la totalidad del grupo a estudiar donde las unidades de población poseen una característica en común, lo cual es el objeto de estudio generando de esta manera datos para la investigación.

3.3.2. Muestra

La muestra fue probabilística, no intencional y hallada por la técnica de muestreo aleatorio simple (MAS), siendo conformada finalmente por 69 trabajadores operarios de la empresa Perú Forus SAC.

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

Figura 2. Técnica de muestreo aleatorio simple (MAS)

$$n = \frac{80(0,5)^2(1,96)^2}{(80-1)(0,05)^2 + (0,5)^2(1,96)^2}$$

$$n = \frac{80(0,25)(3,84)}{79(0,0025) + (0,25)(3,84)}$$

$$n = \frac{77}{1,12}$$

n = 69

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza 1,96, debido a que el nivel de confianza es 95%.

e = Margen de error absoluto aplicado al (0,05)

σ = Desviación estándar poblacional, el cual se considera 0,5

3.4. Identificación de la variable y su operacionalización

La variable de estudio viene a ser los factores de riesgo psicosocial; que se encuentra muy vinculado al estrés relacionado con el trabajo, de tal manera que en muchas ocasiones resultan intercambiables. Esto es así debido a la inadaptación que resulta de las demandas y presiones a las que los trabajadores se encuentran sometidos mientras realizan sus tareas provoca una reacción negativa sobre el organismo que afecta a sus habilidades y capacidades, poniendo en peligro su salud física y mental (Duarte y Freitas, 2014).

La variable factores de riesgo psicosocial, presenta dimensiones de las cuales se derivan los indicadores, y de estos se deriva los ítems que se formulan para el cuestionario. A continuación, se presenta la estructura detallada en la matriz de Operacionalización.

Tabla 1. *Matriz de Operacionalización*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICE	INSTRUMENTO
RIESGOS PSICOSOCIALES	<p>“Los factores psicosociales en el trabajo consiste 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)</p>	<p>Moncada, Llorens y Kristensen (2003) en su Manual para la Evaluación de Riesgos Psicosociales aluden a seis grandes dimensiones o factores como una orientación preventiva para la identificación de riesgos en las empresas. Estas grandes dimensiones son: exigencias psicológicas del trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, inseguridad, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, doble presencia y estima.</p>	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias cuantitativas - Exigencias cognitivas - Exigencias sensoriales 	1,2,3,4,5,6	<p>Siempre (0) Muchas Veces (1) A veces (2) Una vez (3) Nunca (4)</p>	<p>Cuestionario Psicosocial de Copenhague - COPSQ</p>
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia y control del tiempo de trabajo - Posibilidad de desarrollo laboral - Sentido de trabajo - Integración con la empresa 	7,8,9,10,11,12, 13,14,15,16		
			Inseguridad	<ul style="list-style-type: none"> - Imposición de tareas nuevas - Horario rotativo - Salario injusto 	17,18,19,20		
			Apoyo social y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de rol - Conflicto de rol - Liderazgo - Relación con superiores - Relación con compañeros 	21,22,23,24,25 26,27,28,29, 30		
			Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> - Rol familiar - Preocupación en otras tareas 	31,32,33,34		
			Estima	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento laboral - Apoyo laboral - Forma de trato laboral 	35,36,37,38		

3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación

La técnica usada en esta investigación es la encuesta, a través de ello nos permite recolectar los datos para nuestro estudio.

El instrumento empleado fue un cuestionario que nos permite medir el nivel de riesgo psicosocial

A continuación, pasamos a detallar el instrumento aplicado:

FICHA TÉCNICA: Método Ista 21 (Cuestionario Psicosocial de Copenhague - COPSOQ)

- **Autor:** Kristyensen, Moncada y Llorens (2003)
- **Adaptación peruana:** Mollo (2015)
- **Forma de Administración:** Individual y autónomo.
- **Ámbito de Aplicación:** trabajadores de la empresa Perú Forus SAC
- **Tiempo de administración:** 20 minutos
- **Descripción del cuestionario:** cuestionario de tipo corto, con 6 dimensiones, 38 ítems. A través de ello nos permite conocer el nivel de riesgo psicosocial. Las 6 dimensiones que se evalúan son: exigencias psicológicas del trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima.
- **Calificación:** El cuestionario se caracteriza por tener preguntas con opciones cerradas. Las respuestas se califican en escala de Likert, que van desde los valores 1 al 5, de acuerdo a la percepción que se identifica con la realidad del participante.

- **Baremo:** La baremación es un procedimiento estadístico que tiene el propósito de interpretar los resultados de la variable en estudio; el procedimiento se genera manteniendo un orden por rangos e intervalos, considerando los valores desde el mínimo hasta el máximo, con el propósito de obtener el puntaje de evaluación de las dimensiones y del cuestionario en general.

Tabla 2. *Baremo de interpretación de la variable*

Categorías	I	II-IV	III-V-VI	Total
Muy bajo	6 -10	10-18	4-7	38-68
Bajo	11-15	19-27	8-11	69-99
Moderado	16-20	28-36	12-15	100-130
Alto	21-25	37-45	16-18	131-161
Muy Alto	26-30	46-50	19-20	162-190

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados de datos generales

Tabla 3. *Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según el sexo*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	48	70
Masculino	21	30
Total	69	100

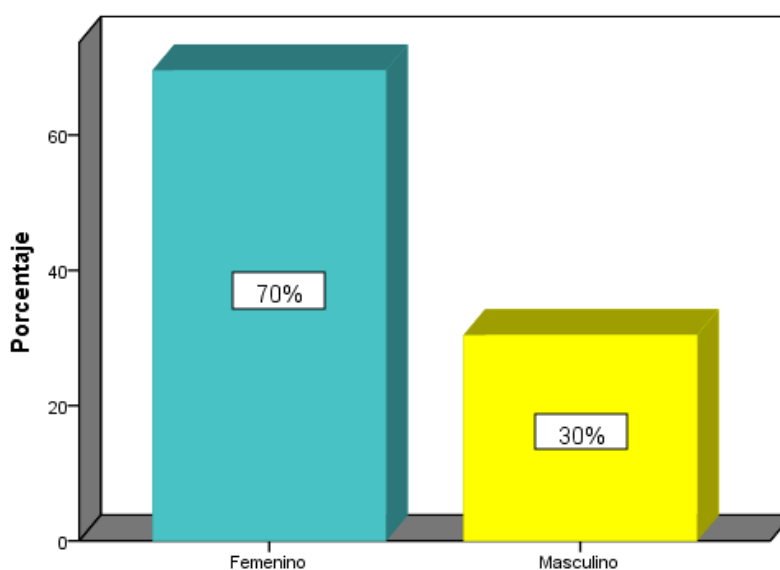


Figura 3. *Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según el sexo*

Interpretación: Según los resultados la mayoría de trabajadores que participaron en el estudio en un 70% corresponden al sexo femenino y el 30% corresponden al sexo masculino.

Tabla 4. Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18-30	37	54
31-40	11	16
41-50	14	20
51-60	4	6
61-70	3	4
Total	69	100

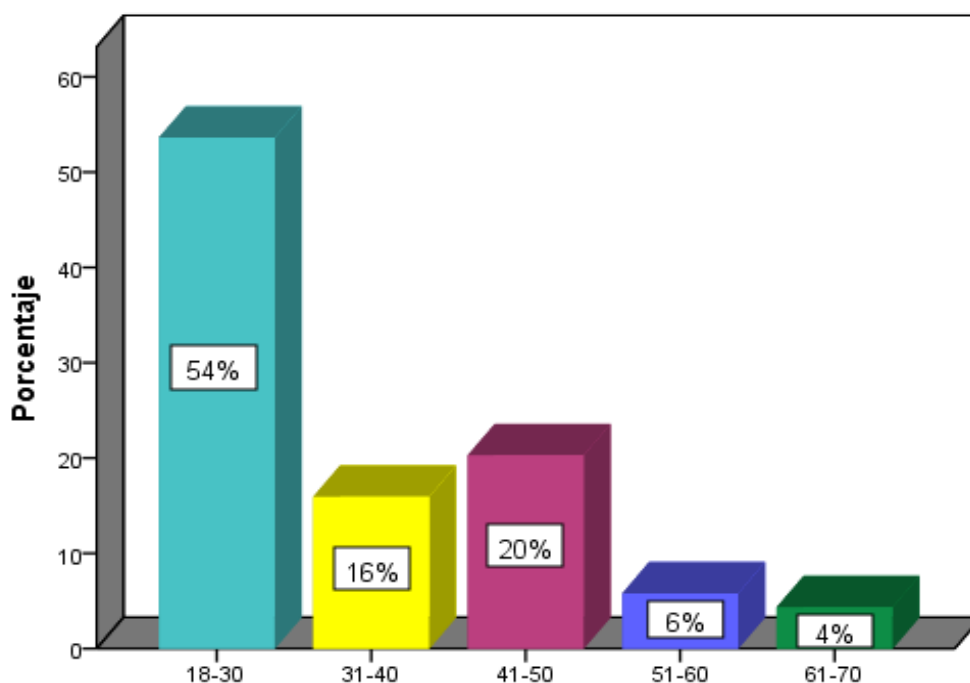


Figura 4. Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la edad

Interpretación: Según los resultados el 54% de los trabajadores tienen entre 18 a 30 años de edad; el 16% tienen entre 31 a 40 años de edad; el 20% tienen entre 41 a 50 años de edad; el 6% tiene entre 51 a 60 años de edad y el 4% tienen entre 61 a 70 años de edad.

Tabla 5. Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según el estado civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero (a)	51	74
Casado (a)	5	7
Conviviente	11	16
Divorciado (a)	1	1
Viudo (a)	1	1
Total	69	100

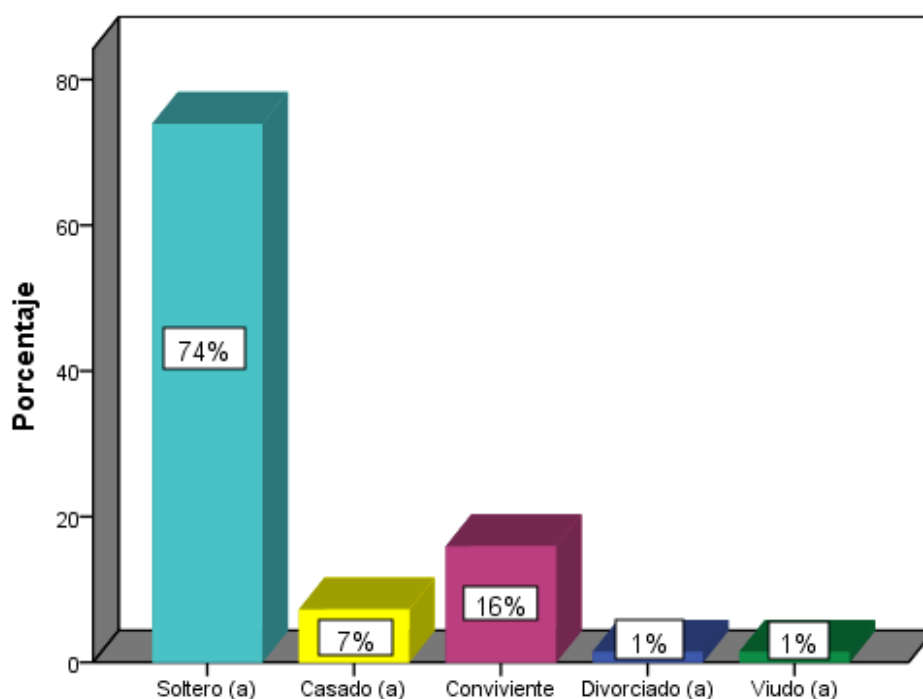


Figura 5. Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según el estado civil

Interpretación: Según los resultados obtenidos el 74% de los colaboradores son solteros (as), el 7% son casados (as), el 16% son convivientes, el 1% son divorciados (as) al igual que viudos (as), respectivamente.

Tabla 6. Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según el nivel de instrucción

Nivel de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	35	51
Técnico	24	35
Universitario	10	15
Total	69	100

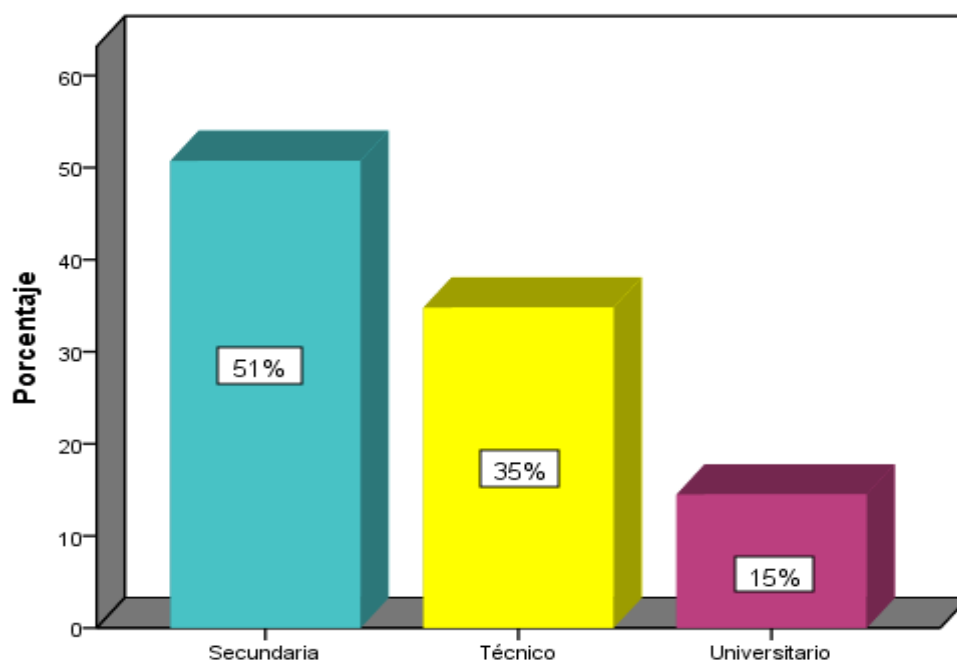


Figura 6. Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según el nivel de instrucción.

Interpretación: Según los resultados se evidenció que el 51% de trabajadores poseen estudios secundarios; el 35% de trabajadores poseen estudios técnicos y el 15% de trabajadores tienen estudios universitarios.

Tabla 7. Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según el tipo de trabajo

Tipo de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Operativo	51	74
Administrativo	10	15
Ambos	8	12
Total	69	100

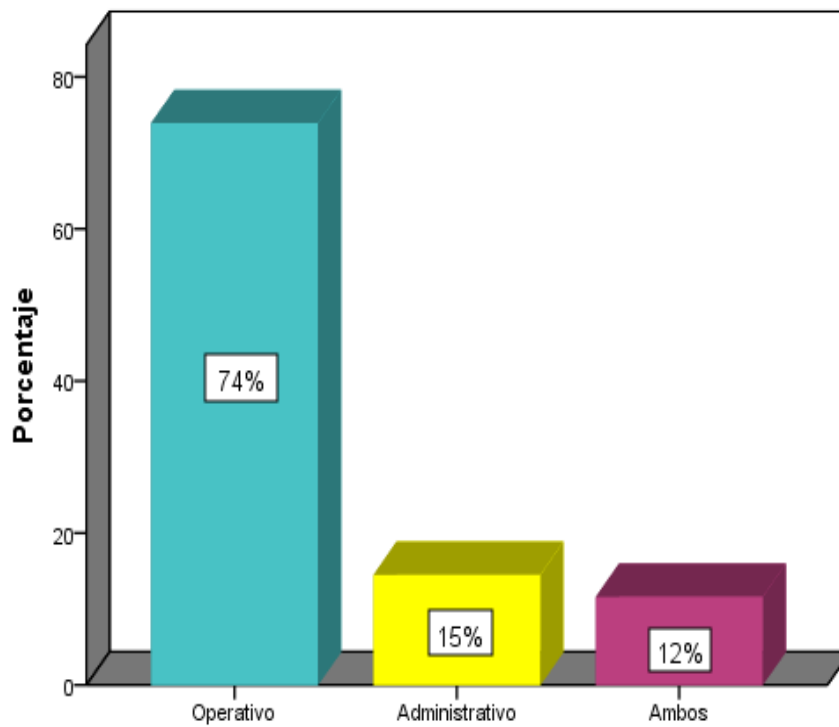


Figura 7. Datos sociodemográficos de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según el tipo de trabajo

Interpretación: Según los resultados obtenidos el 74% de trabajadores desarrollan labores operativas, 15% desempeñan labores administrativas y 12% desarrollan ambas labores (operativas y administrativas).

4.2. Presentación de resultados de datos específicos

Tabla 8. Nivel de Factores de Riesgos Psicosociales de los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Muy Bajo	5	7
Riesgo Bajo	26	38
Riesgo Moderado	38	55
Total	69	100

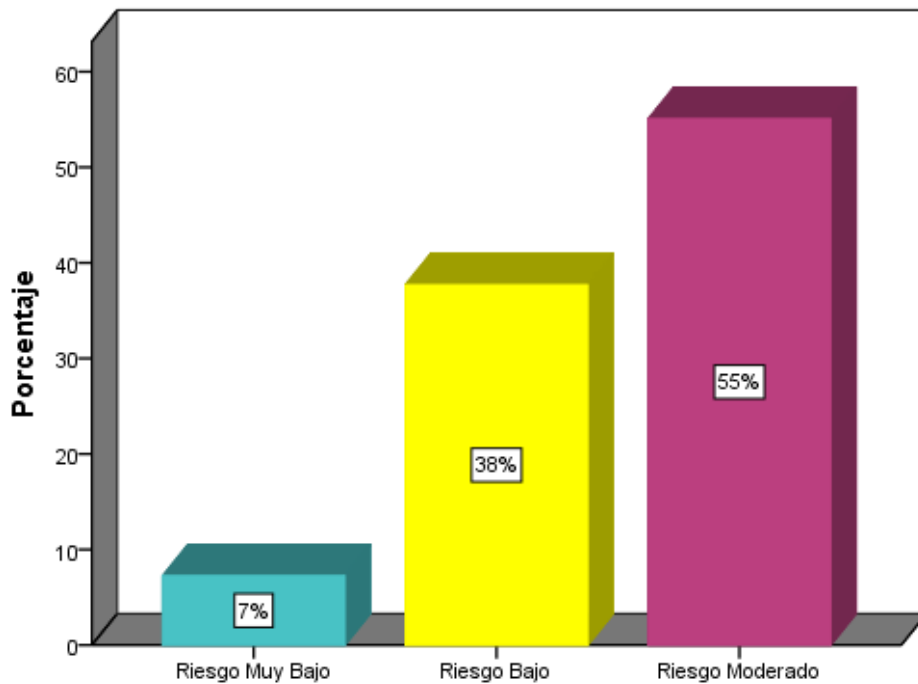


Figura 8. Nivel de Factores de Riesgos Psicosociales de los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la variable riesgos psicosociales se determina que los trabajadores de la empresa Perú Forus presentan un 55% de riesgo moderado, seguido del 38% que presenta riesgo bajo y el 7% presenta riesgo muy bajo.

Tabla 9. Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión exigencias psicológicas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Muy Bajo	14	20
Riesgo Bajo	33	48
Riesgo Moderado	22	32
Total	69	100

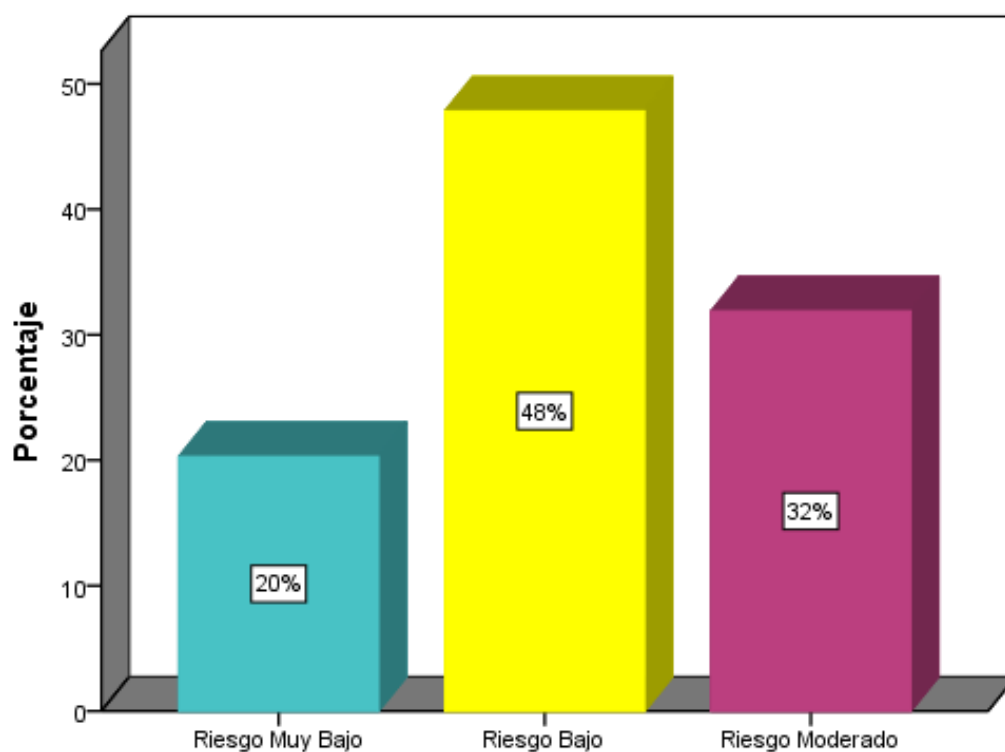


Figura 9. Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión exigencias psicológicas

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión exigencias psicológicas, se determina que el 48% de trabajadores presenta riesgo bajo, seguido del 32% que presenta riesgo moderado y el 20% que presenta riesgo muy bajo.

Tabla 10. Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Muy Bajo	1	1
Riesgo Bajo	29	42
Riesgo Moderado	37	54
Riesgo Alto	2	3
Total	69	100

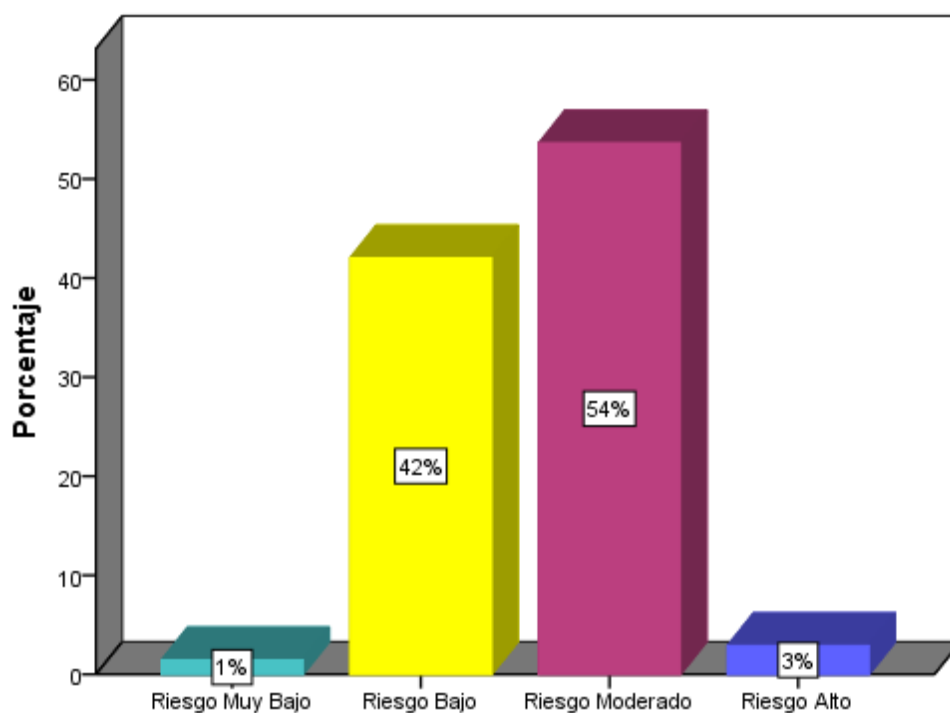


Figura 10. Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión trabajo activo, se determina que el 54% de trabajadores presenta un riesgo moderado, el 42% presenta riesgo bajo, el 3% presenta riesgo alto y solo el 1% presenta riesgo muy bajo.

Tabla 11. Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión inseguridad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Muy Bajo	19	28
Riesgo Bajo	34	49
Riesgo Moderado	16	23
Total	69	100

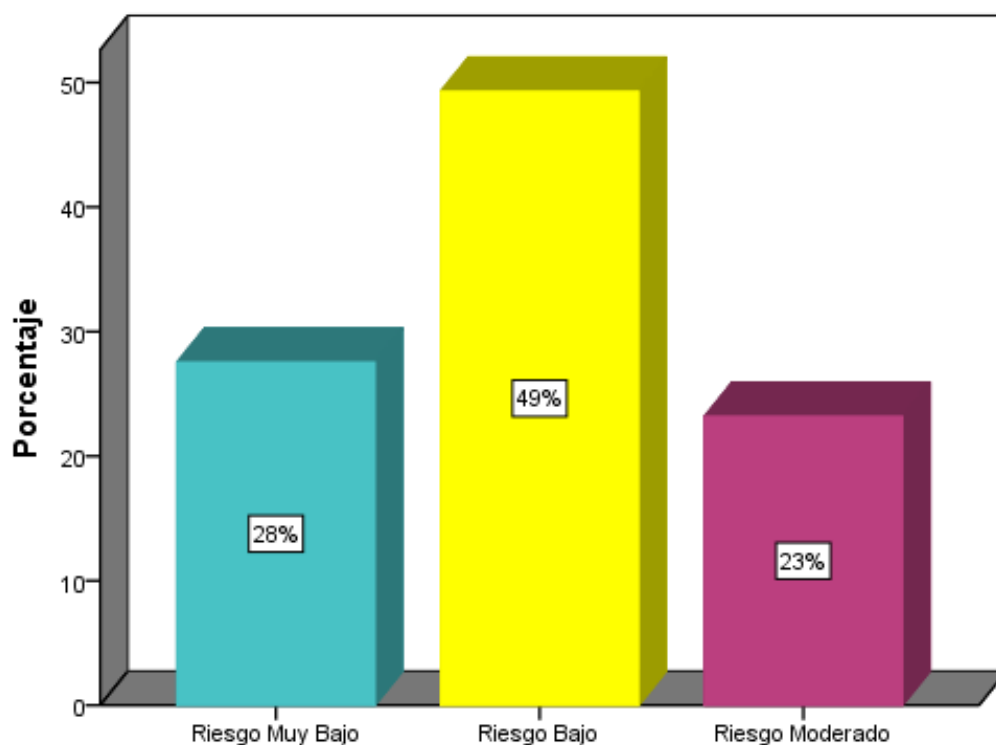


Figura 11. Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión inseguridad

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión inseguridad, se determina que el 49% de trabajadores presenta riesgo bajo, el 28% presenta riesgo muy bajo y el 23% presenta riesgo moderado.

Tabla 12. Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Muy Bajo	1	1
Riesgo Bajo	9	13
Riesgo Moderado	38	55
Riesgo Alto	21	30
Total	69	100

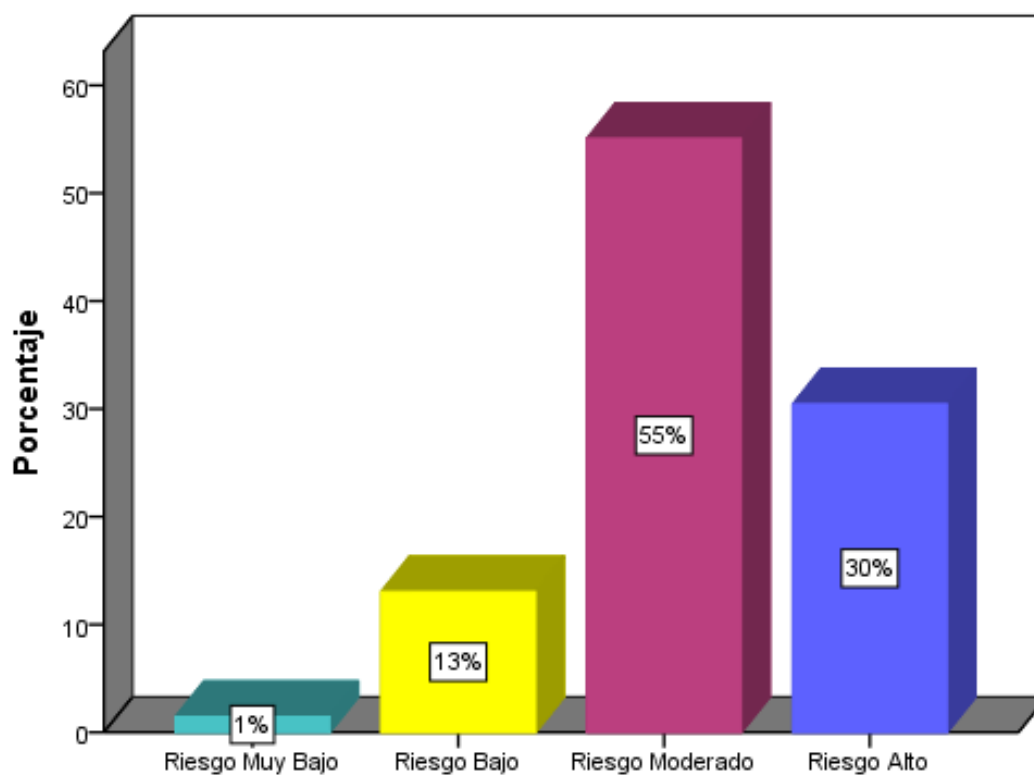


Figura 12. Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, se determina que el 55% de trabajadores presenta riesgo moderado, el 30% presenta riesgo alto, el 13% presenta riesgo bajo y el 1% presenta riesgo muy bajo.

Tabla 13. Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión doble presencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Muy Bajo	7	10
Riesgo Bajo	25	36
Riesgo Moderado	37	54
Total	69	100

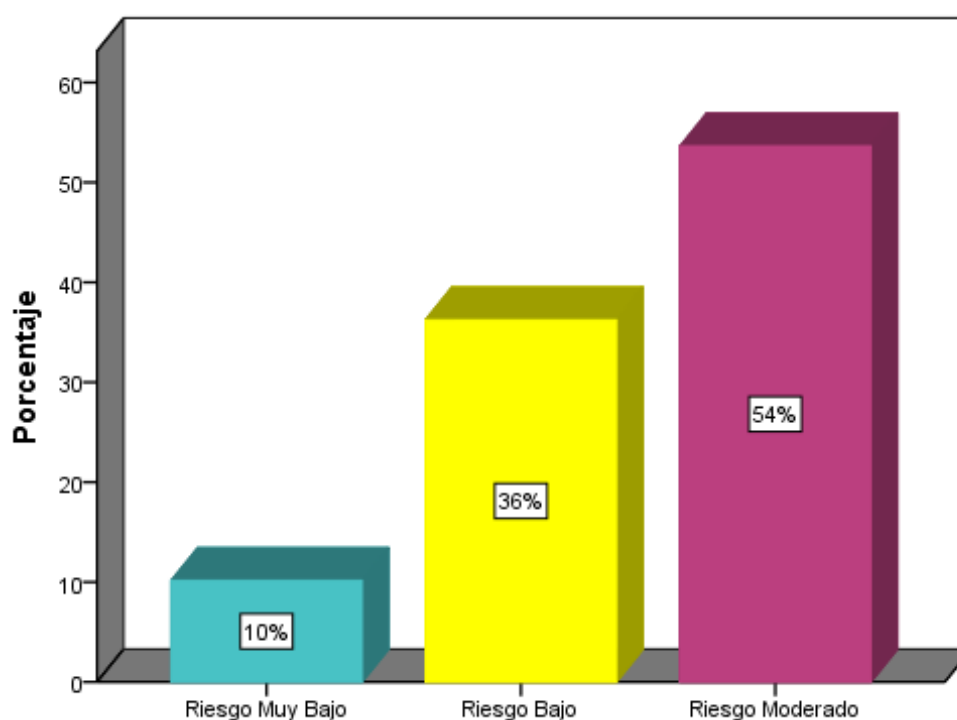


Figura 13. Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión doble presencia

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión doble presencia, se determina que el 54% de trabajadores presenta riesgo moderado, el 36% presenta riesgo bajo y el 10% presenta riesgo muy bajo.

Tabla 14. Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión estima.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Muy Bajo	7	10
Riesgo Bajo	26	38
Riesgo Moderado	29	42
Riesgo Alto	7	10
Total	69	100

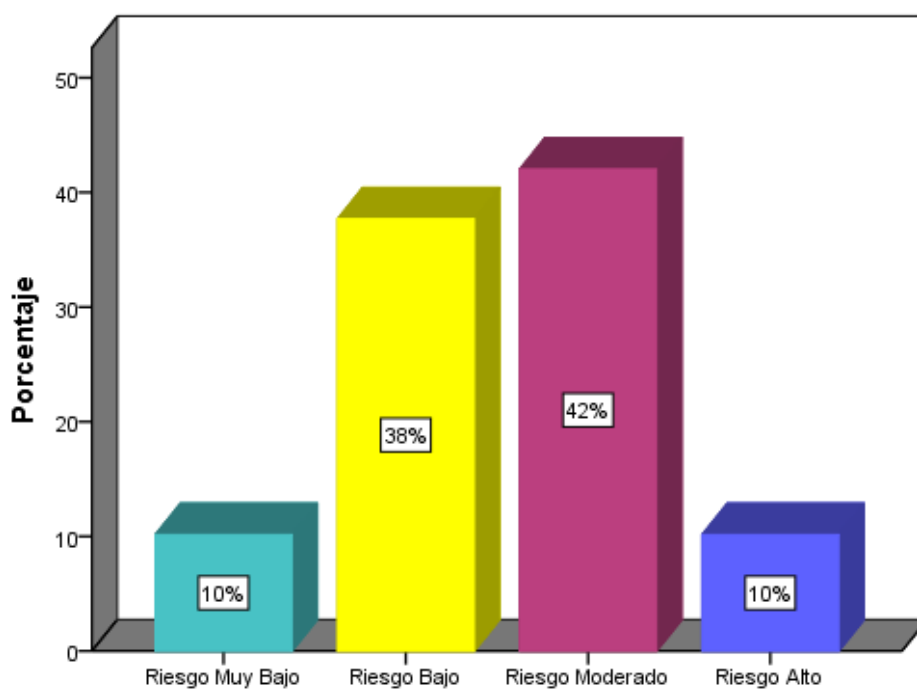


Figura 14. Nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC, según la dimensión estima.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión estima, se determina que el 42% de trabajadores presenta riesgo moderado, el 38% presenta riesgo bajo y el 10% presenta riesgo muy bajo y riesgo alto, en igual proporción.

4.3. Procesamiento de los resultados

Con el propósito de procesar la información obtenida, se elaboró una base de datos en el aplicativo Excel de Microsoft, creándose una tabla donde se agrupó a los ítems del cuestionario por dimensiones; para realizar la sumatoria de las respuestas y designar la escala del baremo al que pertenece.

Luego se traspasó la escala del baremo de cada dimensión al aplicativo estadístico SPSS versión 22 de IBM, donde se analizó los estadísticos descriptivos de cada categoría ingresada, considerando también algunas características sociodemográficas, para así obtener finalmente las tablas y figuras, que resumen los resultados obtenidos.

A través de las tablas y las figuras se pueden apreciar las frecuencias y porcentajes hallados por cada nivel o escala de baremo. Esto nos permite un óptimo nivel de análisis y comprensión en el estudio de esta realidad.

4.4. Discusión de los resultados

En este apartado, analizamos los resultados encontrados en la muestra de estudio, estableciendo la coincidencia o diferencia con las teorías y determinaciones brindadas por otros autores sobre la misma temática de investigación.

Los resultados obtenidos en la presente investigación sobre la variable de estudio, determina que el nivel de los riesgos psicosociales que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus es predominantemente en 55% de riesgo moderado, seguido de bajos

riesgos; dicho resultado se diferencia de lo hallado por Espinoza (2016), quien determinó que el 75% de los trabajadores del *Fondo Intangible Solidario de Salud* muestran un nivel general de bajo riesgo frente a los factores de riesgos psicosociales. Dicha diferencia se debe a que el grupo muestral del presente estudio está conformado por trabajadores que están sometidos a presión de su entorno tanto laboral como familiar; y presentan mayores problemas y abstracción,

Los resultados obtenidos en la dimensión exigencias psicológicas, como factor de riesgo psicosocial se presenta en el 48% de trabajadores de la empresa Perú Forus en riesgo bajo, seguido del 32% que presenta riesgo moderado; lo cual se diferencia de los hallazgos obtenidos en el estudio de Moscoso (2018) titulada “Factores de Riesgos Psicosociales en los Trabajadores de una Empresa Privada del Distrito de Chorrillos- Lima-2017”, donde concluye que el riesgo psicosocial está presente en los trabajadores de manera desfavorable, destacando las exigencias psicológicas presente con 56% de predominancia. Dicha diferencia se debe a que el grupo muestral del otro autor presenta mayores índices de estrés, recarga laboral, requiere de mayor concentración en el trabajo, entre otros aspectos motivo por el cual sale desfavorable; mientras que los trabajadores de la presente investigación no se tensionan por las funciones o tareas que tienen que cumplir.

Por otro lado, de acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión trabajo activo, se demostró que el 54% de trabajadores de la empresa Perú Forus presenta de forma predominante riesgo moderado; lo cual guarda cierta relación con lo establecido por Zúñiga (2018) en su investigación “*Factores de Riesgo Psicosocial en el área de Personal de la Municipalidad Provincial del Callao*” donde concluye que el ritmo de trabajo o trabajo activo es 64% desfavorable. Esto es debido a la falta de integración y el

ejercicio del control de parte de sus superiores, no permiten un adecuado desarrollo de habilidades.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión seguridad, se demostró que el 49% de trabajadores de la empresa Perú Forus presenta de forma predominante riesgo bajo, seguido de riesgos muy bajos y moderados; mientras que en la dimensión estima, el 42% de trabajadores presenta riesgo moderado, seguido de niveles bajos. Este resultado discrepa de lo obtenido por Huamaní (2017) en su investigación *“Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la empresa del Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017”*, donde concluye que las dimensiones inseguridad y estima alcanzan niveles mayores, siendo desfavorables para la salud humana y rendimiento en el trabajo. Esta diferencia se debe a que los trabajadores del presente estudio se sienten más seguros en relación a lo que les brinda la empresa y por otro lado perciben regularmente el aprecio y reconocimiento que les brinda sus superiores.

Por otro lado, según los resultados obtenidos en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC presentan un riesgo moderado alcanzando un predominio del 55%; esto generado por un mal clima institucional, inadecuado liderazgo de sus jefes y los conflictos de roles existentes. Este estudio es corroborado por Gonzales (2015) quien realizó un estudio que tituló *“Evaluación de los riesgos psicosociales de profesores de diferentes facultades de la Universidad de Granada”* los resultados obtenidos indican la existencia de diferencias significativas entre las dimensiones de apoyo social de los compañeros entre varones y mujeres, derivado por el sentimiento de grupo por el grupo de mujeres docentes.

Asimismo de acuerdo a los resultados obtenidos los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC respecto a la dimensión doble presencia, presentan riesgo moderado en el 54% todo esto suscitado por las preocupaciones que los abstraen de sus ocupaciones, como son los problemas familiares u otros problemas de índole ajeno al campo laboral. Este resultado es corroborado por Hernández (2018) quien realizó una investigación que tituló “*Estudio de los factores psicosociales que afectan el desempeño profesional docente de la escuela primaria Leona Vicario turno matutino*” y concluyó que las dimensiones de compensaciones y doble presencia arrojaron desfavorables, por la situación laboral y familiar, debido al sacrificio de laborar en situaciones difíciles y alejadas de la familia.

En resumen, habiendo establecido similitudes y diferencias con otros estudios se esclarece el panorama acerca de la realidad presente en la empresa estudiada, denominada Perú Forus SAC; lo cual aportara para el establecimiento de las conclusiones y recomendaciones citadas a continuación.

4.6. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se establecieron las siguientes conclusiones.

- Los riesgos psicosociales presente en los trabajadores de la empresa Perú Forus se evidencian al 55% en riesgo moderado, seguido de niveles bajos; lo cual demuestra un regular índice de factores negativos que afectan a la salud y bienestar de los trabajadores dentro de la organización.

- Los trabajadores demostraron en relación a la dimensión exigencias psicológicas, riesgo bajo en el 48% de manera predominante, lo cual permite afirmar que están sometidos a mínimos niveles de presión dentro de la organización beneficiando a su buen estado mental.

- Los trabajadores en su gran mayoría demostraron en relación a la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, un riesgo moderado en el 54%; debido al grado de control que ejercen sus superiores sobre ellos y la falta de ejercicio de su autonomía en el desarrollo de sus funciones.

- Los trabajadores demostraron en relación a la dimensión inseguridad, riesgo bajo en el 49% de manera predominante, debido a que se sienten tranquilos y seguros en las condiciones laborales ofrecidas por su empleador.

- Los trabajadores en su gran mayoría demostraron en relación a la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, un riesgo moderado en el 55%, generado por un mal clima institucional, inadecuado liderazgo de sus jefes y los conflictos de roles existentes.

- Los trabajadores demostraron en relación a la dimensión doble presencia, riesgo moderado en el 54% de manera predominante, suscitado por las preocupaciones que lo abstraen de sus ocupaciones como los problemas familiares u otros problemas de índole ajeno al campo laboral.

- Los trabajadores demostraron en relación a la dimensión estima, riesgo moderado en el 42% de manera predominante, seguido de niveles bajos; todo esto a causa de la falta de reconocimiento laboral que perciben así como la inequidad en el trato laboral.

4.6. Recomendaciones

En base a las conclusiones establecidas se procede a sugerir ciertas recomendaciones en el afán de mejorar la realidad encontrada en el presente estudio.

- El área de recursos humanos de la empresa Perú Forus debe implementar un plan de intervención dirigido a todos los trabajadores para reducir el nivel de los riesgos psicosociales que estos presentan.

- Los jefes de área de la empresa deben dosificar el grado de exigencia que imponen a sus trabajadores a fin de evitar el estrés laboral y ansiedad en estos, brindándole más bien técnicas y estrategias para desempeñar un buen trabajo.

- Los jefes de área y personal jerárquico de la empresa debe permitir que los trabajadores adopten sus propias decisiones y que participen activamente en la solución de problemas que se presenta en su área de trabajo.

- Los directivos de la empresa deben mejorar paulatinamente los beneficios y condiciones laborales ofrecidas a sus trabajadores, para lograr la fidelización y confianza en ellos como organización.

- El área de recursos humanos debe gestionar actividades institucionales donde se fortalezcan las relaciones interpersonales entre los miembros que componen la empresa, sin distinción de jerarquías.

- Los trabajadores deben aislar pensamientos negativos durante las horas de trabajo, evitando así cualquier tipo de distracción que provoque alguien accidente laboral por estar preocupado por asuntos de índole personal.

- Los directivos de la empresa, jefes de área y todo personal que ejerce el liderazgo en la empresa debe mostrar empatía y brindar un trato adecuado a los trabajadores, reconociendo sus aciertos y promoviéndolos de acuerdo a su desempeño.

CAPÍTULO V

PLAN DE INTERVENCIÓN

5.1. Denominación del programa

Taller: Estrés Laboral

5.1.1 Objetivo General: Potenciar el manejo del estrés en el entorno laboral promoviendo un clima favorable en los colaboradores.

5.1.2 Objetivos Específicos:

- Implementar un plan de acción donde se promueva un clima laboral adecuado.
- Promover un estilo de vida saludable como medida de prevención.
- Facilitar el manejo del estrés en los colaboradores a través de técnicas y procedimientos.

5.2. Justificación del problema

Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con fecha 20 de abril 2019 en ocasión por el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo que se celebra cada 28 de abril, informó acerca de un estudio realizado, que alrededor de 7500 trabajadores mueren por día como consecuencia de sufrir estrés y otras causas relacionadas al trabajo. Al año alcanzan alrededor de 374 millones de personas que sufren accidentes relacionadas por esta causa. También señala que a nivel global las cifras de personas fallecidas por causas atribuidas al trabajo aumentó de 2.33 millones en el 2014 a 2.78 millones al término del año 2017. Y las cifras siguen en aumento cada año.

Gómez (2014) señala que muchas de las alteraciones de la salud en una organización derivan de los factores de riesgo psicosociales y el estrés; influyen negativamente en el funcionamiento y el desempeño del mismo, todo esto conlleva al incremento del ausentismo laboral, la baja productividad y el aumento al riesgo de accidentes de trabajo, generando altos costos para la organización.

Moncada (2014) indica que muchas de estas alteraciones de la salud pueden estar determinadas por algunas características de las condiciones laborales: exigencias física y mental, el tipo o clase de organización, limitaciones en la autonomía del trabajo, inseguridad laboral y a esto se añade el contexto social del empleado.

Moreno y Baez (2010) indican que los niveles elevados de estrés impactan en la salud de los colaboradores, y que esto varía en cada individuo. Esto conlleva a un deterioro físico y mental; pudiendo afectar físicamente en alteraciones gastrointestinales, cardiovasculares y musculo esqueléticos; asimismo puede generar trastornos del comportamiento como el deterioro de las relaciones interpersonales, el abuso de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas; violencia; trastornos mentales; ansiedad; depresión e incluso suicidio. Y todo esto también representa un enorme costo económico para la persona y a la organización a la que pertenece.

Di Margino (1996) señala que muchos de los problemas de estrés generan alteraciones de la conducta: alcoholismo, drogadicción, depresión, neurosis y ansiedad; y, estos contribuyen a suicidios, accidentes y homicidios. Si consideramos en conjunto estas alteraciones de la conducta, vienen a ser los responsables de la mayoría de las enfermedades, las discapacidades, los fallecimientos y las urgencias médicas.

El estrés laboral se constituye en un problema muy serio para la organización, afecta a las estructuras fundamentales de todo organismo como son: el capital humano, la producción y la economía de la misma. Es por esta misma razón que en toda institución debe establecerse un programa de prevención y/o intervención según requiera. Deben incluirse evaluaciones periódicas para detectar y ejecutar los planes de erradicación.

5.3. Establecimiento de objetivos

3.1. SESIÓN 1: Medidas laborales

OBJETIVO:

- Promover un clima laboral adecuado adaptable a las necesidades de los colaboradores.

3.2. SESIÓN 2: El factor respiración

OBJETIVO:

- Fortalecer los conocimientos de inspiración y expiración como medidas para reducir los niveles de estrés.

3.3. SESIÓN 3: El área cognitivo

OBJETIVO:

- Explorar los pensamientos frecuentes causantes del estrés laboral.

3.4. SESIÓN 4: El factor tiempo

OBJETIVO:

- Promover la administración adecuada de tiempos y horarios como recurso anti estrés.

3.5. SESIÓN 5: La asertividad

OBJETIVO:

- Inducir a la conducta asertiva como medida para reducir los niveles de estrés laboral.

3.6. SESIÓN 6: Técnicas de relajación

OBJETIVO:

- Reducir el estrés a través de diversas técnicas de relajación adaptables a cualquier lugar, persona y circunstancia.

3.7. SESIÓN 7: La meditación

OBJETIVO:

- Inducir a la reflexión y el equilibrio como recursos necesarios para una calidad de vida libre de estrés.

3.8. SESIÓN 8: Los hábitos de vida saludable**OBJETIVO:**

- Inducir a un estilo de vida saludable creando nuevos hábitos que permitirán mantener el equilibrio ante situaciones estresantes.

5. 4. Sector al que se dirige

El presente programa de manejo del estrés, denominado “Taller: Estrés Laboral” está dirigido a los trabajadores de la empresa Perú Forus SAC.

5. 5. Establecimientos de conductas problemas/meta**Conductas Problema:**

Una persona estresada suele presentar uno o más de los siguientes síntomas: Irritabilidad, melancolía, insomnio, ansiedad, ataques de pánico, pesadillas, confusión constante, presión psicológica, apresuramiento, sensación de descontrol, desconcentración e intranquilidad.

En los físico suele haber mareos, desmayos, taquicardias, adormecimiento de los dedos de las manos y los pies; bochornos; dolores de cabeza; temblor de las manos y las piernas; sensación de debilidad y cansancio; dolor de cabeza, cuello y/o cintura; molestias estomacales e indigestión.

Un estrés crónico puede producir complicaciones como la hipertensión arterial, infarto al miocardio, trombosis cerebral, trastornos sexuales, neurosis de angustia, migraña, colitis nerviosa, dispepsia, agresividad, adicción, conductas antisociales, psicosis severas. En el aspecto laboral un estresado suele presentar menor productividad, mayor ausentismos, menor asertividad y proactividad, menor motivación, mayor incidencia de enfermedad y mayor riesgo laboral.

Martinez y Diaz (2007) refiere que el problema base radica en los requerimientos de la modernidad concentrada en los resultados, muy al margen de las consecuencias sobre la calidad de vida, por cierto esto afecta la salud física y mental de las personas.

Según Nigro (2005) el estrés afecta la conducta social de la persona; pues, uno de los efectos que causa el estrés es el aislamiento social.

Según Seyle (1936) el estrés se convierte en peligroso cuando es recurrente, ocurriendo muchas veces en poco tiempo; asimismo cuando aparece en forma prolongada de modo inusual, o también teniendo manifestación a través de síntomas y/o signos en un órgano.

Conductas Meta:

Una persona con estrés controlado se caracteriza por presentar sobriedad, tranquilidad, alegría espontánea, control de emociones, concentración.

Ausencias de síntomas y signos físicos causadas por el estrés.

En el plano laboral mayor motivación, mayor productividad, menos ausentismo, mayor asertividad y proactividad.

Según Covey (1989) refiere que la proactividad otorga libertad para poder escoger la respuesta frente a los estímulos del medio ambiente. Esto faculta al individuo para responder de acuerdo a los principios y valores aprendidos reafirmando el concepto de ser arquitectos de su propio futuro.

Según Albery y Emmons (1978) refieren respecto a la asertividad que es la conducta que faculta a la persona para actuar de acuerdo a sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad, comunicar con comodidad sentimientos honestos y/o ejercer derechos personales sin negar los derechos de otros.

Según Wolpe (1977) define la conducta asertiva como: La expresión adecuada cuando se dirige a otras personas, la expresión de cualquier emoción libre de ansiedad.

Estos y otros autores opinan acerca de las personas asertivas libres de ansiedad, las características propias fluyen a través de su conducta:

- Sienten y viven abiertamente su libertad de expresión
- Desarrollan la comunicación directa, adecuada, abierta y franca.
- Tienen una facilidad de comunicación en toda clase de personas
- Su comportamiento es respetable y acepta sus limitaciones

5. 6. Metodología de la intervención

La metodología del taller es el método elegido para esta intervención. Es un método práctico y adaptable para los objetivos que se propone. Permite el aprendizaje experimental, donde la teoría cobra sentido.

Según Reyes (2000) define el taller como una realidad integradora; variada y compleja; a la vez reflexiva; en que se unen la teoría y la práctica como fuerza motriz del proceso pedagógico.

Según Gonzales (1987) se refiere al taller como tiempo-espacio para la vivencia, la reflexión y la conceptualización, como síntesis del pensar, el sentir y el hacer, es decir un lugar para la participación y el aprendizaje.

Gonzales resalta la expresión del taller que explica el gran concepto: manufactura y mentefactura. Es a través de las tareas cómo el interjuego permite confluir pensamientos, sentimientos y acciones. Es así como el taller puede convertirse en el lugar del vínculo, de participación y de comunicación.

Según Ander (1986) el taller es esencialmente una modalidad pedagógica que consiste en aprender haciendo.

Quien dirige:

Quien suscribe, funge como director del taller.

Lugar: Sala de conferencias de Perú Forus SAC.

Como se interviene:

Luego de las coordinaciones y la aprobación de la empresa se procede al proceso de intervención por el problema en cuestión. Consideramos el factor tiempo:

- El programa se desarrollará en un tiempo de 5 meses.
- El taller cuenta con 8 sesiones.
- Existen 69 colaboradores que participarán del taller, los cuales fueron divididos en 3 grupos de 23.
- Cada sesión debe ser desarrollada 2 veces por mes en cada grupo.

5.7. Instrumentos/material a utilizar

Recursos humanos:

- Personal de Recursos Humanos
- Asistente Social
- Trabajadores en general

Recursos tecnológicos:

- Laptop
- Proyector multimedia
- Ecran
- Puntero

Recursos Materiales:

- Hojas bond
- Lápices
- Tripticos

Infraestructura: local de conferencias de la empresa Peru Forus

5.8. Cronograma

5.8.1. SESIÓN 1:

NOMBRE: Medidas laborales.

OBJETIVO:

- Promover un clima laboral adecuado adaptable a las necesidades de los colaboradores.

ESTRATEGIA: Taller.

ACTIVIDADES:

A través de esta sesión se propone a la organización implementar un plan de acción donde se promueve un clima laboral adecuado que permita al colaborador laborar de manera motivada cambiando el estrés negativo por el estrés positivo.

Las acciones objetivas que se propone son:

- Bonos o incentivos por metas alcanzadas,
- Bonos o incentivos por capacidades y/o destrezas desarrolladas.
- Aumentos salariales por periodos fijos.
- Realizar actividades de bienestar y/o confraternización colectivos donde se da la oportunidad a la convivencia entre los miembros de la organización.

EVALUACIÓN DE LA SESIÓN: Se aplicará un cuestionario

RECURSOS EMPLEADOS:

Recursos humanos:

- Personal de Recursos Humanos
- Asistente Social
- Trabajadores en general

Recursos tecnológicos:

- Laptop

- Proyector multimedia
- Ecran
- Puntero

Recursos Materiales:

- Hojas bond
- lapiz

Infraestructura: sala de conferencias de la empresa Perú Forus

TIEMPO: 45 minutos

5.8.2. SESIÓN 2:

NOMBRE: El factor respiración

OBJETIVO:

- Fortalecer los conocimientos de inspiración y expiración como medidas para reducir los niveles de estrés.

ESTRATEGIA: Taller

ACTIVIDADES:

Mecanismos de la respiración en situación de estrés:

La respiración está ligada a nuestras emociones y de ello dependerá en gran medida para una buena o mala salud respiratoria.

Las emociones cambian el ritmo y la intensidad respiratoria; por decir el temor causa una disminución en el ritmo respiratorio, en cambio la ansiedad aumentará la frecuencia respiratoria.

En situaciones de estrés se activa el sistema nervioso autónomo simpático, despertando diferentes mecanismos de defensa, preparando al organismo para la lucha o huida frente a una situación considerada amenazante, es entonces como empieza

internamente las modificaciones neuroendocrinas que pondrán en activos también al hipotálamo, la glándula hipófisis y las suprarrenales. Y es allí cuando el sistema nervioso autónomo simpático provoca reacciones como la taquicardia, vasoconstricción. Asimismo se liberan glucocorticoides en el torrente sanguíneo como la adrenalina, la noradrenalina y el cortisol. Aumentando también la glucosa en sangre. Una vez pasada la amenaza de alerta el sistema parasimpático recupera al organismo al estado de homeostasis (equilibrio).

La respiración diafragmática, profunda y lenta revertirá los procesos bioquímicos y fisiológicos ligados al estrés, enviando señales al cerebro para que interprete que la amenaza ha pasado.

La respiración es una función controlada por el sistema nervioso autónomo y el centro que la regula es el bulbo raquídeo, que a la vez regula el ritmo cardiaco.

Técnicas de Respiración:

Ejercicio 1: Respiración diafragmática. Este ejercicio es ideal para reducir el estrés y evita cualquier complicación de la misma como es la presión arterial.

Ponerse cómodo, de preferencia sentado, pero con la columna recta. Inspiración lenta pero profunda con la nariz, luego exhalar lentamente por la boca discretamente entreabierta. Para comprobar que la respiración sea diafragmática llevar una mano en el estómago, por debajo de las costillas y la otra en el pecho. Al inhalar el aire solo debe hincharse el estómago más no el pecho, y al exhalar solo el estómago bajara de volumen. Practicar este ejercicio de 3 a 10 veces.

Ejercicio 2: Respiración con olas. Este ejercicio sirve para relajarse ante una situación estresante por venir.

Acostarse con las rodillas flexionadas, volver a poner las manos una en el estómago y otra en el pecho. Inhalar con la nariz hinchando el estómago; y a la mitad de la inhalación inhalar con el pecho. Exhalar desinflando primero el estómago luego el pecho. Practicar este ejercicio de 3 a 5 minutos.

Ejercicio 3: Respiración con los brazos extendidos. Esta técnica de respiración ideal para hacerla por la mañana, ya que nos llena de energía, alivia la rigidez muscular y limpia los conductos respiratorios.

Ponerse en pie con la columna recta, inhalara lentamente estirando ambas manos

hacia arriba en forma paralela. Así con las manos estiradas inclinarse hacia adelante tratando que las manos cuelguen hacia el suelo, no importa si no lleguen hasta el suelo, inmediatamente reincorporarse hacia la posición erguida exhalando lentamente, manteniendo la barbilla en el pecho.

Repite este ejercicio de 8 a 10 veces.

Ejercicio 4: Respiración nasal. El cortisol es una hormona que se libera en el cuerpo cuando uno está estresado y que aumenta los niveles de azúcar en la sangre provocando aumento de peso. Al realizar este ejercicio se reduce esta sustancia y también el peso.

Posición cómoda de preferencia sentada con la columna recta. Inhalar lentamente con la fosa nasal derecha mientras se tapa con un dedo el izquierdo, luego exhalar lentamente con la fosa nasal izquierda pero tapando la fosa nasal derecha. Inmediatamente, inhalar por la izquierda y exhalar con la derecha, como siempre tapando la fosa contraria. Repetir este ejercicio de 2 a 3 veces por día.

Ejercicio 5: Respiración rápida. Ideal para revitalizarse o ganar energías extras antes de actividades desgastantes.

De pie con la columna recta, inhalar lenta pero profundamente con la nariz, luego una exhalación rápida por la misma nariz. Esperar 2 segundos y volver a hacer el ejercicio. Esto hará que el cerebro se active y tenga una correcta concentración. Repetir 10 veces el ejercicio.

EVALUACIÓN DE LA SESIÓN: Se aplicará un cuestionario

RECURSOS EMPLEADOS:

Recursos humanos:

- Personal de Recursos Humanos
- Asistente Social
- Trabajadores en general

Recursos tecnológicos:

- Laptop
- Proyector multimedia

- Ecran
- Puntero

Recursos Materiales:

- Trípticos con tema “Técnicas de respiración para reducir los niveles elevados del estrés”

Infraestructura: sala de conferencias de la empresa Perú Forus

TIEMPO: 45 minutos

5.8.3. SESIÓN 3:

NOMBRE: El área cognitivo

OBJETIVO:

- Explorar los pensamientos frecuentes causantes del estrés laboral.

ESTRATEGIA: Taller

ACTIVIDADES:

Introducción:

Tipos de pensamientos negativos en situaciones de estrés y técnicas cognitivas para revertir el estrés negativo que genera:

Técnica 1: La Aserción de pensamientos. Esta técnica ayuda a reducir los niveles de ansiedad a través del desarrollo de 2 habilidades: La interrupción del pensamiento y la sustitución del mismo.

Al primer indicio de tener un pensamiento habitual que sabemos que nos conduce a sufrir emociones desagradables debemos interrumpir el pensamiento subvocalizando la palabra “Basta o Stop” Y es entonces cuando se llena el pensamiento “hueco” luego de la interrupción del pensamiento, ahora con pensamientos positivos previamente preparados,

que por cierto deben ser constructivos, realistas y asertivos.

Esta técnica es de mucha utilidad en fobias o miedos de carácter general, relacionados entre sí.

Pasos a seguir:

1. Identificar los pensamientos estresantes.
2. Fijar el momento para una interrupción temporal: En el momento señalado, gritaremos ¡Basta! Luego intentaremos mantener la mente en blanco durante 30 segundos.
3. Es necesario practicar la interrupción del pensamiento. También estar preparados para dar por concluida la fase y gritar la palabra clave subvocalmente, es decir, internamente.
4. Preparar las aseveraciones encubiertas: Es decir elegir pensamientos positivos para remplazar el vacío mental.
5. Practicar la aseveración encubierta.
6. Usar la aseveración encubierta en situaciones reales: Hay que pasar de la práctica de situaciones imaginarias a las de la vida real.

Técnica 2: La solución de problemas

Es necesario definir el término problema. La definición apropiada para problema es "el fracaso para encontrar una respuesta eficaz". La solución del problema es útil para disminuir los niveles de ansiedad, que conlleva en sí mismo de dificultades hasta la incapacidad para la toma de decisiones.

El procedimiento a seguir es el siguiente:

- 1.- Identificar la(s) situación(es) problema(s)
- 2.-Describir detalladamente el asunto en cuestión y la respuesta usual ha dicho problema. Al describir el asunto y la respuesta bajo los términos de quién, qué, dónde, cuándo, cómo y porqué, nos permitirá ver el problema de forma más clara. Al describir la respuesta se debe añadir los objetivos que pretende, es decir lograr disminuir el estrés.
3. Elaborar una lista de soluciones alternativas. En esta etapa se puede utilizar el método llamado "tempestad de ideas" con el propósito de conseguir los objetivos ya formulados. Este método tiene cuatro reglas primordiales: se excluyen las críticas, todo vale, lo mejor es la cantidad y lo importante es la combinación y la mejora.
4. Se debe ver las consecuencias. Es necesario ser consecuente al seleccionar las

estrategias más prometedoras y evaluar las consecuencias de ponerlas en práctica.

5. Evaluar los resultados: Una vez se haya intentado la respuesta nueva, se deberán observar las consecuencias, por ejemplo: ¿las cosas han cambiado? ¿Se alcanzaron los objetivos?

Técnica 3: La desensibilización sistemática

Con este método cualquier persona puede desarrollar la habilidad a enfrentar sus temores, objetos y/o situaciones que le resultan particularmente amenazadoras.

Se trata de aprender a desarrollar la relajación mientras se imaginan escenas que, progresivamente, van provocando mayor ansiedad en la vida cotidiana.

Este método es efectivo para combatir miedos crónicos, fobias clásicas, y algunas reacciones de ansiedad interpersonal.

Estos son los pasos a seguir:

1. Iniciar una relajación progresiva de los músculos, a voluntad.
 2. Elaborar una lista con todos los miedos o temores.
 3. Construir una jerarquía de escenas que generen ansiedad, jerarquías de menor a mayor intensidad.
 4. Progresar en la imaginación respecto a las situaciones temidas de acuerdo a la jerarquía.
- Es de suma importancia que se practique la visualización o imaginación para que la situación se viva como más realismo. No se pasará a una nueva situación ansiógena hasta que la anterior situación de la jerarquía quede totalmente resuelta.

Técnica 4: La sensibilización encubierta

Es de mucha utilidad para tratar los hábitos destructivos. Se denomina "encubierta" porque el tratamiento fundamental se realiza en la mente. La teoría en la que se fundamenta este método es el siguiente: los hábitos arraigados de cualquier individuo tienen origen en las conductas reforzadas consistentemente por una gran cantidad de placer. Una forma de eliminar este hábito es empezar asociar esa conducta habitual con algún estímulo imaginario muy desagradable. De esta manera el hábito antiguo deja de evocar imágenes placenteras y empieza a asociar con algo repulsivo o nocivo.

Han dado buenos resultados el tratamiento de ciertas desviaciones sexuales, reducir

los hurtos, combatir la compulsión al juego, a mentir, a comprar. También se han dado resultados variables para tratar problemas con el alcohol y/o el tabaco.

El procedimiento a seguir es el siguiente:

1. Poner en practica la relajación, y debe ser en forma progresiva.
2. Analizar exhaustivamente los hábitos destructivos.
3. Elaborar un listado de cinco o diez escenas en las que la persona disfrute del hábito destructivo, es decir clasificar y jerarquizar lo placentero que le resulte a la persona.
4. Crear una escena aversiva, es decir buscar un pensamiento que a la persona le resulte repulsivo o aterrador.
5. Combinar las escenas agradables y aversivas.
6. Alteración de la escena, de agradable a aversiva.
7. Practicar la sensibilización encubierta en la vida real.

EVALUACIÓN DE LA SESIÓN: Se aplicará un cuestionario

RECURSOS USADOS:

Recursos humanos:

- Personal de Recursos Humanos
- Asistente Social
- Trabajadores en general

Recursos tecnológicos:

- Laptop
- Proyector multimedia
- Ecran
- Puntero

Recursos Materiales:

- Trípticos con tema “Técnicas cognitivas para reducir el estrés”
- Hojas bond
- Lápices

Infraestructura: sala de conferencias de la empresa Perú Forus

TIEMPO: 45 minutos

5.8.4. SESIÓN 4:

NOMBRE: El factor tiempo

OBJETIVO:

- Promover la administración adecuada de tiempos y horarios como recurso anti estrés.

ESTRATEGIA: Taller

ACTIVIDADES:

Introducción:

Una inadecuada organización y administración del tiempo lleva consigo a crear una de las causas más frecuentes del estrés laboral en muchos profesionales. Siendo el tiempo el factor clave de la productividad merece la atención y el cuidado respectivo.

Técnicas de gestión del tiempo:

Técnica de la Agenda

Esta técnica consiste en planificar todas las actividades a realizar para el día siguiente: hora y día trabajo, de ocio, de compromisos, etc.

Se debe organizar por prioridades (urgencia e importancias).

Establecer horarios concretos para llevarlas a cabo. Al finalizar el día valorar si se han alcanzado los objetivos y cómo fueron los resultados, así como el grado de satisfacción conseguido.

Se necesita un lugar tranquilo y una agenda común.

Paso 1. Identificar todas las actividades a realizarse durante el día. Ejemplo

La hora de levantarse, asearse, salir de casa hacia el trabajo, durante el trabajo priorizar actividades: clientes, llamadas, visitas, metas, hora de almorzar, hora de salida del trabajo, hora de estudiar, etc.

Paso 2: Organizar

- Organizarse según la prioridad o urgencia de cada actividad

Ejemplo:

1. Realizar el informe solicitado por el jefe,
 2. Elaborar un cuadro comparativo, lo requieren para más tarde.
 3. Almorzar.
 4. Asistir a la capacitación solicitada por el colaborador inmediato.
- Organizar según actividades:
 1. Realizar el informe de ventas y los presupuestos, son tareas de alta concentración.
 2. Pasar pedidos a logística y contactar con clientes para avisarles de cuándo llegará la partida, son tareas telefónicas.
 3. Visitar a futuros clientes, es una tarea fuera de la empresa.
 - Organizar según un horarios:

Se colocará horario para todas las actividades, aliviará la carga mental.

EVALUACIÓN DE LA SESIÓN: Se aplicará un cuestionario

RECURSOS EMPLEADOS:

Recursos humanos:

- Personal de Recursos Humanos
- Asistente Social
- Trabajadores en general

Recursos tecnológicos:

- Laptop
- Proyector multimedia
- Ecran
- Puntero

Recursos Materiales:

- Trípticos con tema “La Agenda como Instrumento Antiestrés”
- Agenda común
- Lápices

Infraestructura: sala de conferencias de la empresa Perú Forus.

TIEMPO: 45 minutos

5.8.5. SESIÓN 5:

NOMBRE: La asertividad

OBJETIVO:

- Inducir a la conducta asertiva como medida para reducir los niveles de estrés laboral.

ESTRATEGIA: Taller

ACTIVIDADES:

Introducción:

La asertividad viene a ser la habilidad social que tiene un individuo de expresar los deseos, sentimientos y/o pensamientos de manera amable, franca, abierta, directa y adecuada sin carga de ansiedad, logrando decir lo que quiere sin herir los sentimientos de los demás, ni menospreciar la valía de otros, sino solo defendiendo sus derechos como persona. La conducta asertiva

Técnica del afrontamiento asertivo:

La técnica consiste en identificar el estilo de conducta que uno muestra ante una situación de problema en particular; luego se debe escribir un guion con las modificaciones de conducta pertinentes y llevarlo a cabo en la realidad.

Se necesita un lugar tranquilo, lápiz o lapicero y papel.

Procedimiento:

Paso 1: Identificar el estilo de conducta pasivo, agresivo o asertivo que el evaluado muestra en esa situación; luego un colaborador carga su propio trabajo de manera sistemática e injustamente al evaluado. Observar si el evaluado muestra una conducta pasiva, es decir no dice nada cuando se le carga más trabajo, y se responsabiliza de ellos aunque en el fondo lo encuentra injusto. O también puede adoptar la actitud o agresivo o asertivo, según.

Paso 2: Escribir un guion para el cambio de conducta. Ejemplo: ¿Por qué el evaluado tolera esta situación? ¿Por qué o que impide afrontarlo? Anotar las respuestas del evaluado, ejemplo: “Me da miedo la reacción que pueda tener cuando me niegue a hacerlo”

Paso 3: Llevar a la práctica el guion establecido, usar un lenguaje oral y corporal adecuados.

Planificar el mensaje: Lograr que todos los detalles, hechos y puntos en cuestión estén aclarados con antelación, de manera que esto pueda respaldar su postura, esto ahorra tiempo, produce confianza. Las frases deben ser claras y contundentes. Ejemplo: “No voy a hacer más tu trabajo porque no es mi responsabilidad, yo tengo mi propio trabajo en el que debo centrarme y creo que si no cuentas con suficiente tiempo para hacerlo deberías hablar con tu superior, pero no dármelo a mí de manera sistemática”

Pasar a la acción: Aquí el evaluado debe poner todo de su parte, pues se trata de llevar a cabo la acción que haya previsto. Se le recomienda anticipadamente ensayar en un espejo, y tomar en cuenta algunos detalles:

- Mirar a los ojos directamente cuando habla
- Hablar en voz alta, dicción clara. Evitar susurrar.
- Desplazarse con naturalidad, no inclinar la cabeza, ni arrinconarse, ni cruzar brazos ni piernas.
- Estar preparado para alguna réplica, escuchar con atención y luego volver a repetir la postura con seguridad y firmeza
- Mostrarse educado y no alterarse, todo está bajo control.

EVALUACIÓN DE LA SESIÓN: Se aplicará un cuestionario

RECURSOS EMPLEADOS:

Recursos humanos:

- Personal de Recursos Humanos
- Asistente Social
- Trabajadores en general

Recursos tecnológicos:

- Laptop
- Proyector multimedia
- Ecran
- Puntero

Recursos Materiales:

- Trípticos con tema “El afrontamiento asertivo como instrumento antiestrés”
- Hojas bond
- Lápices o lapicero

Infraestructura: sala de conferencias de la empresa Perú Forus

TIEMPO: 45 minutos

5.8.6. SESIÓN 6:

NOMBRE: Técnicas de Relajación

OBJETIVO:

- Reducir el estrés a través de diversas técnicas de relajación adaptables a cualquier lugar, persona y circunstancia.

ESTRATEGIA: Taller.

ACTIVIDADES:

Introducción e importancia de las técnicas de relajación en situaciones de estrés.

Técnicas de Relajación:

1º Ejercicio: De Puntillas y Talones: Ponerse en pie y con las manos apoyadas en la cintura pararse de puntillas con ambos pies, por un tiempo de entre 3 a 5 segundos. Luego, inmediatamente cambiar de posición, parándose de talones con igual tiempo. Repetir este ejercicio unas 10 veces.

2º Ejercicio: Movimiento de Cadera: Aun con las manos en la cintura, de pie, con las piernas separadas, mover la cadera hacia el lado derecho en forma circular 5 veces; luego a la izquierda. Repetir este ejercicio unas 10 veces.

3º Ejercicio: Movimiento de Hombros: De pie, con las piernas separadas a la altura de ambos hombros, con las manos pegadas a los muslos laterales mover ambos hombros hacia adelante en forma circular unos 5 veces; luego, 5 veces hacia atrás. Repetir este ejercicio unas 10 veces.

4º Ejercicio: Estiramiento de extremidades superiores: También de pie, con las piernas separadas a la altura de los hombros, llevar las puntas de los dedos de ambas manos a la punta de ambos hombros a la vez; elevar las manos lo más alto posible y regresar a los hombros inmediatamente unos 5 veces. Repetir este ejercicio unas 10 veces.

5º Ejercicio: Puños arriba y abajo: De pie, con las piernas separadas a la altura de ambos hombros, levantar ambas manos haciendo puño hacia adelante formando 90° respecto al cuerpo. Dejar caer los puños de las manos y luego elevarla, rápido, repitiendo unos 5 veces. Repetir este ejercicio unas 10 veces.

6º Ejercicio: Para estiramiento de cuello: Otra vez de pie, con las piernas separadas a la medida del ancho de ambos hombros, y con las manos sobre los muslos: 1.-Con el cuerpo erguido giramos solo la cabeza al lado derecho y la mantenemos así por un tiempo

de 3 segundos, luego giramos la cabeza al lado contrario, lado izquierdo por el mismo tiempo.

2.-Inclinamos la cabeza al lado derecho hasta tocar con la oreja el hombro por 3 segundos; y del mismo modo del lado izquierdo.

3.-Luego, inclinamos la cabeza hasta tocar el pecho con el mentón, durante 3 segundos.

Repetir este ejercicio unas 10 veces.

EVALUACIÓN DE LA SESIÓN: Se aplicará un cuestionario

RECURSOS EMPLEADOS:

Recursos humanos:

- Personal de Recursos Humanos
- Asistente Social
- Trabajadores en general

Recursos tecnológicos:

- Laptop
- Proyector multimedia
- Ecran
- Puntero

Recursos Materiales:

- Trípticos con tema “Técnicas de Relajación”.

Infraestructura: sala de conferencias de la empresa Perú Forus

TIEMPO: 45 minutos

5.8.7. SESIÓN 7:

NOMBRE: La meditación

OBJETIVO:

- Inducir a la reflexión y el equilibrio como recursos necesarios para una calidad de vida libre de estrés.

ESTRATEGIA: Taller**ACTIVIDADES:**

Se entiende por meditar al acto mental de pensar con detenimiento un asunto, prestar atención para estudiarlo, comprenderlo bien para formarse una opinión y tomar una decisión.

La técnica para desarrollar esta habilidad es muy sencilla, puede ser desarrollada por cualquier persona, en cualquier lugar o circunstancia, y como se espera es efectiva. Llevará solo 5 minutos para liberarse de los nervios y estrés.

- 1) Ponerse cómodo, de preferencia sentado con los ojos cerrados.
- 2) Inspirar lenta pero profundamente por la nariz, y exhale por la boca discretamente, centre su atención en la misma respiración.
- 3) Los pensamientos estresores seguirán dentro de tu cabeza, pero es necesario dejarlos fluir, no aferrarse a ellos ni intentar deshacerse de los mismos.
- 4) Una vez que logras centrar tu atención plenamente en la respiración piensa ahora en una persona que te haga feliz plenamente, y centra toda tu atención en el amor que sientes por esa persona.
- 5) Alargar ese sentimiento positivo que le genera querer a alguien mitigará la sensación de angustia y quitará el nerviosismo.

EVALUACIÓN DE LA SESIÓN: Se aplicará un cuestionario**RECURSOS EMPLEADOS:****Recursos humanos:**

- Personal de Recursos Humanos
- Asistente Social
- Trabajadores en general

Recursos tecnológicos:

- Laptop
- Proyector multimedia
- Ecran
- Puntero

Recursos Materiales:

- Trípticos con tema “Técnica de meditación para principiantes”

Infraestructura: sala de conferencias de la empresa Perú Forus.

TIEMPO: 45 minutos

5.8.8. SESIÓN 8:

NOMBRE: Los hábitos de vida saludable

OBJETIVO:

- Inducir a un estilo de vida saludable creando nuevos hábitos que permitirán mantener el equilibrio ante situaciones estresantes.

ESTRATEGIA: Taller

ACTIVIDADES:**La Alimentación**

Por el acelerado ritmo de vida que se lleva, a diario también se altera los buenos hábitos de la alimentación. Existen 2 conductas muy asociadas al estrés:

1. La ingesta de productos azucarados: helados, pasteles, gaseosas, chocolates, bocaditos dulces, etc.

2. La ingesta de comida rápida: por lo general alimentos ricos en grasas saturadas, grasas trans etc. que crea a la larga problemas serios de colesterol, triglicéridos, problemas cardiovasculares.

¿Cómo se equilibra la alimentación?

Comer razonablemente respecto al esfuerzo a realizar:

La cantidad y calidad del alimento que se ingiere a diario: depende completamente de la actividad que se desempeña. A las actividades sedentarias la alimentación debe ser baja en grasas e hidratos de carbono; alto en fibras, vitaminas y minerales. A las actividades dinámicas altos en hidratos de carbono, moderada cantidad en lípidos, asimismo en fibras, vitaminas y minerales.

En cuanto al horario: en el desayuno y el almuerzo las cantidades deben ser mayores por el desgaste de energía durante el día. Y la cena debe ser muy poca cantidad por no demandar energía durante las horas del sueño.

Regular los alimentos que se consumen:

Eliminar: definitivamente los alimentos cargados en azúcares; gaseosas, chocolates, helados, caramelos, bocaditos, etc.

Controlar: o consumir moderadamente: carnes rojas, carnes blancas, quesos, hidratos de carbono, alimentos grasos, lácteos, margarina, mantequilla, maní, nueces, etc de preferencia consumirlos en el desayuno y/o almuerzo pero no en la cena.

Aumentar: alimentos ricos en fibras: verduras, frutas, agua pura,

El Sueño

La función del sueño es fundamental en la recuperación física y psíquica. Es a través del sueño como se asimilan los nuevos aprendizajes. Pero a falta de sueño trae como consecuencia:

- Irritabilidad en la persona
- Dificultades en la atención y la memoria.
- Aumento considerablemente del estrés.

Las posibles causas del Insomnio:

- Malos hábitos: A altas horas ver televisión, navegar en internet, hacer deportes, charlar e ir de diversión.
- Estrés o depresión: problemas no solucionados o tratados.
- Consumo de sustancias o estimulantes: café, tabaco y alcohol.
- Desajustes del horario por exceso de trabajo, viajes y compromisos.

¿Qué se puede hacer para combatir el insomnio?

Organizarse y establecer horarios para todas las actividades:

- En lo posible establecer horarios para el trabajo, comida y sueño. Al principio demandará esfuerzo al cambio de ritmo, el proceso de adaptación cuesta pero esto evitará el estrés a futuro.
- Evitar consumir sustancias estimulantes o tranquilizantes por lo menos 5 horas antes de ir a descansar.
- Buscar relajarse antes de ir a descansar: tomar una ducha, escuchar música tranquila, etc.
- Evitar el esfuerzo físico y mental justo antes de ir a descansar.
- No utilizar la cama para trabajar, solo para descansar.
- El lugar y ambiente para descansar debe tener una temperatura adecuada; ni calor ni frío; luz tenue o apagada y ausencia de ruido.
- Si aún persiste el insomnio, tomar algo caliente, practicar técnicas de relajación y/o realizar una actividad monótona o aburrida hasta que el sueño aparezca.

El Ejercicio Físico

¿Porque es importante realizar deportes?

- Disminuye el estrés, se descarga la adrenalina acumulada durante el día.
- Sensación de mayor vitalidad y energía.
- Despeja la mente, es una forma sana de divertirse y ayuda a dejar a un lado los problemas.
- Físicamente nos protege de algunas enfermedades, evita el sobrepeso, previene de algunas lesiones, aumenta el tono muscular.

Recomendaciones para realizar una buena actividad física:

- Evaluarse con su médico para iniciar las actividades de acuerdo a su estado de salud.
- Realizar las actividades en forma progresiva de menor a mayor intensidad.
- Iniciar una actividad física en el que mayor se adapte y le guste: caminatas, atletismo, fútbol, vóley, básquet, natación, ballet.
- Darse recompensa por el esfuerzo, ir de shopping, ir al cine, salir con alguien un fin de semana, etc.
- Valorar los efectos beneficiosos que percibe que irán en forma progresiva: mayor vitalidad, una figura mayor cuidada y una mayor tranquilidad.

Evitar el consumo de Sustancias Tóxicas

El Tabaco: el consumo de tabaco está altamente relacionado con el estrés. Muchos usan este método para afrontar el estrés, ya que produce un efecto sobre el sistema nervioso produciendo sensaciones de bienestar, sin embargo esto es muy fugaz. Lo contrario al efecto causado por su consumo, la restricción produce ansiedad, nerviosismo y pudiendo aumentar otras conductas propias del estrés.

La dependencia física y psicológica que produce el tabaco radica propiamente en la nicotina, una sustancia que afecta el sistema nervioso central aumentando los niveles de beta-endorfinas, de allí la comparación por su efecto parecida a los efectos que produce la morfina. Dejar de fumar para cuando se padece altos niveles de estrés produce una carga adicional de estrés.

El Alcohol

El alcohol en el cuerpo humano, actúa como depresor del sistema central, disminuyendo los síntomas psicológicos de la ansiedad, de allí el uso frecuente de las bebidas alcohólicas.

La tolerancia al alcohol aumenta en la medida como el bebedor aumenta la dosis de sus hábitos, a mayor cantidad mayor necesidad de alcohol para sentir los efectos en el sistema nervioso central creándose dependencia. Y las consecuencias que genera esta dependencia son:

- Incapacidad de relajarse sin el consumo de alcohol y/o aumento de la dosis.
- Problemas de memoria y concentración, a largo plazo alteraciones neurológicas graves.
- Ralentización de los reflejos, aumentando el nivel de riesgos por accidente.
- Menor control de emociones (ira, agresividad, frustraciones, tristeza)
- Irresponsabilidad como parte de su personalidad (afecta el área familiar, laboral, social)

Con todo lo aprendido se apela a la razón y a la buena disposición de los colaboradores a iniciar los buenos hábitos saludables para reducir los niveles del estrés y obtener mejor calidad de vida.

EVALUACIÓN DE LA SESIÓN: Se aplicará un cuestionario

RECURSOS EMPLEADOS:

Recursos humanos:

- Personal de Recursos Humanos
- Asistente Social
- Trabajadores en general

Recursos tecnológicos:

- Laptop
- Proyector multimedia
- Ecran
- Puntero

Recursos Materiales:

- Trípticos con tema “Hábitos de vida saludables”
- Hojas bond
- Lápices

Infraestructura: sala de conferencias de la empresa Perú Forus.

TIEMPO: 45 minutos

ACTIVIDADES	OCTUBRE					NOVIEMBRE						ENERO					FEBRERO					MARZO								
	7	9	11	21	23	25	4	6	8	18	20	22	6	8	10	20	22	24	3	5	7	17	19	21	2	4	6	16	18	20
COORDINACION INTERNA, implementación, organización, horarios y fechas	x	x	x																											
DIFUSION DEL PROGRAMA, avisos, pancartas, gigantografías, correos.				x	x	x																								
SESION 1							x	x	x																					
SESION 2										x	x	x																		
SESION 3													x	x	x															
SESION 4																x	x	x												
SESION 5																			x	x	x									
SESION 6																						x	x	x						
SESION 7																									x	x	x			
SESION 8																														

Sesión	Objetivo	Actividad	Recurso	Tiempo
1.- Medidas laborales	Promover un clima laboral adecuado adaptable a las necesidades de los colaboradores.	Taller	Tecnológico (video) Material (trípticos)	45 minutos
2.- El factor respiración	Fortalecer los conocimientos de inspiración y expiración como medidas para reducir los niveles de estrés.	Taller	Tecnológico (Video) Material (Tríptico)	45 minutos
3.- El área cognitivo	Explorar los pensamientos frecuentes causantes del estrés laboral.	Taller	Tecnológico (Video) Material (hojas bond, lápices, Tríptico)	45 minutos
4.- El factor tiempo.	Promover la administración adecuada de tiempos y horarios	Taller	Tecnológico (Video) Material	45 minutos

	como recurso anti estrés.		(hojas bond, lápices, Tríptico)	
5.- La asertividad	Inducir a la conducta asertiva como medida para reducir los niveles de estrés laboral.	Taller	Tecnológico (video) Material (hojas bond, lápices, Tríptico)	45 minutos
6.- Técnicas de relajación	Reducir el estrés a través de diversas técnicas de relajación adaptables a cualquier lugar, persona y circunstancia.	Taller	Tecnológico (video) Material (Tríptico, colchoneta)	45 minutos
7.-La meditación	Inducir a la reflexión y el equilibrio como recursos necesarios para una calidad de vida libre de estrés.	Taller	Tecnológico (Video) Material (Tríptico)	45 minutos
8.- Los hábitos de vida saludable	Inducir a un estilo de vida saludable creando nuevos hábitos que permitirán mantener el equilibrio ante situaciones estresantes.	Taller	Tecnológico (Video) Material (hojas bond, lápices, Tríptico)	45 minutos

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Barreda, C y Guzmán, C. (2017). *Factores de Riesgo Psicosocial y Productividad del Área de Producción de Empresa Industrial en Arequipa* (tesis pregrado). Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú. Recuperado de: <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/6380>
- Bernuy, G. (2018). *Calidad de Vida Relacionada a la Salud y Factores de Riesgo Psicosociales en Trabajadores de una Empresa Constructora, Perú 2016* (tesis de posgrado). Universidad Cayetano Heredia, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3816>
- Cacivio, R. (2016). Factores de riesgo psicosocial en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina. Actas del VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. Facultad de Ciencias Económicas de la UBA.
- Castillo, A. (2014). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia* (tesis de posgrado). Universidad de Manizales, Caldas, Colombia. Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/1277>
- Castro, C. (2016). *Riesgos Psicosociales y los Niveles de Estrés en las Enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una Clínica Privada.* (tesis de posgrado). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1040>

Chaj, A. (2015). *Factor de Riesgo Psicosocial y Salud Mental* (tesis de pregrado).

Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de:

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Chaj-Adrian.pdf>

Corla, M. (2014). *Análisis, Evaluación y Control de Riesgos Disergonómicos y Psicosociales en una Empresa de Reparación de Motores Eléctricos* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de:

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6096>

Espinoza, D. (2016). *Nivel de factores de riesgo psicosociales del trabajo en los colaboradores del Fondo Intangible Solidario de Salud – San Miguel 2016* (tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6132?show=full>

Guerra, W. (2016). *Los factores de riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los colaboradores de la dirección provincial del registro civil del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua* (tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/24173>

Guerrero, M. (2015). *Estrés Laboral y Riesgo Psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno-Chiclayo 2015* (tesis de pregrado).

Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Recuperado de

<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/3070?mode=full>

Huacasi, Z. y Ticona, Y. (2016). Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa (tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3528>

Huamaní, S. (2017). *Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la empresa del Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017* tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11302>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 5ta Edición. México: Mc Graw Hill.

Ibarra, R. y Sinchitullo, M. (2017). *Factores de Riesgo Psicosociales en los Trabajadores de la Sociedad de Beneficiencia de Huancayo-2016* (tesis de pregrado). Universidad Continental, Huancayo, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/continental/3583>

Moscoso, C. (2018). *Factores de Riesgos Psicosociales en los Trabajadores de una Empresa Privada del Distrito de Chorrillos - Lima – 2017* (tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uiqv.edu.pe/handle/20.500.11818/2713>

Paucar, A. (2018). *Riesgos Psicosociales Emergentes y Satisfacción Laboral en*

Colaboradores de una Minera Peruana (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3584/1/2018_Paucar-Santiva%C3%B1ez.pdf

Solorzano, K. (2017). *Incidencia y Factores Asociados a Riesgo Psicosocial en Personal de Emergencia en Hospital Minsa Huancayo* (tesis de pregrado). Universidad Peruana de los Andes, Huancayo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/184>

Zúñiga, K. (2018). *Factores de Riesgo Psicosocial en el área de Personal de la Municipalidad Provincial del Callao* (tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3205>

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de Consistencia

Problema General	Objetivo General	Metodología
¿Cuál es el nivel de los factores de riesgos psicosociales que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018?	Determinar el nivel de los factores de riesgos psicosociales que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018.	La investigación corresponde al tipo descriptivo de nivel básico con un enfoque cuantitativo. El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Población y muestra
- ¿Cuál es el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión exigencias psicológicas del trabajo, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, periodo 2018?	- Identificar el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión exigencias psicológicas del trabajo, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018.	<p>La población está comprendida por aproximadamente 80 trabajadores operarios de la empresa Perú Forus SAC.</p> <p style="text-align: center;">N = 80 trabajadores</p> <p>La muestra fue probabilística, no intencional y hallada por la técnica de muestreo aleatorio simple (MAS), siendo conformada finalmente por 69 trabajadores operarios de la empresa Perú Forus SAC.</p> <p style="text-align: center;">n = 69 trabajadores</p>
- ¿Cuál es el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, periodo 2018?	- Identificar el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018.	
- ¿Cuál es el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión inseguridad, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, periodo 2018?	- Identificar el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión inseguridad, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018.	
- ¿Cuál es el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, periodo 2018?	- Identificar el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018.	
- ¿Cuál es el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión doble presencia, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, periodo 2018?	- Identificar el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión doble presencia, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018.	
- ¿Cuál es el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión estima, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, periodo 2018?	- Identificar el nivel de los factores de riesgos psicosociales, según la dimensión estima, que presentan los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018.	

ANEXO 2

Cuestionario Ista 21 (Copenhague)

AREA DE TRABAJO:
OPERATIVAS / MANUALES

GENERO: Masculino
Femenino

 MARCAR QUE TIPO DE LABORES REALIZA:
 ADMINISTRATIVAS
 AMBAS

EDAD:

Nivel de Instrucción:

INDICACIONES: Por favor elige una sola respuesta, marca una **X** para cada una de las siguientes preguntas:

	SIEMPRE	MUCHAS VECES	A VECES	UNA VEZ	NUNCA	APARTADO 1
¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0	
¿Se te acumula el trabajo?	4	3	2	1	0	
¿Tienes tiempo de permanecer al día en tu trabajo?	0	1	2	3	4	
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0	
¿Tu trabajo, en general es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0	
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0	

	SIEMPRE	MUCHAS VECES	A VECES	UNA VEZ	NUNCA	APARTADO 2
¿De la cantidad de trabajo que se te asigna, puedes decidir cuánto hacer y cuánto no?	4	3	2	1	0	
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando deciden darte una determinada tarea?	4	3	2	1	0	
¿Puedes decidir en qué orden empezar a realizar tus labores?	4	3	2	1	0	
En tu trabajo, ¿Puedes decidir en qué momento descansar?	4	3	2	1	0	
Si tienes un asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu trabajo al menos una hora sin pedir permiso?	4	3	2	1	0	
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0	
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0	
¿Te sientes comprometido con tu trabajo?	4	3	2	1	0	
¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0	
¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0	

En estos momentos estas preocupado(a) por...	MUCHO	BASTANTE	MAS O MENOS	POCO	NADA	APARTADO 3
...lo difícil que sería encontrar otro empleo?	4	3	2	1	0	
...si te cambian las tareas en contra de tu voluntad?	4	3	2	1	0	
...si te varían el sueldo? (ya sea que te lo actualicen, te lo bajen o te paguen con alimentos?)	4	3	2	1	0	
...si te cambian el horario de trabajo (ya sea en turno, o días de la semana) en contra de tu voluntad?	4	3	2	1	0	

	SIEMPRE	MUCHAS VECES	A VECES	UNA VEZ	NUNCA	APARTADO 4
En tus funciones de trabajo, ¿Conoces cuáles son tus límites o sabes hasta dónde puedes llegar?	4	3	2	1	0	
¿Sabes exactamente que tarea son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0	

En tu empresa se te informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros?	4	3	2	1	0
¿Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato?	4	3	2	1	0
¿Tu lugar de trabajo se encuentra aislado o lejos de tus compañeros?	0	1	2	3	4
En el trabajo ¿sientes que formas parte del grupo?	4	3	2	1	0
¿Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
¿Tus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores?	4	3	2	1	0

ESTE APARTADO ESTA DISEÑADO SOLAMENTE PARA PERSONAS QUE CONVIVEN CON ALGUIEN (YA SEA PAREJAS, HIJOS, PADRES, ETC.) SI VIVES SOLO O SOLA NO RESPONDAS Y PASA AL APARTADO 6

¿Qué parte del trabajo familiar y domestico haces?						APARTADO 5
Soy el/la responsable principal y hago la mayor parte de las tareas familiares y domesticas	4					
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3					
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2					
Solo hago tareas puntuales	1					
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0					
	SIEMPRE	MUCHAS VECES	A VECES	UNA VEZ	NUNCA	
Si algún día te quedas en el trabajo, ¿las tareas domésticas de tu hogar se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0	
Cuando estas en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0	
Hay momentos en que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0	

APARTADO 6

	SIEMPRE	MUCHAS VECES	A VECES	UNA VEZ	NUNCA	APARTADO 6
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0	
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0	
En el trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4	
Si pienso en todo el trabajo y el esfuerzo que he realizado el reconocimiento que me dan me parece el adecuado?	4	3	2	1	0	

ANEXO 3
CARTA DE ACEPTACIÓN



Lima, 15 enero 2019

Señores:
UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA - FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL
Presente.-

De nuestra consideración:

Mediante la presente reciba nuestro saludo y a la vez cumplimos con informar nuestra aceptación al señor DAVID CALEB ALATA REY identificado con DNI 15355584 y Código de Estudiante 210082848 estudiante de la Carrera Profesional de Psicología - Facultad de Psicología y Trabajo Social de su prestigiosa institución, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en nuestra institución para así poder optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología en la modalidad de Suficiencia Profesional.

Damos fe y crédito de lo antes mencionado, se emite esta carta a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Atentamente,

|


GRUPO JAMPPIX S.A.C.
Múltiple personalidad comercial.
DIRECTOR MEDICO
Humberto Gonzalez Milla
CMI 51877


GRUPO JAMPPIX S.A.C.
Múltiple personalidad comercial.
DIRECTOR ADMINISTRATIVO
Eduardo Roncal Balazar