



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

PROPUESTA DE TALLER PREVENTIVO DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA DEL SECTOR INDUSTRIAL DE LIMA
METROPOLITANA

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR

Bachiller Espichan Montoya, Ana Pamela

ASESOR

Liñan Colchado, Gloria

Lima, 22 de Febrero del 2022

PROPUESTA DE TALLER PREVENTIVO DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR INDUSTRIAL DE LIMA METROPOLITANA

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	5%
2	repository.upb.edu.co:8080 Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	2%
4	dinamicasformativas.blogspot.com Fuente de Internet	1%
5	www.afphabitat.com.pe Fuente de Internet	1%
6	riesgoslaborales.info Fuente de Internet	1%
7	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uigv.edu.pe	

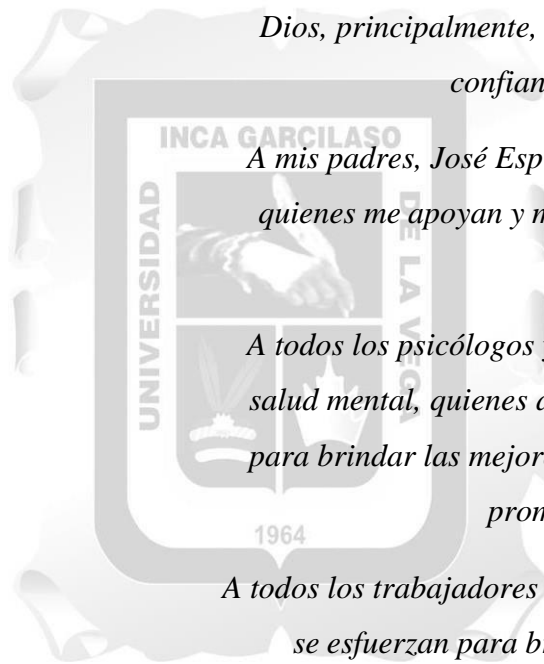
DEDICATORIA

*Dios, principalmente, de quien siempre recibí su
confianza y apoyo incondicional.*

*A mis padres, José Espichan y Rossana Montoya,
quienes me apoyan y me motivan, diariamente, a
lograr mis sueños.*

*A todos los psicólogos y otros profesionales de la
salud mental, quienes amplían sus conocimientos
para brindar las mejores atenciones con el fin de
promover la calidad de vida.*

*A todos los trabajadores del país, quienes día a día
se esfuerzan para brindar la mejor calidad de
salud, familiar y socioeconómica a sus hogares.*



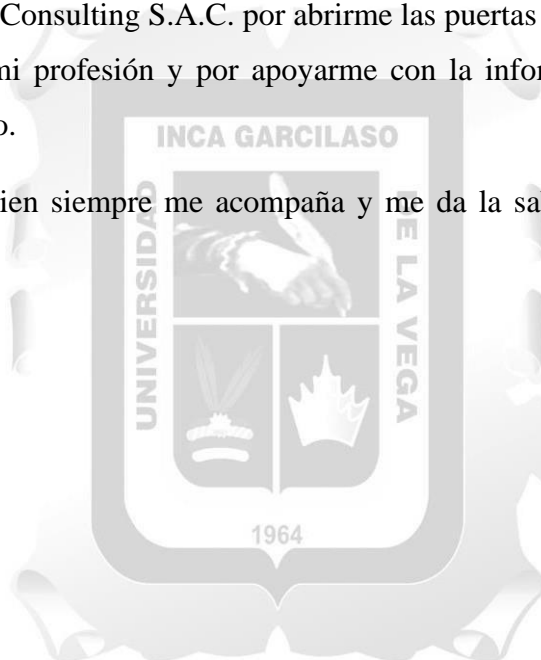
AGRADECIMIENTOS

A mi alma mater, la universidad Inca Garcilaso de la Vega, por abrirme las puertas para empezar mi formación profesional en psicología y brindarme el acceso para poder llevar el curso de suficiencia profesional y titularme con honores.

A la Mag. Gloria Liñan Colchado por asesorarme en el desarrollo del tema a sustentar.

A la consultora Factor G Consulting S.A.C. por abrirme las puertas para realizar mis prácticas profesionales y ejercer mi profesión y por apoyarme con la información requerida para la realización de éste trabajo.

Y sobre todo a Dios, quien siempre me acompaña y me da la sabiduría y las fuerzas para cumplir éste sueño.



RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo informar sobre las labores desarrolladas como psicóloga organizacional en una consultora de recursos humanos dedicada al área de la salud psicológica ocupacional, desarrollando programas y estrategias que promueven la mejora del clima laboral y las condiciones de trabajo óptimas, previniendo los problemas de la salud física y psicológica de los trabajadores, contribuyendo en la incrementación de su desempeño.

Las principales tareas estuvieron centradas en elaborar, programar y ejecutar un taller de prevención de riesgos psicosociales, solicitado por una empresa del sector industrial, cliente de la consultora, para un grupo de 6 empleados del sexo masculino, 4 del área operativa y 2 del área administrativa, con el propósito de eliminar éstos riesgos. Pero antes de ello, la entidad solicitó la evaluación respectiva para identificar los factores de riesgos, en la cual, se les aplicó el Cuestionario PSQ CAT21 COPSOQ (CoPsoQ-Istas 21 versión corta). Los resultados del diagnóstico indicaron que, de forma general, sólo 2 colaboradores, representados por el 33.33%, respondió de forma desfavorable, mientras que 4 de ellos, representando el 66.67% respondió favorablemente, y en cuanto a la Presencia de niveles de Estrés, sólo 1 de los trabajadores, representado por el 16.67%, presenta estrés “moderado”, mientras que 5 de ellos, representados por el 83.33%, “no presenta niveles de estrés”, señalando que se requiere una intervención psicolaboral y social para prevenir los riesgos psicosociales.

Palabras clave: riesgos, organización, desempeño, trabajadores, intervención.

ABSTRACT

The objective of this paper is to report on the work carried out as an organizational psychologist in a human resources consulting firm dedicated to the area of occupational psychological health, developing programs and strategies that promote the improvement of the work environment and optimal working conditions, preventing problems of the physical and psychological health of the workers, contributing to the increase of their performance.

The main tasks were focused on developing, programming and executing a psychosocial risk prevention workshop, requested by a company in the industrial sector, a client of the consultant, for a group of 6 male employees, 4 from the operational area and 2 from the administrative, in order to eliminate these risks. But before that, the entity requested the respective evaluation to identify the risk factors, in which the PSQ CAT21 COPSOQ Questionnaire (CoPsoQ-Istas 21 short version) was applied. The results of the diagnosis indicated that, in general, only 2 collaborators, represented by 33.33%, responded unfavorably, while 4 of them, representing 66.67%, responded favorably, and regarding the Presence of levels of Stress, only 1 of the workers, represented by 16.67%, presents "moderate" stress, while 5 of them, represented by 83.33%, "does not present levels of stress", pointing out that psycho-labor and social intervention is required to prevent psychosocial risks.

Keywords: risks, organization, performance, workers, intervention.

ÍNDICE

Dedicatoria	2
Agradecimientos	3
Resumen.....	4
Abstract.....	5
Índice.....	6
Índice de Tablas	8
Índice de Figuras.....	9
Introducción	10
CAPÍTULO 1: ASPECTOS GENERALES	12
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN	12
1.2 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO	13
1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO	13
1.4 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO	14
1.5 MISIÓN Y VISIÓN	15
CAPÍTULO 2: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA	16
2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA	16
2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS	16
CAPÍTULO 3: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO.....	17
3.1 TEORÍA Y PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL	17
3.1.1 Bases Teóricas	18
3.1.1.1 Teoría General del Estrés	18
3.1.1.2 Modelo de Demanda Control y Apoyo Social	19
3.1.1.3 Modelo de Desequilibrio entre Esfuerzo y Recompensa	19
3.1.2 Riesgos Psicosociales	19
3.1.3 Factores de Riesgos Psicosociales.....	19
3.1.4 Tipos de Riesgos Psicosociales	20
3.1.5 Definiciones Conceptuales	21
3.1.5.1 Estima.....	21
3.1.5.2 Doble presencia	21
3.1.5.3 Apoyo social y calidad de liderazgo.....	21
3.1.5.4 Inseguridad	22
3.1.5.5 Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	22
3.1.5.6 Exigencias psicológicas.....	22

3.2 ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS	22
3.2.1 Acciones.....	22
3.2.2 Participantes	22
3.2.3 Metodología de Evaluación	22
3.2.4 Instrumento	23
3.2.5 Análisis e Interpretación	24
3.2.6 Diagnóstico	32
3.2.7 Propuesta del Plan de Intervención.....	32
3.2.7.1 Descripción del Plan de Intervención	32
CAPÍTULO 4: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES	42
4.1 CONCLUSIONES	42
4.2 RECOMENDACIONES	43
Referencias.....	44
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ficha Técnica	23
Tabla 2. Sexo	24
Tabla 3. Área.....	25
Tabla 4. Organización de las exposiciones en función de la prevalencia	25
Tabla 5. Puntuaciones	31



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama de la consultora Factor G Consulting S.A.C	12
Figura 2. Sitio web de la consultora Factor G Consulting S.A.C	14
Figura 3. Prevalencia de exposición por dimensiones	26
Figura 4. Exigencias Psicológicas.....	27
Figura 5. Inseguridad	27
Figura 6. Apoyo Social y calidad de liderazgo	28
Figura 7. Doble presencia	29
Figura 8. Estima	29
Figura 9. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	30
Figura 10. Distribución de dimensiones	31
Figura 11. Indicadores de presencia de niveles de estrés.....	32



INTRODUCCIÓN

El trabajador se ve exigido por las distintas demandas de las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo, por lo que, al intentar superar sus propias limitaciones para mejorar su desempeño, desarrolla un conjunto de reacciones vinculadas a su condición de estrés: reacciones cognitivas, como la disminución de la atención, baja en el rendimiento y dificultad para resolver problemas; reacciones emocionales, como miedo, irritabilidad y enojo; reacciones fisiológicas, como el aumento de la presión sanguínea, elevación del ritmo cardíaco y tensión muscular; y, reacciones conductuales, como comportamiento impulsivo, deterioro en las relaciones interpersonales, etc. (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2017). Esta condición, como ya lo han dejado sentado numerosas investigaciones y publicaciones científicas, se puede tornar bastante crítica, debido a una serie de consecuencias de los factores que rodean al estrés laboral, como son: las altas exigencias laborales pueden producir siete veces mayor riesgo de agotamiento emocional; el poco apoyo de los compañeros, produce dos veces mayor riesgo de problemas de espalda, cuello y hombros; bajo control del trabajo, genera dos veces mayor riesgo de mortalidad cardiovascular y, mucha tensión puede producir tres veces mayor riesgo de morbilidad por hipertensión.

En el Perú la ley de Seguridad y Salud Ocupacional en el trabajo (Ley N° 29783), fue promulgada en el 2011 y modificada mediante ley N° 30222 en el 2014. En el marco de esta normativa, se acreditó a 170 empresas, para la elaboración del documento técnico, que comprende una “Ficha psicológica ocupacional”, y un “Informe de Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de Lima Metropolitana”, con atención a riesgos relacionados al estrés y a Fenómenos Psicosociales, tales como: síndrome de Burnout, Acoso Laboral y Violencia Laboral, revelando así, la falta de instrumentos de medición con adecuada correspondencia normativa y psicométrica.

Ante esta problemática, el psicólogo Organizacional, interviene directamente en el análisis de los fenómenos que se presentan en las empresas, aplicando sus conocimientos, habilidades, herramientas técnicas, en suma toda la formación profesional que posee para identificar y diagnosticar las características propias de una realidad que muchas veces se muestra invisible o es ocultada por la rutina o el estatus quo; y a partir de allí, poder plantear acciones de mejora para las organizaciones y su fuerza laboral. Por ello, es necesario que los

centros laborales agreguen talleres o acciones para prevenir los riesgos psicosociales con el propósito de tener un desempeño óptimo en la forma de afrontar los problemas.

El contenido del presente trabajo, está distribuido en cuatro capítulos.

El primer capítulo explica los aspectos generales, que incluye las características de la entidad en la que se brindó las prácticas profesionales, giro del negocio y sus principales servicios, el organigrama funcional, el área de desempeño, la cultura, la ubicación geográfica y el contexto socioeconómico, así como la misión y visión de la empresa.

En el segundo capítulo se describe de forma general la experiencia desarrollada, relatando en qué consiste el propósito del puesto del psicólogo ocupacional, las funciones y las actividades asignadas, así como, las capacitaciones en las pruebas psicológicas recibidas para la ejecución del trabajo de campo.

El tercer capítulo comprende la fundamentación teórica y el desarrollo práctico del tema elegido; aquí se explican los conceptos y modelos teóricos relacionados con los riesgos psicosociales y la intervención respectiva.

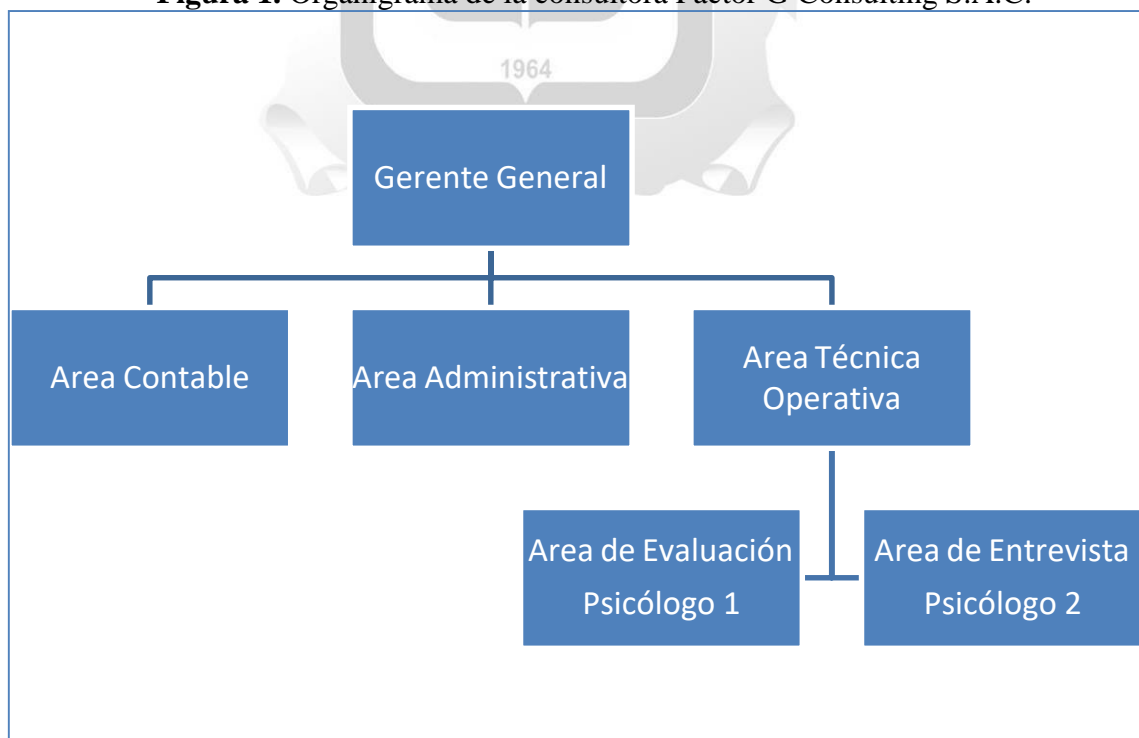
El cuarto capítulo consiste en las conclusiones a las que se logró llegar y las recomendaciones generales, así como las soluciones que se pueden dar ante los dichos riesgos.

CAPÍTULO 1: ASPECTOS GENERALES

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

Factor G Consulting SAC, es una entidad privada, que se registró jurídicamente en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) y forma parte de las Sociedades Anónimas Cerradas. Se dedica en el rubro de Seguridad y Salud Ocupacional y es especialista en el Monitoreo de factores de riesgos psicosociales. Inició su actividad el día 06 de Febrero del 2014, laborando solamente en su plataforma virtual denominada “Factor G Consulting”, debido a que no cuenta con una infraestructura externa pero sí con una infraestructura funcional que se describe a continuación:

Figura 1. Organigrama de la consultora Factor G Consulting S.A.C.



Valores de la cultura de la empresa

Innovación. Se consideran innovadores en el rubro de Consultoría Empresarial, buscando siempre marcar la diferencia.

Responsabilidad. Cumplen con lo que se comprometen en realizar.

Ética. Respetan los valores, principios y reglas que se han establecido.

Precisión. Implementan y diseñan modos operativos que se adaptan a lo que solicita el cliente.

Efectividad. Realizan su trabajo de manera efectiva, usando la eficacia y la eficiencia.

Compromiso. Comprometidos con sus clientes en las actividades pactadas, Controlan tiempos de trabajo, creando cronogramas para tener todo organizado y planificado.

1.2 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO

La empresa brinda el servicio de consultoría a empresas clientes de naturaleza, tamaño y sector económico diversos; a través de entrevistas y evaluaciones con la finalidad de identificar riesgos psicosociales de manera periódica; para ello, administra pruebas psicolaborales, de forma Preventiva, Pre-Ocupacional, Ocupacional y Post-Ocupacional, cuyos resultados sirven de insumo para formular programas de asesoramiento y capacitación acordes a la realidad encontrada, es decir, alineados al diagnóstico psicosocial, ya que su objetivo es facilitarles a sus clientes tomar las decisiones acertadas en los procesos de incorporación y desarrollo de personal, principalmente.

1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

A la empresa solo se le puede ubicar virtualmente a través de su página web y de su dirección de correo electrónico corporativo GMAIL. Estos son los medios electrónicos con los que se pone en contacto con sus clientes habituales, así como, con clientes potenciales que requieren de un servicio de consultoría, de una cotización o desean que uno de los especialistas o representantes de la consultora los visite en sus instalaciones.

En el contexto socioeconómico, la empresa desarrolla sus actividades brindando servicios a clientes ubicados en los distintos sectores industriales y de servicios de la economía nacional.

Figura 2. Sitio web de la consultora Factor G Consulting S.A.C.



1.4 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO

La Consultora Factor G Consulting SAC, brinda las siguientes funciones:

Head Hunter

Traducido al español, significa Caza Cabezas, pero es conocido como Cazador de Talento Humano.

Identificación de talentos gerenciales, ejecutivos Junior o Sénior con alto potencial y eficacia en el desarrollo de su gestión, mediante procesos que consisten en buscar, evaluar, persuadir e inducir al personal que sabe autoevaluarse y con disponibilidad de reubicación laboral. Todo en un marco altamente confidencial y conforme al perfil y al mérito obtenido para el cargo.

Reclutamiento y Selección de personal

Encuentra al mejor talento para el centro de labor, identificando las necesidades del puesto de trabajo, evaluando a los candidatos y ayudando a tomar la mejor decisión.

Evaluaciones Psicolaborales

Evalúa a los empleados en distintos aspectos personales tales como: Cognitivos, Emocionales, Sociales, etc.), que predicen el desempeño y la adaptación laboral.

Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales

Evaluación de riesgos conforme al Artículo 103 del D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.

Los Monitoreos Psicosociales se hacen para la evaluar y proponer ideas de mejoría en la salud de los colaboradores, evaluando la percepción del trabajador, utilizando distintas metodologías, tales como el Método CoPsoQ-istas²¹, llegando a encontrar síntomas y/o indicadores de Mobbing, Violencia y/o Acoso Psicológico, Estrés y Burnout.

Acompañamiento psicológico para trabajadores

Consiste en la prevención y disminución de síntomas psicopatológicos y trastornos mentales en su caso, facilitando así la pronta recuperación.

Otorgar la facilidad en la adaptabilidad y en el afronte del paciente, de los familiares y profesionales para que su reacción emocional no sea de impedimento al afrontar las demandas internas y externas presentes de manera exitosa.

Talleres y Capacitaciones

Responde ante una gran necesidad de capacitar a todo el personal para poder mantenerse a flote en el mercado laboral ante cualquier crisis, en la cual se requieren profesionales especialistas en generar cambios en las organizaciones por medio de charlas y talleres que fortalezcan competencias laborales como: Motivación, Trabajo en Equipo, Atención al Cliente, Liderazgo, Comunicación y Manejo de Estrés Laboral. Así también las siguientes competencias psicológicas: Inteligencia Emocional, Autoestima.

1.5 MISIÓN Y VISIÓN

Misión

Intervenir en la ampliación y en el desempeño de las organizaciones a través del reclutamiento de personal desde el nivel jerárquico más bajo hasta el más alto, incrementando su capacidad de conocimiento y desenvolvimiento profesional.

Visión

Obtener reconocimientos por brindar servicios profesionales eficaces, que otorguen valor agregado a las entidades, logrando optimizar sus recursos para cumplir con sus objetivos.

CAPITULO 2: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA

Las actividades profesionales en la Consultora, se iniciaron con un proceso de inducción, que incluyó capacitaciones sobre su actividad principal y los servicios que brinda, así como, las características y principales necesidades de sus clientes. La inducción, sirvió también para conocer en detalle los tipos de consultoría que ofrece la empresa, que están básicamente orientados a intervenciones Preventivas, Pre-Ocupacionales, Ocupacionales y Post-Ocupacionales; asimismo, conocer la Batería de Pruebas Psicológicas que se utiliza para evaluar, cómo Test Mini Psiquiátrico, Test de ZUNG A, Test de Depresión, Test del Sueño (Escala EPWORTH), Escala de Intensidad de Fatiga, Escala de Somnolencia de EPWORTH (Versión Peruana Modificada) Escala de Competencias Laborales (Adaptado de HAY MCBER, WAIS Clásico (Test de Retención de Dígitos, Test de Claves), Cuestionario de Acrofobia (Fobia a la Altura), Cuestionario de Claustrofobia (Fobia a Espacios Confinados), Cuestionario AUDIT (Consumo de Alcohol), Cuestionario de Estrés y el Método CoPsoQ-Istas21 (Evaluación de Riesgos Psicosociales). Luego de concluido el proceso de inducción, las principales actividades delegadas fueron: realizar entrevistas individuales y administración de pruebas de manera grupal para identificar los Riesgos Psicosociales a trabajadores de diversa modalidad, puesto y rubro dentro de su mismo centro de labores. Otras tareas asumidas, fueron: aplicar pruebas psicométricas en función a la necesidad de Atención Psicológica identificada, ya sea Preventiva, Pre-Ocupacional, Ocupacional y Post-Ocupacional, a diversas empresas clientes, a puestos operativos, administrativos y gerenciales; y, elaborar los Informes Psicolaborales usando el formato de presentación que manejan algunas entidades; y, por último, sugerir y recomendar de manera confidencial y personalizada a cada colaborador para mejorar su calidad de vida y prevenir malos hábitos y enfermedades físicas y mentales.

2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS

El propósito principal como Psicóloga Ocupacional en Factor G es supervisar la adecuada ejecución de los servicios que brinda la consultora a sus clientes, y por tanto, cuidar que se cumplan las condiciones técnicas y los estándares de calidad ofrecidos, como disponer de ambientes adecuados para la administración de pruebas y la realización de entrevistas, es decir, que estos espacios sean cómodos, amplios y bien

iluminados, asimismo, poner mucho celo profesional y ética en la elaboración de los informes. La intervención mediante las evaluaciones a las empresas clientes, permite en principio conocer la realidad de su fuerza de trabajo, asimismo, sirve para monitorear y medir el desempeño laboral. Esta información es fundamental, para elaborar propuestas de mejora, como talleres o cursos de capacitación en temas relacionados a clima laboral, manejo del estrés, liderazgo, trabajo en equipo, control de emociones, eficiencia, eficacia, proactividad y resiliencia, como también, sugerirles que cumplan con las 48 horas semanales de trabajo, de acuerdo con el Artículo 1° de la ley N° 26648 “Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo”, del Decreto Supremo (D.S.) N° 004-2006-TR. (Disposiciones sobre registro de control de asistencia y de salida en régimen laboral de actividad privada). Dentro de las funciones asignadas se encuentran:

- Aplicar Pruebas Psicológicas, realizar entrevistas estructuradas y plantear Estudios de Caso al personal que ingresa a laborar de acuerdo al puesto asignado.
- Calificar las pruebas psicológicas aplicadas, específicamente al rubro, modalidad, área de desempeño y puesto, tomando en cuenta las normas de corrección y calificación de cada una de ellas para, asimismo, poder dar a conocer los resultados.
- Diagnosticar acorde con los resultados obtenidos, los cuales informarán el(los) factor(es) de riesgo psicosocial(es) encontrados.
- Sugerir programas de intervención, basados en el(los) factor(es) de riesgo existente(s) en el diagnóstico, con la finalidad de incrementar el desempeño laboral y la satisfacción de los empleados.

CAPITULO 3: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1 TEORÍA Y PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

La elección de hacer un taller de riesgos psicosociales dirigido a los trabajadores de una empresa de Lima Metropolitana, dedicada al rubro de comercio industrial y minero, se basó en la necesidad de sus directivos de conocer el estado en el que se encuentran las condiciones de trabajo y su organización, en el aspecto de prevención de los riesgos de estrés y salud física, identificando los problemas, fijando los límites y elaborando las propuestas para manejar estos

riesgos. El abordaje del estrés en el trabajo es muy importante debido a que es uno de los problemas psicosociales de mayor riesgo en la actualidad, al haberse producido un incremento acelerado de casos, en los últimos años. Es por eso que detectarlo a tiempo mediante una evaluación anual de riesgos psicosociales denominada CoPsoQ-Istas21, es la principal tarea para prevenir la ocurrencia de más casos en las empresas. Cabe destacar, que la referida escala de medición viene en distintas versiones aplicables según la cantidad de trabajadores en cada entidad. Dentro de esta misma línea de propósito, se formuló la realización de un taller de prevención en Riesgos Psicosociales dirigido a los miembros de la empresa.

Para brindar un mayor fundamento a la experiencia profesional en la organización, era indispensable desarrollar algunas teorías y conceptos acerca de los riesgos psicosociales, que se explican a continuación.

3.1.1 Bases teóricas

3.1.1.1 Teoría general del estrés

Une los Modelos Conceptuales "demanda-control-apoyo social" de Karasek, Theorell y Johnson y "esfuerzo- compensaciones" de Siegrist, el Vitamínico, Warr, y el Socio-técnico Cherns, De Sitter, explicando la relación entre el estrés y la salud. Ambos modelos pueden reconocer las características de la organización del trabajo que afectan la salud, clasificados en seis grupos, los cuales son:

- Las Exigencias Psicológicas del Trabajo.
- Los Conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales, familiares y sociales.
- El control sobre el trabajo, en general, las oportunidades que el trabajo ofrece para que sea activo, con sentido y que contribuya a desarrollar habilidades.
- El apoyo social, la calidad de liderazgo y algunos otros aspectos de las relaciones que implica el trabajo.
- Las compensaciones derivadas del trabajo.

- La inseguridad en el trabajo y condiciones de empleo fundamentales.

3.1.1.2 Modelo de demanda control y apoyo social

Fue postulado por Karasek. Está centrado directamente en demanda laboral y control del trabajo; en la cual, la demanda es referida a la carga laboral o presión, y el control del trabajo, denominado también como latitud de decisión, está referido como la habilidad del sujeto para controlar sus actividades en el trabajo. Añadiendo el bajo control al trabajo con alta demanda, generan respuestas de estrés. Pero que al agregar el alto control a las altas demandas, se logra incrementar el aprendizaje, la motivación y desarrollar nuevas destrezas como los trabajos activos. El apoyo social de los compañeros o supervisores merma el estrés laboral.

3.1.1.3 Modelo de desequilibrio entre esfuerzo y recompensa

Fue postulado por Siegrist. Este modelo está basado en que el desequilibrio entre el esfuerzo laboral y la compensación económica provoca problemas de estrés. Esto quiere decir que el esfuerzo en la actividad laboral genera una expectativa de una compensación remunerativa y estima.

3.1.2 Riesgos Psicosociales

Es el conjunto de aquellos aspectos relacionados con el ambiente de trabajo, diseño, organización y el entorno social, que pueden causar en los empleados daños físicos, psicológicos y sociales.

La salud física y mental del trabajador, pueden ser causados por malas condiciones psicosociales y generar problemas emocionales, cognitivos y conductuales.

Muchas de las enfermedades cardiovasculares, respiratorias, dermatológicas y mentales en los trabajadores son causadas por el estrés severo provocado por el estrés prolongado en el tiempo.

3.1.3 Factores de Riesgos Psicosociales

Son las causas que afectan la salud del trabajador dentro de la empresa por

motivo de una gestión mal desarrollada y por un entorno laboral inadecuado. Dichos factores pueden tener un horizonte temporal, continuo.

Estos factores se caracterizan por ampliarse en tiempo y espacio, relacionarse con factores de riesgos mentales, contando con baja cobertura legal y siendo difíciles de cuantificar y por ende hay una dificultad para crear estrategias de solución.

Los principales factores de riesgos se presentan en las organizaciones afectando su filosofía y su entorno, como también, en sus labores, en cuanto a las condiciones, calidad y las expectativas del puesto.

3.1.4 Tipos de riesgos

Estrés

El estrés es definido como un estado que genera altos niveles de excitación y de respuesta. Es una reacción que puede causar problemas de salud graves y que al volverse crónico, se genera un desgaste conocido como Burnot.

Se ha demostrado que diversas afecciones crónicas, trastornos psicosomáticos y de salud mental (problemas cardíacos, ansiedad, depresión, etc.) están estrechamente relacionados con el estrés.

Violencia laboral

Está referido a una forma violenta, la cual es ejercida por una jerarquía en la organización contra una persona o un grupo. Se da de dos maneras:

Física. Cuando se producen daños físicos a un trabajador de cualquier mando. Estos actos físicos pueden ser golpes, empujones, como también el uso de objetos para estas agresiones.

Psicológica. Cuando se hace un mal uso deliberado de la autoridad sobre una persona o grupo, afectando el desarrollo físico, mental y social. Como por ejemplo, abuso verbal, el acoso, intimidaciones, amenazas, etc.

Acoso laboral

Se presenta cuando existe un mal funcionamiento de la empresa, y el comportamiento inadecuado entre compañeros y directivos que frecuentemente

no correspondido ni deseado, tomando en cuenta la edad, orientación sexual, religión, raza, entre otros, afectando la integridad de todos los trabajadores de la entidad.

Acoso sexual

Está referido específicamente al comportamiento entre colaboradores de manera verbal o físico, en el área sexual donde se afecta la integridad personal, generando un entorno degradante, ofensivo o intimidatorio. Estos pueden ser chantaje sexual y el que es provocado por un ambiente hostil.

Inseguridad contractual

Es originado por una constante incertidumbre que genera la inestabilidad laboral o por las condiciones laborales cambiantes o también las oportunidades de desarrollo.

Este tipo de riesgo dependerá de la percepción de la estabilidad de la empresa. Aspectos como la poca probabilidad de renovación contractual, incumplimiento del tiempo laboral establecido, ausencia de protección laboral, deficiente remuneración y compensación respectiva.

La intervención y la prevención van a desarrollar una adecuada organización y la disminución de los riesgos psicosociales.

3.1.5 Definiciones Conceptuales

3.1.5.1 Estima

Mide el grado de consideración y reconocimiento por sus cualidades.

3.1.5.2 Doble presencia

Son las exigencias de presencia simultánea en el trabajo y en el hogar que muestran interferencias.

3.1.5.3 Apoyo social y calidad de liderazgo

La calidad de liderazgo es la gestión de calidad de los jefes inmediatos o líderes encargados de la dirección de una organización y del apoyo social.

3.1.5.4 Inseguridad

Mide el grado de confiabilidad y condiciones de trabajo de permanencia actual y futura.

3.1.5.5 Trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Las posibilidades de desarrollo son las oportunidades que sirven para evidenciar cualidades, conocimientos y respectivas recompensas. Tiene relación con los métodos de trabajo aplicados que los evalúa de la forma positiva y negativa.

3.1.5.6 Exigencias psicológicas

Son exigencias psicológicas cuantificables en cuanto a la cantidad de trabajo, y emocionales en cuanto a la transferencia de sentimientos.

3.2 ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS

3.2.1 Acciones

En esta área, se muestran las acciones y metodologías que se utilizaron en la empresa para identificar los riesgos psicosociales, siguiéndose un proceso evaluativo para la obtención de la información, el cual sirvió para llegar al diagnóstico y de acuerdo a éste, se planteó la intervención requerida, en la cual se propuso un taller preventivo que involucra los riesgos psicosociales identificados. A continuación, se explicará el procedimiento de la evaluación y, posteriormente, la elaboración del informe de riesgos psicosociales.

3.2.2 Participantes

Está conformado por 6 colaboradores del sexo masculino, en la cual 4 de ellos son del área operativa y 2 del área administrativa de una empresa dedicada al sector industrial.

3.2.3 Metodología de Evaluación

La evaluación requerida por la institución, se llevó a cabo debido al cumplimiento obligatorio con la ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el trabajo”.

Para evaluar los riesgos psicosociales se hizo el uso del cuestionario PSQ CAT 21, versión corta, que fue realizado de manera anónima para garantizar la confiabilidad de los resultados, con la finalidad de evaluar e identificar factores de riesgo psicosocial y establecer medidas de mejora de la salud de los trabajadores, para prevenir daños posibles a los que se encuentran expuestos durante su permanencia en el trabajo y analizar los resultados de las evaluaciones, comparar dichos resultados con las valoraciones de referencia; en concordancia con las normas vigentes e información científica disponible.

3.2.4 Instrumento

Tabla 1: Ficha técnica

Nombre Original	Método CoPSoQ PSQCAT (Versión 2)
Autores	National Research Centre for the Working Environment de Dinamarca
Adaptación a versión corta	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)
Adaptación al castellano	La Generalitat de Catalunya. Gobierno de Cataluña
Dimensiones que evalúa	Evalúa 15 dimensiones: Exigencias psicológicas cuantitativas, Ritmo de trabajo, Exigencias psicológicas emocionales, Doble presencia, Influencia, Posibilidad de desarrollo, Sentido del trabajo, Calidad de liderazgo, Previsibilidad, Claridad de rol, Conflicto de rol, Inseguridad sobre el empleo, Inseguridad sobre las condiciones de trabajo, Confianza vertical y Justicia.
Administración	Para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras (versión corta)
Duración	Indeterminada
Objetivo	Identificar y valorar los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas.

En resumen, este instrumento mide 15 dimensiones que están categorizadas en 6 grandes grupos, los cuales se identificaron en ésta intervención y son los siguientes:

Grupo 1. Estima

Grupo 2. Doble presencia

Grupo 3. Apoyo social y calidad de liderazgo

Grupo 4. Inseguridad

Grupo 5. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo. Influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos

Grupo 6. Exigencias psicológicas.

3.2.5 **Análisis e Interpretación**

La respuesta del cuestionario es voluntaria, y la tasa de respuesta ha sido del 100% (contestaron 6 trabajadores/as de los 6 a los que se les suministró el cuestionario). Una tasa de respuesta aceptable debe situarse a partir del 60%.

Condiciones de trabajo

En este apartado se describen las condiciones de trabajo y empleo. Es muy importante tener en cuenta la información que proporcionan las tablas que serán presentadas a continuación, ya que dan pistas de las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas, mostrando la distribución según las características sociodemográficas. En cuanto a la jornada laboral, los horarios son variables, dependiendo del puesto.

Tabla 2. Sexo

<u>Sexo</u>	<u>N°</u>	<u>%</u>
Hombre	6	100
Mujer	0	0
<u>Total</u>	<u>6</u>	<u>100</u>

Tabla 3. Área

<u>Área</u>	<u>N°</u>	<u>%</u>
Operativo	4	66.67
Administración	2	33.33
Total	6	100

Prevalencia de la Exposición

La Tabla 4 presenta la prevalencia de exposición, es decir, la proporción de trabajadores/as incluidos en cada situación de exposición (más Desfavorable- D, Intermedia- I y Favorable – F para la salud). Las 6 dimensiones están ordenadas en función de la situación más favorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable. Dicha tabla se muestra a continuación.

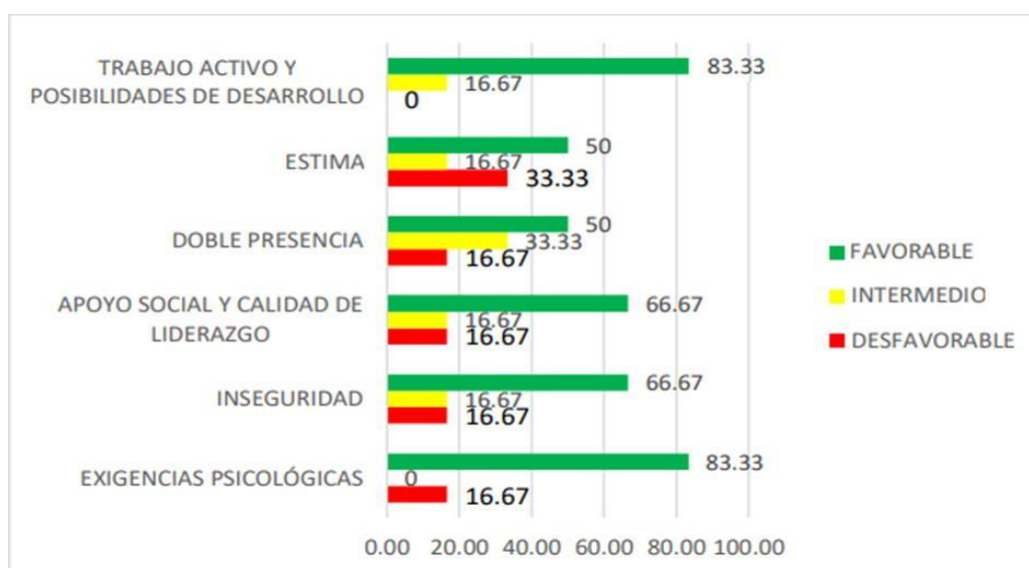
Tabla 4. Organización de las exposiciones en función de la prevalencia

Dimensión	D	I	F
Exigencias psicológicas	16.67	00.00	83.33
Inseguridad	16.67	16.67	66.67
Apoyo social y calidad de liderazgo	16.67	16.67	66.67
Doble presencia	16.67	33.33	50.00
Estima	33.33	16.67	50.00
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	00.00	16.67	83.33

Interpretación. La interpretación de resultados se clasifica en tres intervalos:

- Nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud (F: Favorable)
- Nivel de exposición psicosocial intermedio (I: Intermedio)
- Nivel de exposición más desfavorable para la salud (D: Desfavorable)

Figura 3. Prevalencia de Exposición por Dimensiones



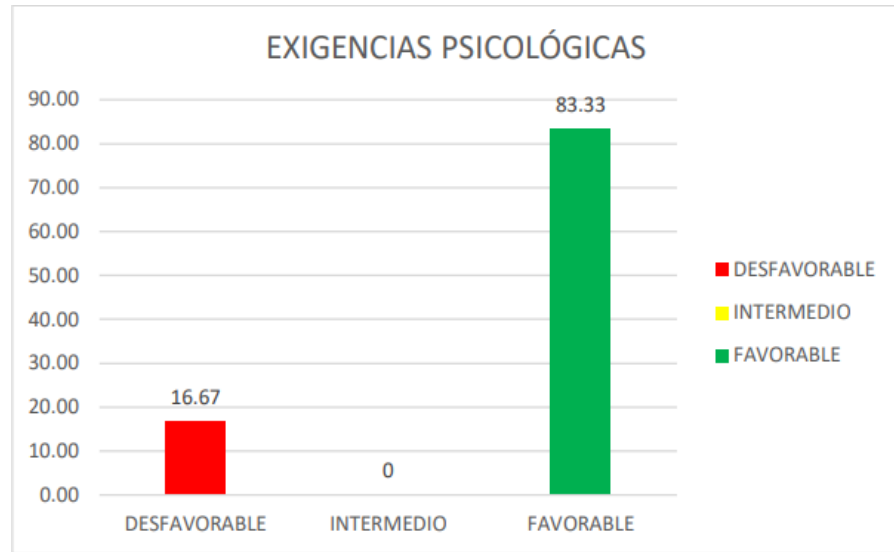
Exposición Dimensión a Dimensión

Exigencias psicológicas

Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente: cuantitativa y cualitativa. Desde el punto de vista cuantitativo, las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para realizarlo. Desde el punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a las demandas emocionales (cuando el trabajo expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos cuando requiere esconder sentimientos y opiniones), cognitivas (cuando el trabajo requiere gran esfuerzo intelectual) o sensoriales (cuando requiere esfuerzo de los sentidos).

Un 83.33% de trabajadores está expuesto a la situación más Favorable para la salud respecto a las Exigencias psicológicas. El 16.67% restante en una situación más Desfavorable.

Figura 4. Exigencias psicológicas

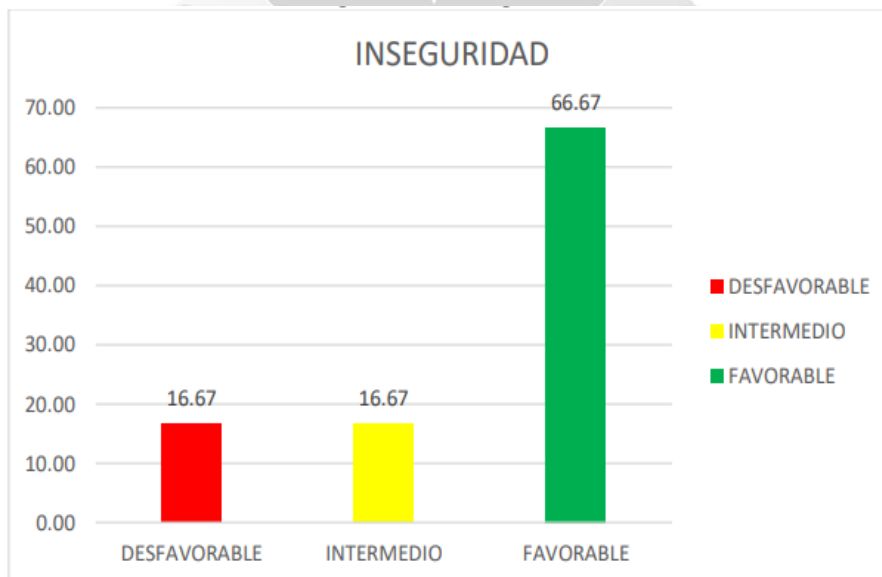


Inseguridad

La falta de respeto provoca inseguridad contractual, se relaciona con cambios de puesto inesperados y contra la voluntad del trabajador, trato injusto, poco reconocimiento en el trabajo y baja remuneración.

Un 66.67% de trabajadores está expuesto a la situación más Favorable para la salud respecto a la Inseguridad. El 16.67% se ubica en una situación más Desfavorable y el 16.67% restante en una situación Intermedio.

Figura 5. Inseguridad

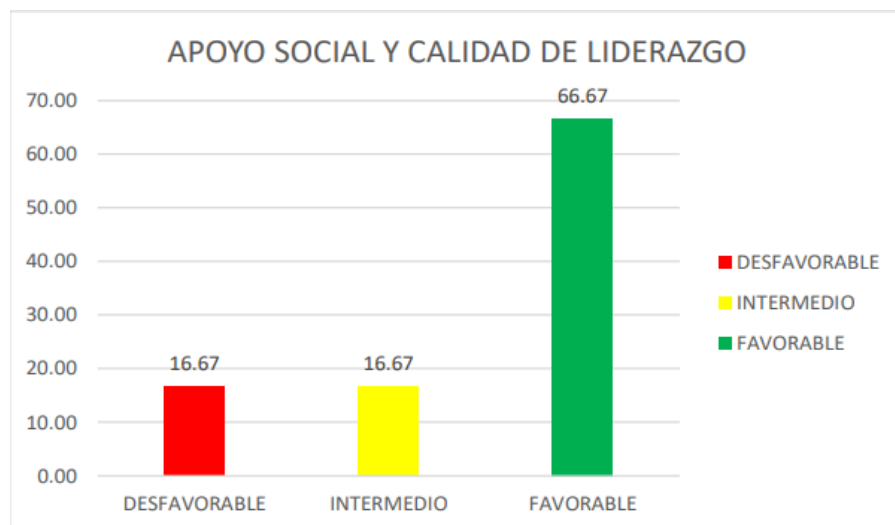


Apoyo social y calidad de liderazgo

El trabajador aislado, no cuenta con el apoyo de superiores o compañeros y compañeras, posee tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.

Un 66.67% de colaboradores está expuesto a la situación más Favorable para la salud respecto al Apoyo social y calidad de liderazgo. El 16.67% se ubica en una situación más Desfavorable y el 16.67% restante en una situación Intermedio.

Figura 6. Apoyo social y calidad de liderazgo

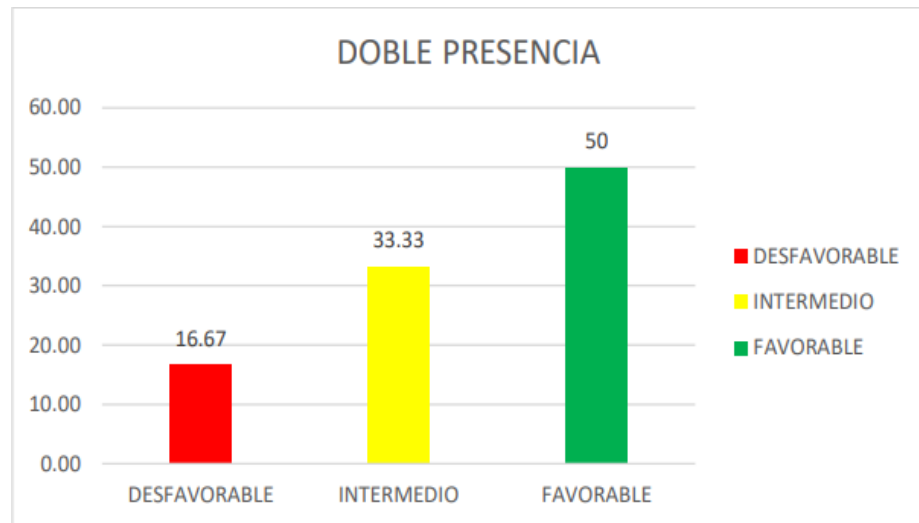


Doble presencia

El trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos.

Un 50% de colaboradores está expuesto a la situación más Favorable para la salud respecto a la Doble Presencia. El 33.33% se ubica en una situación Intermedio y el 16.67% restante en una situación más Desfavorable.

Figura 7. Doble presencia

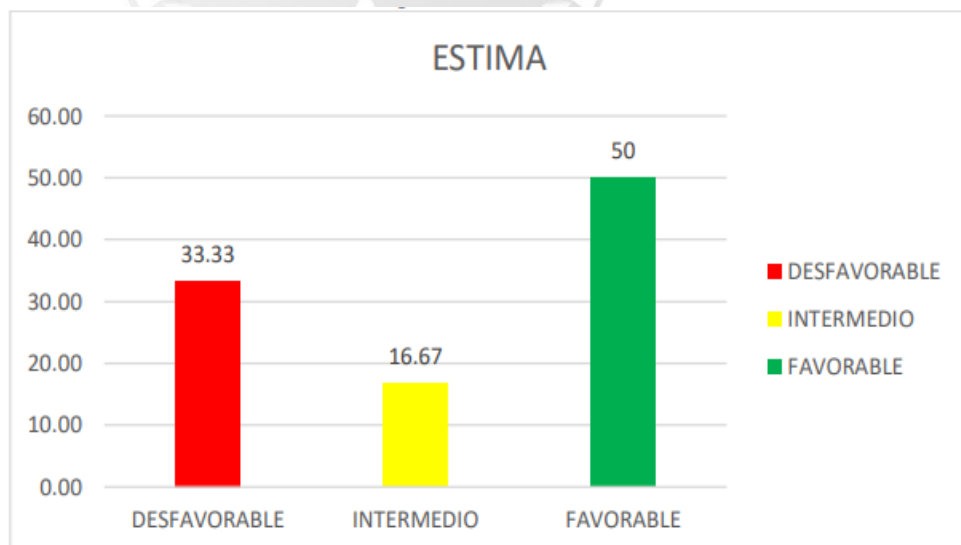


Estima

No se recibe reconocimiento del trabajo realizado, ni apoyo necesario en situaciones difíciles, influye en el auto concepto de los trabajadores, y por tanto en la forma como realicen sus tareas, el no sentirse miembro de la organización y útil para la misma acarrea baja motivación y bajo rendimiento.

Un 50% de trabajadores está expuesto a la situación más Favorable para la salud respecto a la Estima. El 33.33% se ubica en una situación más Desfavorable y el 16.67% restante en una situación Intermedio.

Figura 8. Estima

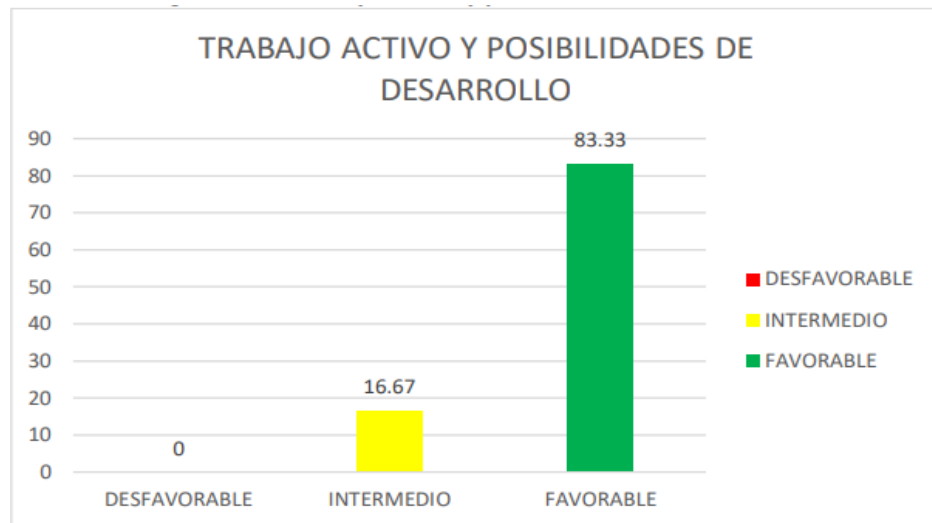


Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: influencia, desarrollo de habilidades y control sobre los tiempos

La influencia en el trabajo, las posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador que tiene su tiempo de trabajo, el sentido que tiene el trabajo y la integración en la empresa.

Un 83.33% de empleados está expuesto a la situación más Favorable para la salud respecto al Trabajo activo y posibilidades de desarrollo. El 16.67% restante se ubica en una situación Intermedio.

Figura 9. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo



Puntuaciones

En este apartado analizamos las puntuaciones de la empresa, en la que se observa la situación de las 6 dimensiones. Para ello, utilizamos el gráfico que se muestra a continuación, el cual nos indica cómo es la puntuación, en la cual se pueden dar tres situaciones:

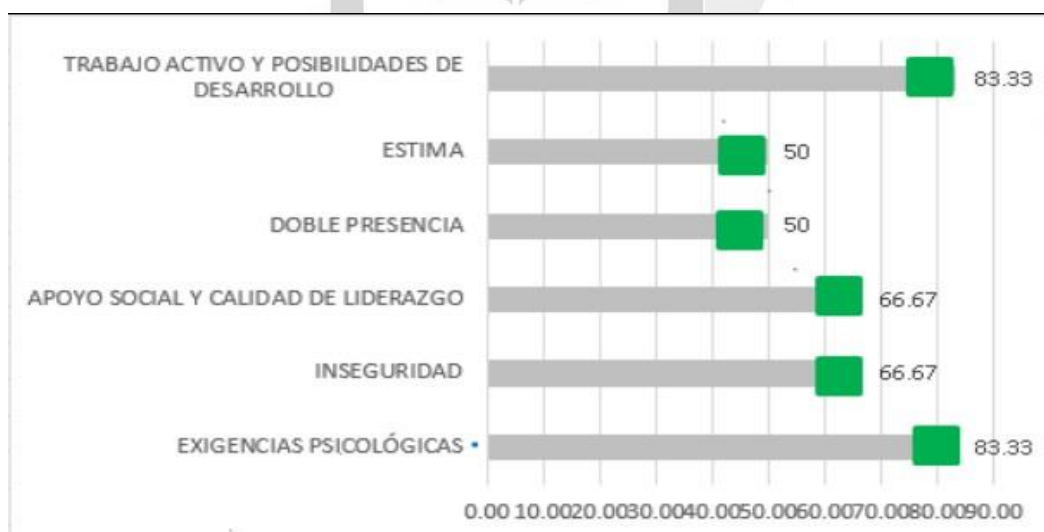
- Si la organización se encuentra en peor situación el punto se representa como un círculo rojo.
- Si la empresa está en mejor situación el punto se representa como un cuadrado verde.

- Si la entidad está en situación intermedia se representará mediante un triángulo azul.

Tabla 5. Puntuaciones

Dimensiones	%
Exigencias psicológicas	83.33
Inseguridad	66.67
Apoyo social y calidad de liderazgo	66.67
Doble presencia	50.00
Estima	50.00
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	83.33

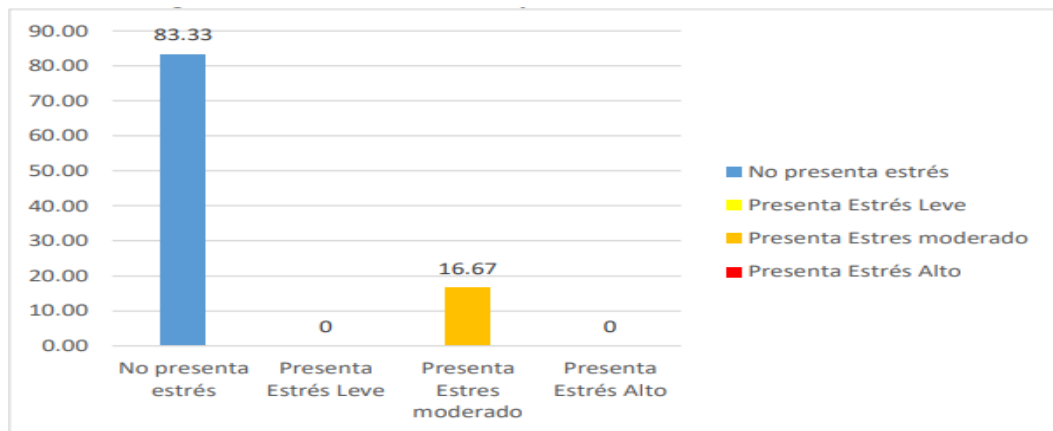
Figura 10. Distribución de Dimensiones



Presencia de Niveles de estrés

Un 83.33% (5 personas) de trabajadores no presenta niveles de estrés y el 16.67% (1 persona) restante presenta estrés moderado.

Figura 11. Indicadores de presencia de niveles de estrés



3.2.6 Diagnóstico

De manera general, los resultados de la evaluación indican que sólo 2 colaboradores, representados por el 33.33%, respondió de forma desfavorable, mientras que 4 de ellos, representando el 66.67% respondió favorablemente, y en cuanto a la Presencia de niveles de Estrés, sólo 1 de los trabajadores, representado por el 16.67%, presenta estrés “moderado”, mientras que 5 de ellos, representados por el 83.33%, “no presenta niveles de estrés”.

3.2.7 Propuesta del plan de intervención

3.2.7.1 Descripción del plan de intervención

De acuerdo con los resultados obtenidos, sería necesario implementar un taller para intervenir en los riesgos psicosociales, brindando medidas que logren prevenir dichos riesgos, obteniendo una dirección adecuada, definir las tareas de rol, establecer protocolos para contrarrestar los riesgos, impidiendo su incremento y asimismo, proponer capacitaciones que promuevan mejoras en la salud física y psicológica de los trabajadores, y específicamente, establecer, desde el aspecto organizacional, una adecuada filosofía de trabajo enfocado en contrarrestar las exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo y la doble presencia, como también, el incentivar, desde el aspecto laboral, en la empresa las condiciones favorables de empleo, calidad y expectativas laborales y profesionales, enfocados en contrarrestar el estrés, la inseguridad y la baja estima.

Se propone, un taller denominado “Superando riesgos laborales” que consta de cinco sesiones, con duración de 45 minutos semanales, que será desarrollado en el ambiente laboral. Estas sesiones son las siguientes:

Sesión 1. Esta sesión está aplicada para el reconocimiento de riesgos laborales.

Sesión 2. Esta sesión está referida a las exigencias psicológicas y manejo del estrés.

Sesión 3. Esta sesión consiste en la mejora del uso del tiempo y la doble presencia.

Sesión 4. Esta sesión trata el trabajo activo y posibilidades de desarrollo e inseguridad.

Sesión 5. Esta sesión refuerza la estima y concientiza el apoyo social y la calidad de liderazgo.

A continuación se presentará el esquema del taller:

Taller: “Superando riesgos laborales”

SESIÓN 1: “Presentación acerca de los riesgos psicosociales”

OBJETIVO GENERAL: Lograr que cada participante reconozca los riesgos.

FASE DE INICIO: Dinámica Tela de araña

OBJETIVO: Lograr que en los participantes se crea un clima de confianza.

CONTENIDO:

Se les invitará a los participantes a formar una ronda y se hará la entrega de un ovillo de lana a un participante, quien se presentará y dirá cosas que le agraden y luego lanza el ovillo a otro participante quien hará lo mismo. Una vez formada la telaraña, el último participante dirá todo lo que dijo el participante que le antecede, así sucesivamente hasta desenredar la telaraña.

RECURSOS MATERIALES: Ovillo de lana

DURACIÓN: 07 minutos

PARTICIPANTES: 6

FASE DE DESARROLLO: Concepto, características, tipos, factores y efectos de riesgos psicosociales.

OBJETIVO: Brindar a los participantes el conocimiento e identificación de los riesgos psicosociales y sus factores psicolaborales y cómo afrontarlo.

CONTENIDO:

Definición de los riesgos psicosociales

Conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes derivados directamente del Trabajo o que con motivo de este pueden afectar la salud del trabajador.

Factores de riesgos

En los trabajos con alto grado de dificultad, gran demanda de atención, actividades de gran responsabilidad, ausencia de plan de vida laboral.

Es generado por un liderazgo inadecuado, mala utilización de las habilidades, también se da debido a una motivación deficiente, carencia de reconocimiento, remuneración no equitativa, falta de capacitación y desarrollo del personal.

También se considera dentro de las causas, los rumores, mala información. Asimismo, la excesiva carga de trabajo, exigencias excesivas, trabajo rutinario y la poca satisfacción laboral.

Condiciones inadecuadas para el desempeño, ambiente laboral conflictivo, menosprecio y turnos rotativos.

Manejo de riesgos psicosociales

Identificar los riesgos psicosociales

Mejorar hábitos del trabajador

Características

Consecuencias

Tipos

Después de explicar el contenido teórico, se llevará a cabo un ejercicio en el cual se les pedirá a los participantes que agrupen de a tres, para desarrollar la escenificación de una situación de riesgo psicosocial que les acontece con mucha frecuencia.

RECURSOS MATERIALES:

Papelógrafos y proyector

Folletos

DURACIÓN: 30 minutos

FASE FINAL: Cierre de la Sesión

OBJETIVO: Brindar a los participantes información sobre las conclusiones arribadas durante la sesión.

CONTENIDO:

Se les hablará a los participantes sobre las conclusiones que se han llegado durante la sesión, además de compartir su apreciación personal sobre el tema.

RECURSOS: Ninguno

DURACIÓN: 08 minutos

SESIÓN 2: “Liberando tensiones”

OBJETIVO GENERAL: Que los trabajadores puedan liberarse de sus tensiones mediante la realización de técnicas de relajación física y mental, de forma habitual.

FASE DE INICIO: Presentación de la estructura procedimental de la sesión.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Informar a los participantes acerca del procedimiento en que se desarrollará la sesión.

CONTENIDO:

Conceptos sobre las técnicas de relajación muscular y mental.

Los desarrollos de las técnicas (Ejercicios).

Los beneficios que existen al liberar las tensiones.

RECURSOS MATERIALES: Papelógrafos, hojas bond, 2 plumones gruesos de distinto color.

DURACIÓN: 07 minutos

PARTICIPANTES: 6

FASE DE DESARROLLO: Técnicas de relajación muscular y mental

OBJETIVO: Lograr que éstas técnicas sean ejecutadas habitualmente antes y durante la jornada laboral.

CONTENIDO:

Técnicas de relajación muscular

El objetivo de ésta técnica es alcanzar que los empleados aprendan los distintos ejercicios de relajación muscular.

Pausas activas para ejercitarse, bailar o realizar cualquier actividad que libere tensiones.

Si en donde labora aún no se realizan estas pausas, se podría sugerir que se lleven a cabo en beneficio de su equipo y la empresa.

A veces pensar en darse un tiempo con tantas tareas suena absurdo, pero no lo es. Darse unos minutos entre actividades, permite despejar la mente y relajar el cuerpo para que los resultados se logren. Se recomendará hacer algo que les guste: salir a caminar, tomar un café, ir al cine, lo que sea que les haga desconectar del trabajo y distraerse de la rutina.

Técnica mindfulness

El objetivo de dicha técnica es que los empleados logren controlar los pensamientos que les provocan estrés.

Para poder aplicar lo que se habló del tema, se realizará una serie de ejercicios que les ayudarán a relajar los músculos, la mente y así liberar la tensión ocasionada por el estrés, que sólo tomará unos 15 minutos. Primero, se comienza

a relajar los músculos. Pero cada ejercicio se repetirá 10 veces, iniciando por la cara, elevando las cejas, como si se tuviera el ceño fruncido, y luego se suelta. Segundo, se continúa con el cuello. Este consiste en inclinar suavemente la cabeza hacia adelante, empujando la barbilla hacia el pecho, y lentamente se levanta de nuevo. Tercero, con los hombros, teniendo las piernas separadas, se encogen los hombros, levantándose hacia las orejas, y luego se les deja caer. Cuarto, con el pecho, respirando de manera lenta y profunda en el diafragma, utilizando toda la zona de los pulmones. Luego, exhalar lentamente, logrando que el vientre se desinflame. Quinto, con los brazos, estirar los brazos hasta donde se pueda, y juntar las manos con las palmas hacia adentro. Penúltimo, empujar los dedos de los pies hacia afuera y atraer hacia adentro. Por último, con las muñecas y manos, extendiendo la muñeca y luego estirar los dedos y pulgares y relajarlos.

Terminada la secuencia de ejercicios, se tomará un descanso, sentado con los ojos cerrados contando del uno al diez, repitiéndolo la cantidad de veces que sea necesaria hasta lograr mantener la mente en blanco, sin ocupar ni un sólo pensamiento. Después se concentrarán profundamente en su respiración por un minuto con los ojos abiertos, respirando por el vientre, inhalando por la nariz y exhalando por la boca.

RECURSOS MATERIALES: Colchoneta para Yoga.

DURACIÓN: 30 minutos

FASE FINAL: Cierre de la sesión

OBJETIVO: Interactuar con los participantes, compartiendo las experiencias vivenciales durante la sesión, las conclusiones y las sugerencias requeridas.

CONTENIDO:

Para finalizar con la sesión, se procederá a pedir a cada uno de los participantes que cuenten su experiencia vivida durante la sesión. Luego se brindarán las conclusiones y sugerencias respectivas.

RECURSOS MATERIALES: Lápiz, hoja bond

DURACIÓN: 08 minutos

SESIÓN 3: “Tomando el control de mi tiempo”

OBJETIVO GENERAL: Mejorar en el uso del tiempo.

FASE DE INICIO: Introducción

OBJETIVO: Se presentará la estructura del procedimiento de la sesión

CONTENIDO:

Planificación y administración del tiempo

Actividades favorables

RECURSOS MATERIALES: Papelógrafos con contenido

DURACIÓN: 07 minutos

FASE DE DESARROLLO: Técnicas para organizar el tiempo

OBJETIVO: Que los participantes planifiquen y den un buen uso a su tiempo.

CONTENIDO:

El uso inadecuado del tiempo es lo que más exigencias psicológicas suele generar.

Esta nota sobre gestión del tiempo podría ayudar, así como ésta lista de aplicaciones para organizarse.

Establecer prioridades empezando con las tareas urgentes.

Luego de explicar el aspecto teórico, se pedirá a los participantes que se pongan de pie para realizar una dinámica que se denomina “El juego de las cuentas”, que tiene como objetivo analizar las presiones en competencia y las emociones que generan las mismas.

Se explicará a los participantes que es una competencia de ensartar cuentas. Se le dará a cada uno de ellos un recipiente con cuentas y una cuerda. Se dará la señal y ellos comenzarán a ensartar. A los 5 minutos después, se dará la señal de “alto”. El que haya ensartado más cuentas gana, se premiará al ganador.

RECURSOS MATERIALES:

Cordones de 1 metro

Cuentas o macarrones

Reloj despertador

DURACIÓN: 30 minutos

FASE FINAL: Cierre de sesión

OBJETIVO: Lograr que los participantes reflexionen sobre lo aprendido.

CONTENIDO:

Se guía un proceso a que el grupo analice:

Cómo afecta la presión del tiempo

Cómo afecta ver al compañero que ganó

Qué sentimientos provoca ganar y perder

Por último, se les invitará a que lo apliquen en su vida.

RECURSOS MATERIALES: Ninguno

DURACIÓN: 08 minutos

SESIÓN 4: “Manejando los conflictos”

OBJETIVO GENERAL: Lograr que los participantes puedan manejar sus conflictos de manera adecuada

FASE DE INICIO: Introducción

OBJETIVO: Explicar a grosso modo a los participantes acerca de lo que abarcará la sesión.

CONTENIDO:

Concepto de conflictos laborales

Causas y consecuencias

Forma de cómo manejar los conflictos

Ejecución de la dinámica

Conclusiones finales

RECURSOS MATERIALES: Papelógrafos con contenido temático

DURACIÓN: 07 minutos

PARTICIPANTES: 6

FASE DE DESARROLLO: Explicación acerca de los conflictos laborales

OBJETIVO: Dar a conocer a los participantes acerca de los conflictos laborales y cómo superarlos creando un clima saludable.

CONTENIDO:

Los conflictos laborales producen estrés y problemas en la productividad. En un estudio que realizó esta bolsa de trabajo en 2021, se identificó que el 48,25% de encuestados atravesó conflictos laborales.

Por ende, es importante evitarlos o gestionarlos para que no se conviertan en estrés u otro tipo de problemas.

Procura relacionarte con otras personas que te contagien su buena energía.

Después de explicar la parte teórica, se le pedirá a los participantes a desarrollar una dinámica que se llama “acentuar lo positivo” que tiene por objetivo derribar las barreras impuestas por ellos mismos, mejorar la imagen de ellos sí mismos y el intercambio de comentarios y cualidades personales. Se les explicará a los participante cómo derribar el mito del autoelogio y luego se les pedirán que se agrupen de dos en la cual se harán preguntan sobre su compañero, en la que ambos se compartirán cualidades y atributos mencionando sólo dos atributos que le agradan de sí mismo, dos cualidades personales y una capacidad o pericia de sí mismo y se explicará que cada comentario debe ser positivo.

Se les aplicará preguntas a los participantes para la reflexión:

¿Cuántos de ustedes al oír el trabajo asignado se sonrió y le dijo a su compañero “tú primero”?

¿Fue difícil señalar una cualidad al iniciar el ejercicio?

¿Cómo considera ahora el ejercicio?

RECURSOS MATERIALES: Papelógrafos con contenido temático

DURACIÓN: 30 minutos

FASE FINAL: Cierre de sesión

OBJETIVO: Lograr que los participantes apliquen lo aprendido.

CONTENIDO:

Se guía al grupo que analice lo aprendido y lo aplique en su vida.

RECURSOS MATERIALES: ninguno.

DURACIÓN: 08 minuto

SESIÓN 5: “Clausura”

OBJETIVO GENERAL: Terminar el taller o curso con un sentido de cercanía.

FASE DE INICIO: Introducción

OBJETIVO: Explicar a los participantes sobre lo que se hará en ésta última sesión.

CONTENIDO:

Se explicará a los participantes a groso modo sobre la dinámica de clausura.

RECURSOS MATERIALES: Papelógrafos con contenido

DURACIÓN: 07 minutos

PARTICIPANTES: 6

FASE DE DESARROLLO: Dinámica Clausura

OBJETIVO: Convertir el desarrollo del grupo en una acción no verbal simbólica.

CONTENIDO:

Se le dirá a los participantes que la clausura será breve y sin hablar.

Se les informará a los participantes que deben mantenerse en grupo y luego se les pedirá que le sigan en silencio hasta el lugar indicado

Cuando los participantes lleguen a la zona indicada, se les pedirá que hagan un círculo grande mirando hacia afuera, de modo que nadie se vea.

Se les pedirá que volteen lentamente y miren hacia adentro.

Se les pedirá que experimenten el sentimiento de ser ellos mismos.

Se les dejará por lo menos dos a tres minutos

Cuando se han reunido todo se les pedirá que se tomen un tiempo para experimentar el sentimiento en grupo. Y para eso se les dará dos o tres minutos.

Luego se les pedirá que formen un círculo, estando hombro con hombro con los brazos entrelazados. Se les pedirá que se vean entre sí.

Se les pedirá que dejen caer los brazos hacia los costados, y se muevan tres pasos hacia atrás, luego se les anuncia que ésta será la última vez que verá a los demás participantes.

Finalmente se les pide que volteen hacia afuera y que caminen al lugar donde estuvieron antes. Después de un minuto aproximadamente, se les anunciará que el ejercicio y que el taller ha terminado.

RECURSOS MATERIALES: Ninguno.

DURACIÓN: 30 minutos

FASE FINAL: Cierre Final 1964

OBJETIVO: Clausurar emotivamente un curso de capacitación.

CONTENIDO:

Se les guiará un proceso para que el grupo analice cómo se puede aplicar lo aprendido en la vida.

RECURSOS MATERIALES: Ninguno

DURACIÓN: 08 minuto

CAPITULO 4: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

4.1 CONCLUSIONES

- En conclusión, los 6 colaboradores que representan el 100% de las evaluaciones, en las 6 dimensiones de Factores Psicosociales se logró alcanzar que las dimensiones que corresponden a una situación más FAVORABLE son: Exigencias psicológicas

83.33%, Inseguridad 66.67%, Apoyo social y calidad de liderazgo 66.67%, Doble presencia 50%, Estima 50%, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo 83.33%.

- Por otro lado, los 5 trabajadores, que representan el 83.33%, no presenta niveles de estrés, pero que sólo uno de los 6, que representa el 16.67%, presenta estrés moderado.

4.2 RECOMENDACIONES

- Se sugiere continuar con las medidas preventivas con las cuales se han venido trabajando para mantenerse en una situación más FAVORABLE con el fin de evitar incrementar los factores generados de riesgos psicosociales.
- Se determina que un bajo porcentaje de los trabajadores presentan en su conjunto niveles de estrés derivados de los Factores de Riesgo Psicosocial, por lo que debemos tomar en consideración que es importante la prevención de los mismos a través de talleres, charlas o estrategias relacionadas al manejo de estrés, realizando actividades preventivas para reforzar las fortalezas personales de esta población y así evitar que estos síntomas se vuelvan significativos, disminuyendo el riesgo para la ocurrencia de accidentes o enfermedades relacionados a los Factores de Riesgos Psicosociales.
- Establecer la práctica de actividades deportivas para prevenir el estrés promoviendo la participación de las áreas de trabajo.
- Fomentar la práctica continua de estrategias de relajación ya sean de tipo muscular, de respiración entre otros que permitan prevenir la acumulación de agentes estresores o tensión provenientes del ámbito laboral, personal y familiar.

Referencias

- Begoña, M. &. (2012). *Efectos del trabajo en la salud: factores psicosociales de riesgo*. [Archivo PDF]. EMUTOM:
<https://emutom.eu/files/chapter2/Capitulo%202.6.1%20Factores%20de%20Riesgo%20Psicosocial%20Texto.pdf>
- Diario Perú 21. (10 de diciembre de 2014). El 78% de trabajadores peruanos en algún momento. Recuperado el 03 de Febrero del 2022 de Diario Perú 21:
<http://peru21.pe/noticia/382356/estres-laboral-78-trabajadoresperuanos-lo-sufrio>.
- Fernández-Arata, J., Calderón-De la Cruz, G., & Navarro- Loli, S. (2016). *Psicología de la Salud Ocupacional: Una especialidad emergente en el Perú*.
- Generalitat de Catalunya Departament de Treball, Afers Socials i famílies. (15 de Marzo de 2015). *Manual del Método CoPSoQ PSQCAT (versión 2)* [Archivo PDF].
https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/documents/04_-_riscos_i_condicions_de_treball/Eines_avaluacio_riscos/PSQCAT_2_0/Versio_curta/Castella_arxiu/Manual_metodo_CoPsoQ_PSQCAT_v2_version_corta.pdf
- Huther, G. (2012). *Biología del miedo. El estrés y los sentimientos*. Barcelona: Plataforma Editorial. Barcelona: Plataforma Editorial.
- Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS). (2007). Kristensen T, Landsbergis P, Johnson, Moncada. *Experiencias de prevención*. Recuperado el 02 de Febrero del 2022 de ISTAS: <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=5865>.
- Kristensen , T. (2010). A questionnaire is more than a questionnaire. *Scand J., Public Health*, 38(13), 149-155.
- Ministerio de Salud del Perú [MINSA]. (2016). *Manual de Salud Ocupacional*. Lima: DIGESA.
http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF.

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (2014). *Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. Informe Técnico: Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de Lima Metropolitana. Lima, Perú: Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana.* Lima. trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf.

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). *En tiempos de estrés, haz lo que importa: una guía ilustrada.* Recuperado el 04 de febrero del 2022 https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-3-web.pdf?sfvrsn=34159a66_2.

Páez-Martínez, R. (2016). ¿Des-víos de la familia en la formación de los hijos? Nuevos perfiles, funciones constantes. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud.* 14(1), 261-272.

Peiró, J. (2001). *El Estrés Laboral: una perspectiva individual y colectiva.* Recuperado el 04 de Febrero del 2022 http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_IN_SHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf.

Seyle, H. (1956). *The stress of life.* New York: McGraw-Hill.

TechPerú School of Psychology. (2021). Teorías sobre el Estrés. *TechPerú School of Psychology.* Recuperado el 04 de Febrero del 2022 <https://www.techtitute.com/pe/psicologia/blog/teorias-sobre-el-estres#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20se%20concibe%20como%20S%C3%ADndrome%20General%20de%20Adaptaci%C3%B3n.,o%20adaptarse%20a%20la%20situaci%C3%B3n.>

Wulf, S. (2012). Enfermedades asociadas al puesto de trabajo. *Biomedical Therapy,* <https://psicologiaymente.com/clinica/tipos-de-estres>.

ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento informado por parte de la consultora

Anexo 2: Instrucciones y entrevista que acompaña a la evaluación

Anexo 3: Cuestionario de datos generales

Anexo 4: Cuestionario PSQ CAT21 COPSOQ (versión corta)



Anexo 1: Consentimiento informado por parte de la consultora.



Soluciones a la medida de tus necesidades.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por el presente documento, Yo, Psic. Lic. Antonia Rebeca Gamboa Flores, identificada con número de colegiatura N° 11151, Gerente General de la empresa **Factor G Consulting S.A.C.**, doy mi consentimiento y autorizo que la información general de la empresa, así como, también, la Razón Social y el uso del instrumento que se utilicen en el presente trabajo sobre La Propuesta de Taller Preventivo de Riesgos Psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector industrial de Lima Metropolitana, conducido por la Bachiller Ana Pamela Espichan Montoya egresada de la Facultad de Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, identificada con código de estudiante N° a700000890, para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Asimismo, estoy de acuerdo que en éste trabajo sea declarada de forma expresa la información de mi Razón Social. Como también mantener la confidencialidad del nombre de mi cliente evaluado, manifestándolo de manera anónima.

Atte.

Lic. A. Rebeca Gamboa Flores
PSICÓLOGA OCUPACIONAL
C.Ps P. 11151

Psic. Lic. Antonia Rebeca Gamboa Flores

Surquillo, 20 de febrero del 2022.

Anexo 2: Instrucciones y entrevista que acompaña a la evaluación

Estimado: A continuación encontrará una serie de preguntas, las cuales responderá de manera anónima. No hay respuestas buenas ni malas solo deseamos su opinión lo más sincera posible. Responda a todas las preguntas sin dejar ninguna en blanco

¡Gracias por su colaboración!

ENTREVISTA

¿Te sientes Satisfecho a Nivel Laboral? Si fuera NO especificar

¿Consideras que hay buenas relaciones interpersonales en el medio laboral? Si fuera NO especificar

¿Cuentas con infraestructura, materiales y tecnología para realizar tu labor? Si fuera NO especificar

¿La empresa cuenta con buen clima laboral?

¿La empresa es un buen lugar donde trabajar?

¿La empresa te permite crecimiento profesional?

¿La empresa te brinda capacitaciones?

¿Tu jefe es un buen líder?

¿Tu jefe te dice cuando haces un buen trabajo?

Anexo 3: Cuestionario de datos generales

CUESTIONARIO DE DATOS GENERALES

Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad: _____ (años cumplidos)

Estado Civil:

1. Casado ()
2. Soltero ()
3. Viudo ()
4. Divorciado ()
5. Separado ()
6. Conviviente ()

Grado de Instrucción: _____

¿A qué se dedica la empresa en la que trabaja? _____

¿En qué área trabaja? _____

¿Cuál es su puesto de trabajo? _____

Describe brevemente en que consiste su trabajo: _____

¿Cuántos años lleva trabajando en esta empresa? _____

¿Cuántos años lleva trabajando en el mismo puesto de trabajo? _____

En que turno trabaja Ud.:

Matutino (Mañana y Tarde) _____ Vespertino (solo Tarde) Nocturno (Solo Noche) _____

Jornada Acumulada (48 semanales repartidos en diferentes turnos, sea mañana, tarde o noche) _____

Mixto (Horario partido De día 4 horas y de noche 4 horas o similares) _____

¿De cuantas horas a la semana es su jornada en esta empresa? _____

¿Cuántas horas extras a la semana acostumbra a trabajar? _____

Anexo 4: Cuestionario PSQ CAT21 COPSOQ (versión corta)

APARTADO 1

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 =..... puntos

APARTADO 2

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0

16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0
--	---	---	---	---	---

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 a 16 =..... Puntos

APARTADO 3

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) ¿Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18) ¿Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) ¿Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20) ¿Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20 =..... puntos

APARTADO 4

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0

26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30 =..... puntos

APARTADO 5

ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES...)

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	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
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34 =..... puntos

APARTADO 6

ELIGE UNA **SOLA OPCIÓN** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 38 =..... puntos

