



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
FACULTAD DE ENFERMERÍA

**RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DEL AREA DE
ALMACEN LOGISTICO DE UNA EMPRESA, HUACHIPA, ABRIL 2018**

**Trabajo Académico para Optar el Título de Especialista en Enfermería en
Salud Ocupacional**

Investigadoras

Lic. CAMONES VERGARA, LIZ ADA

Lic. VARGAS RIMAC, NORMA

Lic. VILAVILA GONZALES, ERIKA DIANA

Lima – Perú

2018

INDICE

| | |
|--|----|
| RESUMEN | |
| INTRODUCCION..... | 1 |
| CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. | |
| 1.1 Planteamiento del problema | 3 |
| 1.2 Justificación | 4 |
| 1.3 Viabilidad y Factibilidad..... | 4 |
| CAPITULO II: PROPOSITO Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO. | |
| 2.1 Propósito..... | 5 |
| 2.2 Objetivo general..... | 5 |
| 2.3 Objetivos específicos..... | 5 |
| CAPITULO III: MARCO TEORICO. | |
| 3.1 Antecedentes..... | 6 |
| 3.2 Base teórica..... | 8 |
| CAPITULO IV: MATERIAL Y METODOS. | |
| 4.1 Diseño de estudio | 10 |
| 4.2 Población – Muestra | 10 |
| 4.3 Criterios de Inclusión y Exclusión | 10 |
| 4.4 Definición operacional de variables..... | 10 |
| 4.5 Procedimiento y técnicas de recolección de datos..... | 13 |
| 4.6 Plan de tabulación y análisis..... | 14 |
| CAPITULO V: CONSIDERACIONES ETICAS Y ADMINISTRATIVAS. | |
| 5.1 Principios éticos..... | 15 |
| 5.2 Cronograma de Gantt y presupuestos | 16 |
| Referencias bibliográficas..... | 18 |
| Anexos | |

RESUMEN

Antecedentes: Los riesgos psicosociales, son aquellas condiciones presentes en el ámbito laboral relacionadas con la organización del trabajo, el puesto de trabajo, la realización de la tarea, que afectan al desarrollo de la labor y la salud del trabajador. La teorista Jean Watson indica que el ser humano puede encontrar armonía en su entorno de trabajo su medio ambiente y la mente encontrando el equilibrio holístico en el trabajador del área de almacén logístico y mejorar la producción de la organización y la salud del trabajador. **Objetivo:** Determinar el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores del área de almacén logístico en Gloria S.A.C. **Material y métodos:** tipo cuantitativo, diseño descriptivo de corte transversal, se utilizará como **instrumento** el cuestionario SUSESO ISTAS 21 versión breve, validado por Burgos J. con alfa de Crombach de 0.7 para uso internacional, el mismo que fue utilizado por Coral M. 2014 en la universidad Pontificia Católica del Perú. **Población:** La población estará constituida por 100 trabajadores que cumplan con los criterios de inclusión. **Plan de tabulación y análisis:** Los datos obtenidos se ingresaran al programa Excel, en el que se realizará el análisis descriptivo de los datos según las dimensiones. Luego se elaborará las tablas respectivas las que serán presentadas en porcentajes con su respectivo análisis. Los resultados: nivel de riesgo alto, medio y bajo, serán extraídos del resultado que brindará el instrumento. Se tendrá en cuenta los principios éticos: justicia, no maleficencia, beneficencia. Autonomía.

Palabras claves: Riesgo, Psicosocial, Almacén, Enfermera. (DESC).

INTRODUCCION

La actividad laboral que desempeñan los trabajadores del área de almacén logístico en Gloria S.A.C. y las condiciones en la que esta se realiza, influyen significativamente en la calidad de vida del trabajador. Quienes se encargan de la recepción, almacenamiento, movimiento de insumos y data de la organización; así mismo realizan ingresos, egresos de insumos dentro de la misma unidad y de otras unidades logísticas. Cada uno de los procesos puede llevar a una sobrecarga laboral y otras causantes que el mismo ofrece, afectando el bienestar psicológico, laboral, familiar y social. Causando riesgo psicosocial el cual afecta en forma negativa la salud del trabajador según el tipo de trabajo y la actividad productiva de la empresa (1).

En los últimos 20 años han surgido cambios tecnológicos que influyen en el proceso de aprendizaje del buen desempeño laboral y no todas las personas están preparadas para dichas exigencias tecnológicas de los equipos en almacén, por tal razón el sistema informático o tecnológico va a demandar mayor disponibilidad para la actualización permanente absorbiendo más tiempo de la vida cotidiana y generando una cascada de respuestas de riesgo psicosocial en el trabajador (2).

En España en el año 2015, de acuerdo a la sexta encuesta nacional sobre los escenarios de condiciones de trabajo, elaborado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social un tercio indica que debe trabajar a gran velocidad siempre o casi siempre y un 35% de trabajadores refirieron estar en riesgo psicosocial por sus jornadas con plazos muy ajustados (3).

Según el Instrumento del Instituto de Integración-2015-Perú; realizado a 2200 personas en 19 departamentos del Perú, indica que 6 de cada 10 personas refieren que en el último año su vida ha sido muy agitada y un 58% de los encuestados presentan riesgo psicosocial; en cuanto a la situación económica 2 de cada 3 refieren que ha sido motivo de riesgo psicosocial en el último año, en un 68% de los habitantes en el Perú han tenido diferencias económicas para solventar sus gastos alguna vez en el último periodo (4).

El Instituto Nacional Para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) indica que el ambiente de trabajo influye en el riesgo psicosocial, tomando en consideración el factor individual del trabajador el cual afecta la salud y su seguridad (5).

Conforme a la Organización Mundial de la Salud (OMS) los riesgos psicosociales consisten en el resultado de la interacción entre el trabajador, medio ambiente, las condiciones de su organización y la satisfacción en el empleo, el cual se ve evidenciado en su salud (6). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el riesgo psicosocial como los condicionantes y exigencias laborales que cada empresa establece y donde el trabajador se debe desempeñar poniendo en desequilibrio su salud física y emocional (7).

La investigación será estudiada para determinar el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores del área de almacén logístico en Gloria S.A.C. para generar en la organización un ambiente adecuado para el trabajador.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Planteamiento del problema.

En los inicios de siglo XXI se han ido dando cambios importantes relacionados a la actividad actual y sus contextos sociales. Dentro de las organizaciones de trabajo se producen grandes transformaciones, y estos cambios generan diferentes riesgos psicosociales, como también, opciones, en el crecimiento personal y social. El riesgo psicosocial afecta a cualquier trabajador y en cualquier nivel causando un impacto directo en el bienestar físico, biológico, psicosocial y en la seguridad de los trabajadores, por ende, afecta económicamente a un país. El riesgo psicosocial se evidencia en cualquier sector de trabajo y en grandes organizaciones donde existe la posibilidad que se produzcan enfermedades ocupacionales que afectan seguridad de los trabajadores (8).

En Valencia España, en el año 2016, estudios demostraron que los trabajadores que asumieron actividades de tramitadores y auxiliares sociales en una empresa privada, mostraron un 42.2% de alto riesgo psicosocial; los principales riesgos fueron sobre carga de trabajo en 46%, la falta de recursos en 76.3% y falta de autonomía en un 67.41%. (9).

En estudios realizados en Perú, en el año 2014, se evidenció que los riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa de reparación de motores eléctricos, se encontró como causa de los riesgos psicosociales la doble presencia (preocupaciones sobre su trabajo y su familia) los que provocan accidentes de trabajo. Encontrándose niveles desfavorables y críticos en la dimensión de inseguridad sobre el futuro y la doble presencia. Sin embargo no se encontró datos específicos sobre la condición psicosocial de trabajadores de almacén en el ámbito internacional y nacional (10).

En la empresa Gloria, se evidenció que todos los trabajadores tienen más de un año de tiempo de servicio en el área de almacén, cuyas edades fluctúan entre 30 a 55 años hasta Diciembre-2017, personal que un 48% de ausentismo laboral por trastornos musculoesquelético, y un 52% trastornos gastrointestinales, cardiovascular, respiratorio y de salud mental, según el reporte anual de las atenciones en el tópico del año 2017. Así mismo por el año 2015 en la encuesta aplicada por la Clínica Salus Laboris se encontró como causa de los riesgos psicosociales las exigencias psicológicas en un 78% de alto riesgo psicosocial, el cual repercutió en la productividad de la empresa. Es por ello que

esta situación puede ser modificada si los profesionales de enfermería en salud ocupacional realizarían diagnósticos oportunos para identificar los riesgos psicosociales del trabajador y hacer vigilancia de salud en materia de riesgos psicosociales, para implementar programas de prevención que contengan pausas activas y pasivas, gimnasia laboral y programas de vidas saludables (11).

Formulación del problema

¿Cuál es el riesgo psicosocial de los trabajadores del área de almacén logístico en Gloria S.A.C. Abril 2018?

1.2 Justificación.

La investigación permitirá identificar los elementos del entorno que dificultan una adecuada condición laboral psicosocial de los trabajadores; estos hallazgos fundamentarán estrategias educativas para los trabajadores de almacén del área de almacén logístico de la empresa, para contribuir y promover una cultura de prevención en materia de riesgos psicosociales. Estas actividades preventivas interrumpirán la incidencia de más enfermedades ocupacionales relacionadas al trabajo, además favorecerá la productividad de la organización e incrementará la salud y seguridad de los trabajadores; cumpliendo de esta manera con el compromiso de enfermería en salud ocupacional.

1.3 Viabilidad y Factibilidad.

Para la ejecución del estudio se tendrá la colaboración del gerente de Gloria S.A.C. ya que se cuenta con el permiso de la alta dirección del área de almacén logístico y asimismo el autofinanciamiento de las investigadoras del proyecto de estudio y la base teórica necesaria para la sustentación del mismo.

CAPITULO II: PROPOSITO Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

2.1 Propósito.

Estimar el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores del área del almacén logísticos de Gloria S.A.C., fomentando la realización de nuevas investigaciones y estrategias para contribuir en el bienestar del trabajador.

2.2 Objetivo general.

Determinar el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores del área de almacén logístico de Gloria S.A.C. Huachipa, abril 2018.

2.3 Objetivos Específicos.

1. Identificar el nivel de riesgo psicosocial en las exigencias psicológicas en los trabajadores.
2. Identificar el nivel de riesgo psicosocial en el trabajo activo y desarrollo de habilidades.
3. Identificar el nivel de riesgo psicosocial en el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en los trabajadores.
4. Identificar el nivel de riesgo psicosocial en las compensaciones en los trabajadores.
5. Identificar el nivel de riesgo psicosocial en la doble presencia en los trabajadores.

CAPITULO III: MARCO TEORICO

3.1 Antecedentes.

Colorado J. García E. En el año 2014 en Pereyra Colombia, realizó la investigación con la finalidad de identificar las condiciones psicosociales intralaborales de los trabajadores de la empresa. Utilizó la investigación cuantitativa, diseño descriptivo. Participaron 50 empleados entre operarios y administrativos de empresas comercializadores de productos de consumo masivo. Utilizó como instrumento la batería para la evaluación de factores psicosociales creada por la pontificia universidad Javeriana y apoyada por el ministerio de protección de Colombia. Los autores llegaron a la conclusión de que las acciones de control en el trabajo, la demanda y recompensa institucional provocan condiciones favorables para los riesgos psicosociales. Aportes: El aporte de la investigación contribuirá en la precisión del marco teórico (12).

Hernández D. en el año 2014 en Yopal Colombia, realizó un estudio con la finalidad de evaluar los riesgos psicosociales intralaborales, extra laborales y estrés en el trabajo, en la empresa VHB ingeniería SAS. Fue un estudio de tipo cuantitativo de diseño descriptivo transversal. Participaron 40 trabajadores administrativos y operativos. Utilizó el instrumento denominado la batería de pruebas de riesgos psicosociales. Validado por Villalobos G. Para el estrés utilizaron el cuestionario modificado y validado por Villalobos G. Los resultados demostraron que el mayor porcentaje de riesgo se encuentra en las jornadas prolongadas sin pausas, la doble presencia, y el estrés (13).

Cacivio R. en el año 2016 en La plata, Buenos Aires, Argentina, con la finalidad de determinar el tipo de enfermedades producidas por los riesgos psicosociales. La investigación fue de tipo cuantitativa, de diseño descriptivo. Participaron 152 extensionistas agropecuarios. Utilizaron el instrumento CoPsoQ-ISTAS 21 validado. La autora determinó altos niveles de riesgo psicosocial, reflejados en la sensación de somnolencia, dolores de cabeza, alteraciones del sueño y alteraciones digestivas (14).

Coral M. en el año 2014 en Pontificia Universidad Católica del Perú, realizó una investigación con la finalidad de identificar y analizar los riesgos disergonomicos y psicosociales en los trabajadores empresa de reparación de motores eléctricos.

Participaron 20 trabajadores. Utilizaron el instrumento en la versión corta del CoPsoQ-ISTAS 21, instrumento internacional para la evaluación de los factores psicosociales. Validada en España y Chile, con alfa de Crombach > 0.7 en las cuatro de las 5 dimensiones estudiadas. La autora concluyó que los factores críticos se encontraron en las dimensiones de doble presencia, y la inseguridad sobre el futuro laboral, se evidenció con el ausentismo y rotación del personal a otro puesto (15).

El Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo en el 2014 en Lima, realizó un informe técnico de los factores de riesgo psicosociales en trabajadores, con la finalidad de mostrar el diagnóstico situacional de los pobladores de Lima. El tipo de investigación fue cuantitativa y se realizó a través de la revisión documental: documento técnico elaborado sobre factores de riesgo, referencias de los estudios realizados por instituciones de carácter internacional (OIT, la OMS) que sirvieron de guía, experiencias realizadas por las entidades públicas de Lima, sobre la atención de este problema. Este estudio demostró que existe insuficiente desarrollo del conocimiento de los factores de riesgos psicosociales relacionado al trabajo y su escasa difusión, que no ha permitido contar con una normativa específica hasta la actualidad. Finalmente recomienda el fomento de programas de reconocimiento a cada trabajador (16).

Solano K. en el año 2017 en la Universidad Peruana Los Andes- Huancayo, Perú. Realizó un estudio con la finalidad de identificar la incidencia y factores asociados a riesgo psicosocial en el personal de emergencias de un hospital nacional. Es de tipo cuantitativo, diseño descriptivo y transversal. Participaron 54 trabajadores de salud. Utilizaron el cuestionario ISTAS 21. Los resultados demostraron que el 100% de la población se encuentra expuesta a alguna dimensión de riesgo psicosocial. El 65% de población más expuesta fue la médica, con riesgos de doble presencia, calidad de liderazgo, y apoyo social de superiores (17).

3.2 Base teórica.

Según la Organización Mundial de la Salud los riesgos psicosociales se definen como las condiciones que se presentan en el trabajo e influyen en la interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción del empleo, la capacidad del trabajador, su cultura y su situación fuera del entorno laboral. Todos estos aspectos a partir de la percepción y experiencia del trabajador influyen negativamente en su salud y rendimiento en el trabajo (18).

Por su parte la Organización Internacional Del Trabajo (OIT) define el riesgo psicosocial como la respuesta física y emocional del trabajador frente a las exigencias laborales. Estas pueden producir daño y desequilibrio en el trabajador porque las exigencias de la cultura organizativa de la empresa superan las expectativas del trabajador, de ahí que la empresa y productividad se puede ver afectada (19).

Así el Instituto Nacional Para la Salud y La Seguridad Ocupacional (NIOSH) en su publicación realizada en su revista 99- 101 indica que: “La esencia del trabajo está cambiando con la rapidez de un torbellino”. Lo que explica, que, el trabajo está incorporando las nuevas tecnologías avanzadas y los trabajadores deben adecuarse con la misma rapidez lo que provoca ansiedad, preocupación en el trabajador por intentar cumplir con su labor. Esta situación también trae como consecuencia trastornos psicosomáticos, como dolores musculares, falta de apetito, sentido completo de agotamiento (20).

Tenemos una serie de instrumentos para medir los riesgos psicosociales, uno de ellos es el instrumento SUSESO ISTAS – 21 – (setiembre 2016) en su versión breve y de uso internacional (21).

Los riesgos psicosociales de un personal que trabaja en una empresa pueden ser:

1. Exigencias psicológicas en el Trabajo: Son exigencias tanto cualitativos (emocionales, creativas, sensoriales) como cuantitativos (cantidad, ritmo y distribución del trabajo). Se refiere al tipo de trabajo, toma de decisiones, desgaste emocional, represión emocional y concentración en el trabajo (22).
2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades: Es aquel trabajo donde es posible desarrollarse como persona y tienen muchas posibilidades de aprendizaje. Sintiendo

identificado con la empresa en la organización, control de horarios, desarrollo profesional, desempeño laboral y compromiso laboral (23).

3. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo: Es la calidad de relación, apoyo y colaboración con sus compañeros por el esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo es decir un trato justo y atributos del jefe o supervisor directo que permiten juzgar su valor como líder y recibir el tipo de ayuda e información que se necesita en el momento adecuado para realizar el trabajo, como el, respaldo del empleador, funciones en el trabajo, compañerismo y manejo de conflictos (24).
4. Compensaciones: Es el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado en bien de la organización los mismo que se ven reflejados en la inestabilidad laboral, tensión sobre el cambio de rol y valoración del trabajo (25).
5. Doble presencia: Es la intranquilidad en el trabajo por problemas externos simultáneos del ámbito familiar y laboral, así como las concentraciones en el trabajo y hora de trabajo interrumpidas por situaciones personales (26).

Las exigencias psicológicas de realizar todas estas actividades en el tiempo oportuno y con la calidad exigida, hace que los trabajadores entren en situaciones de fatiga laboral, conducentes a accidentes de trabajo, con consecuencias negativas y hasta fatales para el trabajador y su familia, así como para la organización imagen y productividad de la empresa (27).

Las investigadoras eligieron desarrollar la investigación con el personal de almacén porque son trabajadores con mayor riesgo psicosocial porque desarrollo labores físicas y mentales de gran exigencia en la empresa.

Todo riesgo influye en la salud de la persona haciendo que entren en situaciones de fatiga laboral, conducentes a accidentes de trabajo, como consecuencias negativas y hasta fatales para el trabajador y su familia, así como para la organización imagen y productividad de la empresa (27).

Existe la Enfermera Ocupacional que se encarga de realizar el seguimiento del estado de salud del trabajador. Estas acciones de enfermería se realizan en el marco de la teoría del cuidado de Watson, quien relaciona la armonía entre la mente el cuerpo y el ambiente, para encontrar un equilibrio y bienestar de las personas. Si se mantiene este equilibrio se lograra prevenir los riesgos psicosociales (28).

CAPITULO IV: MATERIAL Y METODOS

4.1 Diseño de estudio.

El tipo de estudio será cuantitativo.

Descriptivo: porque se observara y explicará la variable. Transversal: porque corte de los datos se hará en un determinado tiempo.

4.2 Población - Muestra.

La población estará constituida 100 trabajadores, según planilla del área de almacén logístico en Gloria S.A.C. diciembre del 2017.

4.3 Criterios de Inclusión y Exclusión:

Criterios de Inclusión

1. Todos los trabajadores de 18 a 65 años activos a la fecha.
2. Tiempo de servicio mayor de un año.
3. Que acepten ser parte del estudio mediante consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

1. Jefes de operaciones
2. Supervisores
3. Trabajadores de empresa terceros.
4. Practicantes
5. Pasantías

4.4 Definición operacional de variables.

| OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | | | | |
|--|--|--|---|--|
| VARIABLES | DEFINICION CONCEPTUAL | DIMENSIÓN | DEFINICIÓN OPERACIONAL | INDICADORES |
| Riesgo Psicosocial | Conforme a la Organización Mundial de la Salud (OMS) los riesgos psicosociales consisten en el resultado de la interacción entre el trabajador, medio ambiente, las condiciones de su organización y la satisfacción en el empleo, el cual se ve evidenciado en su salud, con la capacidad de afectar el desarrollo de la labor y la salud del trabajador. | Exigencias Psicológicas | Se refiere a las funciones mal definidas, planificación inadecuada, sobre carga de trabajo, falta de personal y equipo en los procesos específicos. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tipo de trabajo 2. Toma de decisiones 3. Desgaste emocional 4. Represión emocional 5. Concentración |
| | | Trabajo activo y desarrollo de habilidades | Es cuando el trabajador se identifica con la empresa y siente que aprende libremente. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Organización en el trabajo 2. Control de horario en el trabajo 3. Desarrollo profesional 4. Desempeño laboral 5. Compromiso laboral |
| | | Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo. | Es la participación y colaboración con sus compañeros. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Funciones en el trabajo 2. Respaldo de su empleador 3. Compañerismo 4. Manejo de conflictos |

| | | | | |
|--|--|--------------------|---|--|
| | | Compensacion es | El reconocimiento que recibe el trabajador dentro de la empresa | <ol style="list-style-type: none"> 1. Inestabilidad laboral 2. Tensión sobre el cambio de rol 3. Valoración del trabajo |
| | | Doble presencia | Intranquilidad en el trabajo por problemas externos. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Concentración en el trabajo 2. Horas de trabajo interrumpidas por situaciones personales |

4.5 Procedimientos y técnicas de recolección de datos.

La Técnica es la encuesta.

Y el instrumento que se utilizará es SUSESOS ISTAS-21, validado en España y adecuado a la población chilena en el año 2012, por Burgos J. Validado con alfa de Crombach de 0.7 para uso internacional. Cuenta con 20 ítems, que mide 5 dimensiones: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, compensaciones y doble presencia. La medición del instrumento mostrará el riesgo psicosocial en los niveles alto, medio y bajo. Para obtener estos puntajes se realizará el siguiente procedimiento: Se calcula la puntuación mediante la sumatoria simple de los puntos totales obtenidos de cada dimensión, con el objetivo de comparar las escalas de cada fase; en base a una puntuación estandarizada (29).

| Dimensión | Nivel de riesgo bajo | Nivel de riesgo medio | Nivel de riesgo alto |
|--|----------------------|-----------------------|----------------------|
| Exigencias psicológicas | 0-8 | 9-11 | 12-20 |
| Trabajo activo y desarrollo de habilidades | 0-5 | 6-8 | 9-20 |
| Apoyo social en la empresa | 0-3 | 4-6 | 7-20 |
| compensaciones | 0-2 | 3-5 | 6-12 |
| Doble presencia | 0-1 | 2-3 | 4-8 |

Las preguntas por cada dimensión se codifican en 5 respuestas en la escala de Licker: siempre, la mayoría de las veces, algunas veces, solo unas pocas veces y nunca.

Procedimiento de recolección de datos:

Primera fase:

- Se contará con el permiso del comité de ética de la UPCH
- Las investigadoras solicitaran el permiso respectivo a la alta dirección y al comité de seguridad de salud en el trabajo, para iniciar con la investigación.
- Se contará con el consentimiento informado firmado.

Segunda fase:

Dos investigadoras se harán cargo de 33 encuestas y la tercera 34. Se aplicará en el horario de 7.00 a 3 pm. En una de las salas de capacitación de la empresa; para ello, se convocará al grupo compuesto por 33 trabajadores a quienes se les hará entrega de la encuesta, previa explicación del objetivo de la investigación y procedimiento de aplicación del instrumento. Tendrá una duración de 30 minutos, donde cada participante responderá la encuesta independientemente. Se programa los días necesarios hasta cumplir con la meta.

Tercera etapa:

Finalmente se procederá a la calificación de los puntajes y a la fórmula establecida en la leyenda del instrumento.

4.6 Plan de tabulación y análisis.

Los datos obtenidos se ingresaran al programa Excel de Windows, en el que se realizará el análisis descriptivo de los datos según las dimensiones. Luego se elaborará las tablas respectivas las que serán presentadas en porcentajes con su respectivo análisis. Los resultados: nivel de riesgo alto, medio y bajo, serán extraídos del resultado que brindará el instrumento. El nivel alto significa que existe exposición más desfavorable para la salud, el medio explica que la exposición psicosocial es intermedia, y el nivel bajo que la exposición psicosocial es favorable para la salud de los trabajadores.

CAPITULO V: CONSIDERACIONES ESTICAS Y ADMINISTRATIVAS

5.1. Principios éticos.

Las investigadoras en el marco de los principios aplicarán:

- a) Principio de la justicia: todos los trabajadores tendrán la misma posibilidad de participar en la investigación, la selección de participantes solo responderá a los propósitos del estudio y no criterios de privilegio o discriminación.
- b) Principio de la no maleficencia: La investigación tiene como técnica la encuesta por ello no se hará manipulación de la población.
- c) Principio de la beneficencia: Las investigadoras en todo momento de la aplicación del instrumento velaran por los trabajadores, asimismo se les hará entrega de un conjunto de equipo de protección personal acorde a su trabajo.
- d) Principio de autonomía: Todos los trabajadores tienen la libertad de decidir participar o retirarse de la investigación.

5.2 Cronograma de Gantt

| ACTIVIDADES | Ene. | Feb. | Mar. | Abr. | May. | Jun. | Jul. | Ago. | Set. | Oct. | Nov. | Dic. | Ene. | Feb. | Mar. | Abr. | May. | Jun. |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Planteamiento del problema | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración Bibliografía | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de objetivos | | | | | X | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración del marco teórico | | | | | | X | X | | | | | | | | | | | |
| Operacionalización de variables | | | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de material y métodos | | | | | | | | | X | | | | | | | | | |
| Elaboración de aspectos administrativos del proyecto | | | | | | | | | | X | X | | | | | | | |
| Asesoría y revisión del proyecto | | | | | | | | | | | X | X | X | - | X | X | - | |
| Sustentación del proyecto | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |

a) Presupuesto del proyecto

| DESCRIPCIÓN | CANTIDAD UNIDAD | COSTO (S/.) UNIDAD | COSTO (S/.) TOTAL |
|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| MATERIAL DE ESCRITORIO | | | |
| Lapiceros | 50 | 1,00 | 50,00 |
| Corrector | 3 | 3,00 | 9,00 |
| Hojas Bond | 2000 | 0.10 | 200.00 |
| Folder manila plástico | 1 | 7.50 | 7,50 |
| Faster | 25 | 05 | 12,50 |
| Libreta de apuntes | 3 | 3,50 | 10,50 |
| CDs | 4 | 2,50 | 10,00 |
| SUB TOTAL | | | 299,50 |
| RECURSOS LOGISTICOS | | | |
| Movilidad | 45 | 7,00 | 315,00 |
| Búsqueda en internet | 550 | 1,00 | 550,00 |
| Impresión blanco y negro | 100 | 0,10 | 10,00 |
| Impresiones a color | 20 | 0,50 | 10,00 |
| USB | 2 | 55.00 | 110.00 |
| Copias | 100 | 0,10 | 100,00 |
| Llamadas telefónicas | 50 | 1,00 | 50,00 |
| SUB TOTAL | | | 1145,00 |
| TOTAL | | | 1445,50 |

REFERENCIA BIBLIOGRAFIA

1. El Almacén En La Cadena Logística [Publicación periódica en línea] 2014. Febrero [Citada: 2016 mayo 20]; 16 (1): [21 pp.].
Disponible en <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448199278.pdf>
2. Ricaurte P. Como ha cambiado el avance tecnológico de los últimos años nuestro modo de vida [Publicación periódica en línea] 2010 Abril [Citada: 2016-mayo 10]; 16 (1).Disponible en <https://mediosfera.wordpress.com/2010/04/17/%C2%BFcomo-ha-cambiado-el-avance-tecnologico-de-los-ultimos-anos-nuestro-modo-de-vida/>
3. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo revelados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social [Publicación periódica en línea] 2015 Febrero [Citada: 2016 mayo 10].Disponible en <https://larepublica.pe/domingo/958332-casi-60-de-peruanos-sufre-de-estrEs>
4. Instituto de Integración Encuesta realizada a 2.200 personas en 19 departamentos del Perú [Publicación periódica en línea] 2015 Enero [Citada: 2016 mayo 17].Disponible en <http://www.capital.com.pe/actualidad/6-de-cada-10-peruanos-ha-tenido-un-ultimo-ano-estresante-noticia-766016>
5. Instituto Nacional Para La Salud y Seguridad Ocupacional [Publicación periódica en línea] 2015 Julio [Citada: 2017 enero 21].
Disponible en https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2009-113_sp/
6. Riesgo psicosocial según la Organización Mundial De La Salud [Publicación periódica en línea] España 2014.pp.5-84.
7. Bernardo J. Factores y riesgo psicosocial, forma, consecuencias medidas y buena práctica según la Organización Internacional Del Trabajo [Publicación periódica en línea] 2010 Noviembre [Citada: 2017 mayo 16] Disponible en <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
8. Ricaurte P. Avances revolucionarios en la tecnología de la información en los últimos XX años [Publicación periódica en línea] España 2010.pp.6-78.
9. Instituto Nacional De Seguridad e Higiene En El Trabajo gestión del estrés y de los riesgos psicosociales [Publicación periódica en línea] 2015 Octubre [Citada: 2017 julio 24]; 84(1): [42 pp.].Disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev_INSHT/2015/84/sst_84_enlaces.pdf

10. Coral M. Análisis, evaluación y control de riesgos disergonomicos y psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos [Tesis para optar el grado de ingeniero Industrial]. Lima: Pontificia Universidad Católica Del Perú; 2014.
11. El Almacén En La Cadena Logística [Publicación periódica en línea] 2014. Febrero [Citada: 2016 mayo 20]; 16 (1): [21 pp.].
12. Colorado J. Relación existente entre las condiciones psicosociales intra laborales y el estrés laboral en los trabajadores operarios y administrativos de una comercialización de productos de consumo masivo [Tesis para optar el grado de licenciado en Psicología]. Pereira: Universidad Católica De Pereira Colombia; 2014.
13. Hernández D. Caracterización de riesgos psicosociales intralaborales, extra laborales y evaluación del estrés en trabajadores del sector montaje de soldadura y tubería en obras civiles en la empresa BHB ingeniería S.A.S. Yopal [Tesis para optar el grado de licenciado en Ciencias Sociales, Artes y Humanidades].Yopal: Universidad Nacional Abierta Y A Distancia Yopal Colombia; 2014.
14. Cacivio R. Factores de riesgo psicosocial en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de La Plata, Buenos Aires [Tesis para optar el grado de doctor en ingeniero Agropecuario]. Argentina: Universidad Nacional De La Perla; 2016.
15. Coral M. Análisis, evaluación y control de riesgos disergonomicos y psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos [Tesis para optar el grado de ingeniero Industrial]. Lima: Pontificia Universidad Católica Del Perú; 2014.
16. Ministerio de Trabajo y promoción del empleo, informe técnico de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana [Publicación periódica en línea] 2014. Diciembre [Citada: 2017 junio 20]; 82 (1): [41 pp.].
17. Solano K. Incidencia y factores asociados a riesgo psicosocial en personal de emergencia en Hospital MINSA [Tesis para optar el grado de médico cirujano].Huancayo: Universidad Peruana Los Andes Del Perú; 2017.
18. Riesgo psicosocial según la Organización Mundial De La Salud [Publicación periódica en línea] España 2014.pp.5-84.
19. Ley de seguridad y Salud en el Trabajo año 2014. Publicado en el diario oficial el Peruano, Ley n° 29783, (11 de Julio de 2014).
20. Alonso A. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo Guía el estrés laboral en el sector transportes y operadores logísticos. España 2013.pp.4-29.
21. Steven L. y Lawrence R. Factores psicosociales y de organización – Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. España, 2015.pp. 4-88.

22. Organización Internacional del trabajo. Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo, novena reunión, Ginebra, 1984.pp. 5-235.
23. Organización Internacional del trabajo. Estrés en el trabajo. Un reto colectivo. Oficina Internacional del trabajo. Ginebra, 2016.pp. 7-123.
24. Moncada L., Llorens C. y Navarro A. ISTAS 21 COPSOQ, versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague, Arch Prev Riesgo Labor, Vol 8, 1, pp.18-29.
25. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. España, 2013.pp. 7-70.
26. Instrumento para la Prevención de Riesgos Psicosociales. España, 2013.pp. 9-102.
27. Izquierdo E. Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. Cuba, 2015.pp. 3-31.
28. Candia M., Perez P. y Gonzales D. Manual del método del cuestionario SUCESO/ISTAS 21. Chile, 2016.pp.4-78.
29. Burgos J. Validación de Constructo del cuestionario CopSoQ (ISTAS 21).España, 2012.pp.4-88.

ANEXOS

ANEXO 2

Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve

Este Cuestionario incluye 25 preguntas. Para responder elija **una sola** respuesta para cada pregunta y marque con una X. **Debe responder todas las preguntas.** Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

I.-Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

A. Datos demográficos

1. Sexo

- a) Hombre
- b) Mujer

2. Qué edad tiene?

- a) Menos de 26 años
- b) Entre 26 y 35 años
- c) Entre 36 y 45 años
- d) Entre 46 y 55 años
- e) más de 55 años

B. Caracterización de su trabajo actual.

A3. ¿En qué unidad geográfica trabaja usted? (sucursal, piso, faena, etc.)

| | | |
|---|--|--|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |

A4. ¿En qué estamento /nivel de responsabilidad pertenece usted? (operario, técnico, administrativo, etc)

| | | |
|---|--|--|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |

A5. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted?

| | | |
|---|--|--|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |

| II. Sección específica de riesgo psicosocial | | | | | | |
|---|---|----------------|--------------------------------|----------------------|------------------------------|--------------|
| Dimensión exigencias psicológicas | | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
| 1 | ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día? | | | | | |
| 2 | En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles? | | | | | |
| 3 | En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional? | | | | | |
| 4 | En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas? | | | | | |
| 5 | ¿Su trabajo requiere atención constante? | | | | | |
| Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades | | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
| 6 | ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna? | | | | | |
| 7 | ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a? | | | | | |
| 8 | ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas? | | | | | |
| 9 | Las tareas que hace, ¿le parecen importantes? | | | | | |
| 10 | ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted? | | | | | |
| Dimensión apoyo social en la empresa | | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
| 11 | ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad? | | | | | |
| 12 | ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera? | | | | | |
| 13 | ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior? | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------------|---|----------------|--------------------------------|----------------------|------------------------------|--------------|
| 14 | Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo? | | | | | |
| 15 | Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos? | | | | | |
| Dimensión compensaciones | | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
| 16 | ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato? | | | | | |
| 17 | ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad? | | | | | |
| 18 | Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco | | | | | |
| Dimensión doble presencia | | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
| 19 | Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares? | | | | | |
| 20 | ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar | | | | | |