



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
FACULTAD DE ENFERMERÍA

NIVEL DE EXPOSICION A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA METALMECÁNICA DE MOBILIARIO
BIOMEDICO
NOVIEMBRE 2016 – SETIEMBRE 2017

Trabajo Académico para optar el Título de Especialista en Enfermería en Salud
Ocupacional

Autores:

Lic. Delgado León, Elizabeth

Lic. Flores Eugenio, Carmen

Asesora

Mg. Gianina Farro Peña

LIMA – PERÚ

2017

Mg. Gianina Farro Peña

Asesora de Tesis

ÍNDICE

INTRODUCCION

CAPÍTULO I - Planteamiento del Problema	3
I.1 Planteamiento del problema	3
I.2Justificación	6
I.3 Viabilidad y Factibilidad del estudio	7
CAPÍTULO II - Propósito y Objetivos del estudio	8
II.1 Objetivo General	8
II.2 Objetivos específicos	8
CAPÍTULO III - Marco Teórico	9
III.1 Antecedentes	9
III.2 Base teórica	13
CAPITULO IV – Hipótesis y Operacionalización de Variables	26
CAPITULO V – Material y Métodos	28
V.1 Tipo de Investigación	28
V.2 Área de Estudio	28
V.3 Población y muestra	28
V.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	29
V.5 Procesamiento y análisis de recolección de datos	30
CAPITULO VI - Consideraciones éticas y Administrativas	31
VI.1 Consideraciones éticas	31
VI.2 Consideraciones administrativas	32
Referencias Bibliográficas	34
Anexo	

RESUMEN

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo determinar los riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa metalmecánica de mobiliario biomédico JHS.

El estudio es de tipo descriptivo para lo cual estará constituida por la totalidad de trabajadores tanto de las reas administrativas y operativas, siendo un aproximado de 40 trabajadores que se realizara en los meses de Noviembre 2017 a Febrero 2018.

Tiene como finalidad informar y concientizar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales a los que están expuestos a diario.

La recolección de datos se realizara a través de la aplicación de un instrumento como el cuestionario el cual será validado por un juicio de expertos conformado por 12 profesionales del área de la salud; este cuestionario está conformado por 2 dimensiones cada una de 14 preguntas que se evaluará a través de la escalada de Likert el cual se aplicará en forma personal a cada trabajador por parte de las investigadoras. Posterior a la aplicación del instrumento serán tabulados mediante la hoja de cálculo Microsoft Excel versión 2007 y se utilizarán tablas estadísticas con porcentajes, incluyendo gráficos.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una integración social, de desarrollo individual y colectivo, que va ayudar a generar a los trabajadores un progreso y bienestar.

El presente estudio está enfocado a preservar la salud y el bienestar de los trabajadores buscando su bienestar físico y emocional de cada uno de ellos, En toda empresa existen diversos tipos de riesgos laborales: Físico, químico, biológico, ergonómicos y psicosociales provocando enfermedades ocupacionales que conllevan a generar problemas de salud. Por ello la importancia que reviste hoy sobre la seguridad laboral en el Perú y el mundo, buscando el propósito de velar por el mejoramiento continuo y bienestar de los trabajadores garantizando la seguridad laboral de todos.

Teniendo como objetivo determinar el nivel de exposición a los riesgos psicosociales de los trabajadores de una empresa metalmeccánica de mobiliario biomédico.

La empresa metalmeccánica es una de las actividades económicas que muestra una evolución constante en sus modos de producción; entre las labores que se desarrollan en dicha actividad se presentan una gran cantidad y diversidad de riesgos que repercuten a corto, mediano y largo plazo en la salud del trabajador. Siendo así de vital importancia las constantes capacitaciones, talleres que se deben realizara los trabajadores con la creación de programas y estrategias para contribuir a la disminución de los riesgos laborales.

Es por ello que el profesional de Enfermería asume nuevos y constantes desafíos en el mundo de la salud ocupacional, enfocándose a la promoción de la salud basándose en la parte psicológica, fisiológica y biológica permitiendo un desarrollo en la salud, bienestar, productividad y calidad de vida de los trabajadores en beneficio de los empleadores.

La promoción de la salud en el contexto empresarial podrá reorientar esas acciones de cuidado de enfermería en lugares de trabajo que faciliten la adopción de políticas saludables a nivel productivo así como la creación de ambientes favorecedores para la salud, se tiene el modelo de promoción de la salud de Nola Pender.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La salud de los trabajadores es un requisito previo esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico. Por consiguiente, el restablecimiento y el mantenimiento de la capacidad de trabajo es una función importante de los servicios de salud. Actualmente se observan diversos riesgos laborales en el área de trabajo que de alguna manera influyen en el bienestar físico y psicosocial provocando accidentes y enfermedades ocupacionales que conllevan a generar otros problemas de salud.

La OIT y la OMS consideran como riesgo psicosocial a la interacción que tiene el trabajador con su entorno laboral afectando su salud física y psicológica. (1).

En el Perú de acuerdo a la ley N°29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°005-2012-TR”, reconoce la presencia de riesgos psicosociales como parte de los riesgos presentes en las diversas empresas laborales, tanto así que el empleador debe tomar acciones para prever a fin de que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores.

Según Fernando Mansilla declara que los “riesgos psicosociales generan accidentes y enfermedades ocupacionales relacionados con el trabajo y menciona que un 17% de las bajas laborales tienen vínculo con la aparición de patologías; además señala que el 30% de los trabajadores europeos sufre estrés laboral, síndrome de burnout y acoso laboral (2).

Se define riesgos psicosociales a los hechos, situaciones o estados del organismo que presentan una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de manera física o mental derivado de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, se originan por diferentes aspectos tanto de las condiciones y organización del trabajo, así como de las relaciones sociales e interpersonales en la empresa y de cualquier otro “factor ambiental” del trabajo (3)

Las consecuencias que podría generar la exposición a dichos riesgos para la salud a corto plazo son: trastornos emocionales (ansiedad, depresión, apatía); trastornos cognitivos (dificultades de concentración, de toma de decisiones, de dificultad para recordar); trastornos conductuales de comportamiento (sentirse infeliz, cansado, agobiado, no querer relacionarse con gente); y trastornos fisiológicos (cefalea, tensión muscular, dolor en el pecho) ocasionando accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Tenemos los riesgos psicosociales laborales descritos por las instituciones y organismos nacionales e internacionales: El estrés, síndrome de Burnout, acoso psicológico laboral, violencia laboral, acoso sexual, relaciones interpersonales, trabajo emocional, carga laboral (4).

A pesar de ello las empresas enfatizan más los riesgos físicos en los trabajadores debido a que son visibles y fáciles de detectar mientras que los riesgos psicosociales pasan inadvertidos debido a que dichas empresas buscan generar mayor productividad dejando de lado los riesgos psicosociales, sin tomar en cuenta que el factor humano es fundamental en una empresa.

En la empresa metalmecánica JHS se realiza la elaboración de mobiliario biomédico al haber un incremento de productividad existe mayor exigencia en los trabajadores para realizar la entrega de los productos a tiempo y muchos de ellos suelen realizar el trabajo de manera rápida, sin tomar en cuenta las medidas preventivas de seguridad.

Es así de vital importancia prestar atención a la salud y seguridad de la población trabajadora, quien tiene en sus manos el desarrollo de la sociedad en que vivimos. Esto implica para los profesionales de enfermería del campo de la salud ocupacional adecuar la gestión de los recursos humanos y materiales a las nuevas necesidades sociales creadas, para elevar el estado de salud y la calidad de vida de los trabajadores, contribuyendo a la promoción de la salud desarrollándose bajo condiciones seguras y saludables (5).

Siendo así un reto para el profesional de enfermería en quien recae la responsabilidad de desarrollar estrategias aplicando sus conocimientos en su desempeño cotidiano, y que cada una de sus acciones refleja el dominio de los cuatro postulados de la educación: El saber, el hacer, el actuar y el convivir, lo que asegura una respuesta óptima a las necesidades específicas de salud de cada trabajador.

El Modelo de Promoción de la Salud propuesto por Nola Pender permite al profesional de enfermería comprender las conductas, comportamientos del ser humano relacionados con la salud a optar por conductas saludables para mantener el bienestar de cada trabajador.

Por consiguiente los trabajadores de la empresa metalmecánica por el alto riesgo laboral necesitan contar con una enfermera ocupacional que se encargue de evaluar,

monitorear y vigilar de forma continua dichos riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

A través de nuestro trabajo de investigación buscamos identificar riesgos psicosociales. Es por eso que el presente estudio pretende responder la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los niveles de exposición de los trabajadores de una empresa metalmecánica de mobiliario biomédico JHS entre los meses de Noviembre 2016 - Setiembre 2017?

1.2 JUSTIFICACIÓN:

Desde la creación del hombre el trabajo viene siendo una necesidad que permite satisfacer las necesidades básicas de la sociedad.

Este trabajo de investigación se realiza con el fin de informar y concientizar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales a los que están expuestos a diario y como profesionales de enfermería contribuiremos a preservar la salud y el bienestar de todos los trabajadores implementando medidas de control referentes a la promoción y minimización de dichos riesgos mediante el control y monitoreo continuo de los trabajadores en los diversos puestos laborales porque busca concientizar a los trabajadores sobre los riesgos, efectos y medidas preventivas existentes.

La empresa metalmecánica debe cumplir con la normativa vigente en el Perú, la ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley 29783), aportando la disminución de los costos, logrando tener un personal capacitado e informado se reduce el índice de riesgos

psicosociales, así mismo la empresa se mantiene actualizada con la comunicación legal al estado.

1.3 VIABILIDAD Y FACTIBILIDAD DEL ESTUDIO

Para la ejecución del proyecto de investigación, las investigadoras cuentan con el interés y apoyo de las autoridades de la empresa JHS. Así mismo en la búsqueda de bases teóricas se ha identificado material bibliográfico con el cual se puedan hacer el sustento teórico de la investigación, de otra parte el estudio será autofinanciado por las investigadoras.

CAPITULO II

PROPOSITO Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

2.1 PROPÓSITO:

Difundir entre las autoridades los riesgos psicosociales identificados con la finalidad de prevenir daños irreversibles como accidentes de trabajo que pueden conllevar a la muerte o enfermedades ocupacionales generando gastos y pérdidas en la producción de la empresa.

2.2 OBJETIVOS:

2.1.1 OBJETIVO GENERAL:

Determinar el Nivel de exposición de los Riesgos Psicosociales en los trabajadores de una empresa metalmecánica de mobiliario biomédico JHS.
Sería así

2.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar el nivel de exposición de sobrecarga laboral en los trabajadores de una empresa metalmecánica.

- Identificar el nivel de exposición de las relaciones interpersonales en los trabajadores de una empresa metalmecánica.

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 ANTECEDENTES

3.1.1 NACIONALES:

- ✓ Huaraca, Arelis; Romero Eva realizaron un estudio sobre plan de OHSAS 18001 para prevenir los riesgos laborales de la Mype Yefico Sac de Villa el Salvador. Lima 2012. Objetivo diseñar un plan de OHSAS 18001 para prevenir los riesgos laborales de la MYPE YEFICO SAC V.E.S. 2012. El estudio fue representado por la totalidad de los trabajadores (22 personas) de YEFICO SAC. entre hombres y mujeres. Como resultado se obtuvo con relación a las preguntas de prevención de riesgos laborales y OHSAS 18001, dimensión “salud ocupacional”, el 18% dice que se aplica de modo bueno, 23% regular y 59% malo con relación a las preguntas de salud, chequeos o asistencias al seguro, dimensión “formación”, el 9% de los trabajadores responden que la forma de utilizar esta dimensión en la empresa es bueno, 23% considera que se aplica de manera regular y el 68% definitivamente malo, con preguntas en relación al debido uso de maquinarias, capacitaciones y plan de emergencias, dimensión “planificación”, el resultado es que el 14% bueno, 18% regular y el 68% malo, esto con relación a las preguntas de evaluaciones continuas y planificación de actividades preventivas, dimensión “seguridad”, se observó que el 14% de la población opina que es bueno, 54% regular y el 32% malo con relación a las preguntas de elementos de protección personal, inspecciones, supervisiones y normas de seguridad, dimensión “trabajadores”, el 27% considera bueno una nueva implantación en la empresa, el

32% considera que la actual aplicación es regular y el 41% es considera la actual aplicación malo. Por ello elaboraron con la MYPE YEFICO SAC V.E.S. - 2012 el desarrollo de un Plan de seguridad y salud, para que todo trabajador al ser capacitado, adquiriera conciencia de que el mayor responsable de su seguridad es él mismo (6).

- ✓ Coral, María realizó un estudio sobre análisis, evaluación y control de riesgos disergonómico y psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos. Lima 2014. Objetivo. Realizar un análisis, evaluación y control de riesgos disergonómico y psicosociales, los riesgos disergonómico se evaluaron en las áreas más críticos donde realizaban la reparación de motor eléctrico. En cambio los riesgos psicosociales se estudió en todos los que laboran en dicha empresa. Se procedió al reconocimiento y registro de actividades que realizan los trabajadores en el área donde laboran, toma de fotos para tener evidencias al momento de realizar las evaluaciones. Como resultado se obtuvo niveles desfavorables críticos en las dimensiones de inseguridad sobre el futuro y doble presencia. Así provocar elevados niveles de insatisfacción laboral, existen factores higiénicos que da origen a la creación y motivadores que crea satisfacción. Entre los factores higiénicos se encuentran los estilos de supervisión, relaciones con compañeros de I.2 Formulación del problema de trabajo, condiciones físicas y ambientales de trabajo, remuneración, seguridad y status. En cuanto a los resultados de la evaluación diserergonómica la carga causada presenta efectos sumamente dañinos por esta postura sobre el sistema músculo-esquelético (7).

- ✓ Bach, Kenyu realizó un estudio sobre Incidencia y factores asociados riesgo psicosocial en personal de emergencia en hospital Regional El Carmen. Huancayo 2017. Objetivo. Determinar la incidencia y factores asociados a riesgos psicosociales en sus diferentes componentes, en el personal del servicio de Emergencia del Hospital Regional El Carmen – Huancayo; comparando sexos, edad y profesiones. El estudio es de tipo observacional, descriptivo, de corte transversal. La población estuvo constituida por 54 trabajadores entre médicos, obstetras, licenciados y técnicos, se excluyó a aquel personal que se encontraba en rotaciones externas o vacaciones. Se utilizó el Cuestionario Ista 21, que evalúa 20 dimensiones del riesgo psicosocial. Los resultados se procesaron con la aplicación del Método CopSoq, y el programa Excel. Como resultado se obtuvo que el 100% de la población en mención, se encuentra expuesta a alguna dimensión del riesgo psicosocial; con mayor riesgo el sexo masculino con 65%, la profesión médica fue la más expuesta con 51.7%, el grupo de trabajadores más expuestos fueron los menores de 31 años (45%) y las dimensiones con mayor riesgo de exposición son: ritmo de trabajo (98.1%), exigencias emocionales (72.2%), conflicto de rol (70.4%), calidad de liderazgo (63%) y apoyo social de superiores (59.3%). (8)

3.1.2 INTERNACIONALES:

- ✓ Zambrano, Marvyn realizó un estudio sobre evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa metalmecánica en Tachira Venezuela 2010. Objetivo evaluar los factores psicosociales en una empresa metalmecánica grande ubicada en el estado de Venezuela. El estudio fue representado por 129 personas que trabajaban en una industria metalmecánica representados por dos grupos la parte operativa 37 personas

y administrativa 92 personas. El (51) de los trabajadores entrevistados corresponde al género masculino; 68% (60) son trabajadores jóvenes menores a 35 años; y 91% (80) de los trabajadores tenían muchos años de antigüedad en la empresa. Por tanto según el estudio se pudo identificar según la valoración de la escala a 2.83 que es una escala de 1- 5. El puntaje mayor de cinco indica mayor prevalencia de riesgo. Ambos grupos ya sea trabajadores operativos y administrativos obtuvieron un puntaje por encima de tres en el cual indica que no hay diferencia en padecer riesgo psicosocial (9).

- ✓ Armando, Jorge; García, Sara; Castellanos, Víctor. realizaron un estudio sobre Análisis de riesgo laboral psicosocial en una empresa metalmecánica una experiencia de intervención apoyada de modelos basados en la evidencia, Colombia 2016. Objetivo: El presente escrito se desarrolla un análisis de factores de riesgo psicosociales en una empresa perteneciente a la industria metalmecánica. En los resultados se determinó el riesgo en cuanto a seis apartados, siendo el más relevante para el género femenino aquellos expresados en el criterio doble presencia, mientras que para el género masculino se orienta a las demandas sensoriales y de movimiento. Se plantea desde la disciplina Terapia Ocupacional porque interrelaciona la salud-educación-trabajo y alienta al desempeño ocupacional desde una consciencia de autocuidado, bienestar y participación en entornos saludables (10).

3.2 BASE TEÓRICA

La salud ocupacional es la disciplina encargada de promover y mantener el alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, evitando en todo sentido el desmejoramiento de la salud causado por las condiciones de trabajo, protegiendo a los trabajadores en sus empresas de los riesgos resultantes de los agentes nocivos, ubicando y manteniendo a los trabajadores de manera adecuada en todas sus aptitudes fisiológicas y psicológicas (11).

Es de gran importancia que exista un programa de salud ocupacional en las empresas ya que propone un conjunto de medidas y acciones dirigidas a preservar, mejorar y reparar la salud de las personas en su vida de trabajo individual y colectivo.

Consideramos riesgo laboral porque es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. El riesgo laboral se denominará grave o inminente cuando la posibilidad de que se materialice en un accidente de trabajo es alta y las consecuencias presumiblemente severas o importantes (12).

Según la OIT, cada año, alrededor de 337 millones de personas son víctimas de accidentes del trabajo y más de 2,3 millones mueren debido a accidentes o enfermedades profesionales. La cifra de personas que padecen enfermedades profesionales se acerca a dos millones. Estos “errores” provocan unos 2,3 millones de fallecimientos al año, de los que 650.000 se deben a la exposición a sustancias peligrosas, una cifra que dobla la registrada hace unos años (13).

La especificación OHSAS 18001 es un estándar voluntario publicado por el British Standards Institute (BSI), su finalidad es proporcionar a las organizaciones un modelo de Sistema para la Gestión de la Seguridad y Salud en el lugar de trabajo, que sirva tanto para

identificar y evaluar los riesgos laborales, los requisitos legales y otros requisitos de aplicación; como para definir la Política, estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, la planificación de las actividades, los procesos, procedimientos, recursos, registros, etc., necesarios para desarrollar, poner en práctica, revisar y mantener un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral (14).

En el Perú de acuerdo al reglamento de la ley N° 29783 aprobada por el Decreto Supremo N° 009 – 2005 TR, ley de seguridad y salud en el trabajo, tiene como objetivo promocionar una cultura de prevención de riesgos laborales que el estado junto con las organizaciones de empleadores y trabajadores tengan en práctica una Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo con la finalidad de prevenir los accidentes y daños hacia la salud que sean como consecuencia del trabajo.

En el DS N.º 005-2012-TR en el artículo 103 declara lo siguiente: De conformidad con el artículo 56 de la Ley, se considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de sintomatologías (15)

Para poder tener un mayor conocimiento realizaremos las siguientes definiciones:

La palabra Psicosocial deriva de “psico” porque nos afectan a través de la psique y “sociales” porque su origen es social, a causa de determinadas características de la organización del trabajo.

Debe quedar claro que los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares, sino que tienen su

origen en las condiciones de trabajo y específicamente aquellas derivadas de su organización (16).

Los riesgos psicosociales no son un tema secundario para la seguridad y salud en el trabajo o salud laboral, debido a que en la actual situación organizacional y del mercado del trabajo es una de las grandes problemáticas (17).

Estos riesgos psicosociales se caracterizan por:

Afectar a los derechos fundamentales del trabajador: Los riesgos psicosociales en el contexto laboral se refieren a elementos básicos, que atentan a la dignidad como persona, al derecho a la integridad física y moral o su derecho a la libertad e intimidad. Los riesgos psicosociales más citados, en este sentido son la violencia y el acoso.

Afectar de forma global sobre la salud del trabajador: Los efectos de los riesgos psicosociales actúan sobre la salud del trabajador activando los mecanismos fisiológicos de respuesta al estrés, por lo que hacen que los efectos principales sean mayores. Tanto la violencia y el acoso laboral como la inseguridad laboral o el burnout son formas de estrés que por su globalidad afectan a la organización del propio estilo de vida tanto personal como profesional. Es decir, afectan a la globalidad del funcionamiento del trabajador, a los niveles de seguridad personal y cursan con trastornos adaptativos.

Afectar a la salud mental del trabajador: Los riesgos psicosociales tienen notables e importantes repercusiones en la salud mental de los trabajadores. Numerosos estudios indican

que la ansiedad y la depresión, entre otros indicadores de mala salud mental, están asociados a la exposición de los riesgos psicosociales.

Tener forma de cobertura legal: La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores, por un lado, ha obligado a tenerse más en cuenta y valorarse en el entorno laboral además de crear jurisprudencia legalmente (en base a las diversas sentencias sobre tales temas que se han ido produciendo) (18).

El trabajo y el ambiente donde éste se desarrolla pueden generar varios tipos de riesgos psicosociales como:

1.- Estrés Laboral:

Es el estado físico y psíquico resultado de la falta de adaptación del trabajador a las exigencias del trabajo, que origina miedo o presunción de que una amenaza se cierne sobre él, produciéndole alteraciones tanto orgánicas como anímicas.

Es el principal riesgo psicosocial, propio de las organizaciones empresariales modernas en las que el trabajo mental ha superado al trabajo físico. Este panorama industrial determina nuevos ritmos de trabajo, la transformación de los procesos productivos como de las organizaciones, a las que debe acomodarse el trabajador. Esta adaptación, a la que no siempre el trabajador puede responder de forma satisfactoria, favorece la aparición del estrés.

Como se ha venido señalando, en el presente Informe, los diversos factores psicosociales, que se presentan en los procesos productivos han evidenciado que el empleador no identifica el nivel de influencia que los factores de condiciones de trabajo afectan al trabajador como a la productividad, de esta manera el estrés laboral cuenta con diversos componentes como:

Insatisfacción laboral: Es el grado de malestar e insatisfacción que presenta el trabajador en la realización de sus tareas debido a las siguientes variables: Contenido del trabajo, organización del trabajo, remuneración, posibilidades de promoción, capacitación y desarrollo personal, reconocimiento y valoración positiva del trabajo realizado, relaciones interpersonales, entre otros.

Cansancio psíquico: Es el estado de agotamiento del trabajador producido cuando sus expectativas y aspiraciones no son satisfechas, generándole estrés; debido a un desequilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos con que cuenta, produciéndose tensión o fatiga.

Relaciones hostiles continuadas: Son relaciones interpersonales inadecuadas que se presentan entre trabajadores y empleadores, clientes – trabajadores o entre trabajadores y se manifiestan a través de la formulación de calumnias, rechazos, limitado reconocimiento, trato incorrecto o vejatorio, entre otros; que generan estrés afectando la salud y la productividad.

Así mismo el estrés laboral cuenta con diversos agentes estresantes definiéndose como situaciones presentes en toda organización, que al desarrollarse en condiciones inadecuadas y sin tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores, se tornan nocivas para éste.

2.-Síndrome de Bournot o de estar Quemado:

Es el agotamiento psíquico que surge cuando el trabajador advierte que han quedado

defraudadas sus expectativas respecto al trabajo y no tiene medios para modificar el curso de las cosas. El síndrome de burnout comporta una respuesta inadecuada a un estrés crónico que no surge de manera súbita, sino que es un proceso continuo que aparece progresivamente en el ámbito laboral.

Presenta varias etapas en su evolución:

Primera fase: Entusiasmo, donde el trabajador todavía no sabe en qué consiste su trabajo, tiene un alto nivel de energía y sus expectativas son poco realistas ya que con el tiempo no se cumplen y el trabajador se orienta hacia la satisfacción de necesidades personales, cuestiones económicas, su jornada laboral y desarrollo profesional.

Segunda fase: Estancamiento, en la cual continúa cumpliendo con sus tareas, pero el trabajo ya no le apasiona como al inicio.

Tercera fase: Frustración, en la que cuestiona su propia eficacia y el valor del trabajo; en este punto entiende que hay limitaciones en su situación laboral que no solo lo llevan a la insatisfacción, sino que se siente amenazado y frustrado por no alcanzar sus propósitos. Esta etapa se caracteriza por la aparición de problemas físicos y emocionales, dando lugar al absentismo e incluso al abandono del trabajo.

Cuarta fase: Apatía; donde el trabajador invierte el mínimo tiempo requerido, evitando retos y no arriesga la seguridad de su puesto, perdiendo la satisfacción laboral.

Características del Síndrome de Burnout: El trabajador sometido a este síndrome presenta las siguientes características concurrentes:

Agotamiento físico, desgaste emocional, aislamiento, actitud fría y despersonalizada en relación con los demás, mostrando una falta de compromiso con su trabajo, afecciones a la autoestima del trabajador, sentimiento de inadecuación, de ineficacia y de incapacidad para realizar las tareas confiadas.

Consecuencias del Síndrome de Burnout A efectos de definir las consecuencias del síndrome de burnout en el trabajador, recurrimos a la especialista María Cristina Marras, quien en su estudio “El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral”, señala que como consecuencias del síndrome de burnout: -

En las relaciones interpersonales: Denotan actitudes y conductas de carácter negativo como: cinismo, suspicacia, agresividad, aislamiento, irritabilidad, agotamiento emocional, patrón conductual y actitudinal que induce al deterioro de las relaciones interpersonales. Estas consecuencias no terminan en el centro de trabajo, sino por el contrario afectan su vida familiar, ya que descarga sus actitudes negativas hacia sus familiares y amigos; convirtiéndolo en una persona conflictiva y hostil.

A nivel de la organización: Se manifiestan a través de la insatisfacción laboral, el elevado absentismo, la propensión al abandono del puesto de trabajo, el bajo compromiso e interés por sus actividades, deterioro de la calidad del servicio, generación de conflictos con supervisores y compañeros y propensión a los accidentes laborales y enfermedades.

3.- Acoso Laboral o Moobing:

En el Perú, el mobbing o acoso laboral no se encuentra regulado, por lo que resulta necesario establecer con claridad los elementos que tipifican su configuración; para tal fin recurrimos a lo señalado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo que define el acoso moral en el trabajo como un “comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que constituyen un riesgo para la salud y la seguridad”. El comportamiento irracional al que se refiere este concepto consiste en discriminar, humillar, debilitar o amenazar.

El comportamiento irracional al que se refiere este concepto consiste en discriminar, humillar, debilitar o amenazar.

El acoso moral suele constituir un mal uso o abuso de autoridad, cuyas víctimas pueden tener dificultad para defenderse, puede implicar ataques verbales y físicos, así como acciones de denigración del trabajo o el aislamiento social.

De igual manera, Colombia es el país que más avances ha mostrado en la región, sobre la investigación del mobbing, donde se ha emitido la Ley N° 1010 del 2006 que tiene la finalidad de prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral. El acoso laboral es una conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia a causar perjuicio laboral o inducir a la renuncia del mismo (19).

4.- Relaciones Interpersonales:

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida.

En ocasiones, nuestras diferentes formas de pensar y actuar nos pueden llevar a relacionarnos con desconfianza o a vivir conflictos, pero valorar a los demás, aceptar que hay diferencias

entre una y otra persona y tratar de comprendernos, puede ayudarnos a superar estos obstáculos. Cuando nos relacionamos con los demás, esperamos reciprocidad, esto quiere decir que deseamos dar, pero también recibir; escuchar.

La comunicación nos permite expresarnos y saber más de nosotros mismos, de los demás y del medio en que vivimos. La comunicación nos sirve para expresar lo que sentimos, lo que necesitamos y lo que pensamos de los demás, para entender el mundo que nos rodea y para ser escuchados; también, para conocer a las personas con las que nos relacionamos diariamente.

Las relaciones interpersonales se pueden dar de diferentes formas. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo (20).

5.- Sobrecarga Laboral:

Los riesgos asociados a la carga de trabajo incluyen las exigencias psicofísicas que la tarea impone a la persona que la realiza: esfuerzos, manipulación de cargas, posturas de trabajo, niveles de atención, etc., relacionados con cada tipo de actividad. Se analizan para poder determinar la carga de trabajo, tanto física como mental, del puesto de trabajo.

Carga física: Se entiende como el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral, actividad física que requiere un consumo

cuantitativo de energía que se denomina “metabolismo de trabajo”. La carga física cualitativa en relación con el trabajo puede ser por esfuerzos, posturas y movimientos repetitivos.

Carga mental: Es considerada actualmente un riesgo psicosocial emergente, producto de variados aspectos como el uso de alta tecnología, trabajo repetitivo, diversas formas de contratación, concepto que se ha estudiado aproximadamente desde hace 30 años.

Una característica fundamental a considerar en una persona que está realizando una tarea es su capacidad para procesar la información que ésta le plantea, lo cual está ligado a la carga mental. Además, es conveniente considerar que la realización de tareas por parte de los seres humanos, incluso las que no impliquen actividad física, pueden verse afectadas por un gran número de variables psicológicas, fisiológicas y ambientales.

También es definida en función del número de procesos requeridos para realizar correctamente una tarea y, sobre todo, en función del tiempo necesario para dar respuesta a una información recibida (21)

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son: Cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto, falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo, gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo, comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros, Acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por

terceros (22). Los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en:

Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc

Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.

Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.

La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc. La percepción de riesgo no se concreta siempre en percepción de riesgo físico, también puede ser riesgo psicológico (por ejemplo: despido, pérdida de estatus, pérdida de prestigio, etc.) (23).

La enfermería como profesión, brinda el cuidado a la persona considerando su entorno, su contexto, su familia, a través de la promoción y prevención de la salud.

El Modelo de Promoción de la Salud de Nola Pender de enfermería que consideramos para nuestro estudio de investigación Esta teoría identifica en el individuo factores cognitivos-preceptuales que son modificados por las características situacionales, personales e interpersonales, lo cual da como resultado la participación en conductas favorecedoras de

salud, cuando existe una pauta para la acción. El modelo se basa en la educación de las personas sobre como cuidarse y llevar una vida sana y saludable (24).

El profesional de enfermería en el campo de la salud del trabajador, contribuirá al fortalecimiento de la profesión y al reconocimiento de sus capacidades para participar en otros escenarios diferentes donde se tomen decisiones, utilizando el proceso de enfermería en el marco de la gerencia, que se implementa en las empresas y en su entorno socioeconómico enfrentándose a una serie de situaciones que le faciliten un mayor desarrollo personal y profesional.

Por tanto, será relevante participar en la elaboración de lineamientos, políticas y recomendaciones tendientes a favorecer la salud de los trabajadores,

CAPITULO IV

HIPOTESIS Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

3.1 HIPOTESIS

- El presente estudio no presenta hipótesis por ser un estudio descriptivo.

3.2 VARIABLE

Nivel de exposición a los Riesgos psicosociales de los trabajadores de una empresa metalmecánica de inmobiliario biomédico.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES
<p>Variable</p> <p>✓ Nivel de exposición al Riesgo psicosocial de los trabajadores de una empresa metalmeccánica</p>	<p>Provocado por algo externo que indirectamente afecta al individuo tanto mental y emocional que deteriora el rendimiento del trabajador (25).</p>	<p>✓ Sobrecarga laboral:</p>	<p>Es cuando hay un desgaste físico y mental en el trabajador.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Esfuerzos. - Manipulación de cargas, -Inadecuada postura. -Fatiga, cansancio mental <p>Niveles de atención, etc., relacionados con cada tipo de actividad. Se analizan para poder determinar la carga de</p>	<p>Alto Riesgo: 13 - 24 pto</p> <p>Bajo riesgo: 0-12 pto</p>

		<p>✓ Relaciones interpersonales</p>	<p>trabajo, tanto física como mental, del puesto de trabajo.</p> <p>Es la interacción que existe entre los trabajadores con el objetivo de crear un ambiente laboral agradable.</p> <ul style="list-style-type: none">- Asertivo.- Empatico.- Colaborador.- Comunicación- Manejo de relaciones sociales.	
--	--	--	--	--

CAPITULO V

MATERIAL Y MÉTODOS

5.1 DISEÑO DE INVESTIGACION

Al considerar la naturaleza del problema y los objetivos del presente estudio, corresponde a un tipo de investigación descriptiva porque a través de la observación se analizará el comportamiento y actitudes de los trabajadores.

5.2 AREA DE ESTUDIO

El estudio se realizará en la empresa JHS, que se encuentra ubicado en el Jr. Exportación 217 en el Distrito de San Martín de Porres.

La empresa JHS se encuentra ubicado en una zona urbano marginal, cuenta con servicios de luz eléctrica, agua potable y desagüe.

Esta empresa cuenta con las áreas de corte y doblado, soldadura, pintura, armado y acabado, carpintería, costura y tapicería, torno.

5.3 POBLACION

La población de estudio estará constituida por la totalidad de trabajadores de las áreas administrativas y operativas, siendo un aproximado de 40 trabajadores.

Para la conformación de la población se tendrá en consideración los siguientes criterios de selección:

Criterios de inclusión

- Aceptar participar en la investigación voluntariamente.

Criterios de exclusión

- Trabajadores administrativos de las tiendas.

5.4 TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Para la recolección de datos de riesgo psicosocial se aplicará como instrumento el cuestionario el cual será validado por un juicio de expertos conformado por 12 profesionales del área de salud; este cuestionario está conformado por dos dimensiones cada una de 6 preguntas y en su totalidad de 12 preguntas que se evaluará a través de la escala de Likert que es un método de escala bipolar que mide tanto el grado positivo como neutral y negativo de cada enunciado; mide actitudes, es importante que pueda aceptar que las personas tienen actitudes favorables, desfavorables o neutras (Anexo 2), el cual se aplicará en forma personal a cada trabajador por parte de las investigadoras; considerándose a estos como medios efectivos para recolectar datos reales sobre el presente estudio siendo su objetivo el de obtener información acerca de los riesgos laborales de los trabajadores del sector metalmecánico JHS.

5.5 PROCESAMIENTO Y RECOLECCION DE DATOS:

Para llevar a cabo la recolección de datos se elaborará el siguiente plan:

- Se realizará la inscripción del Proyecto de Investigación en la Dirección de Investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Peruana Cayetano Heredia y el comité de Ética de la misma Universidad.
- Para la ejecución del proyecto de Investigación, se coordinará y solicitará el permiso del Jefe de la empresa JHS.
- Posteriormente se brindará una orientación a los trabajadores, acerca del estudio a realizar para lograr su consentimiento informado.
- Luego se identificará aquellos trabajadores y serán seleccionados según los criterios del estudio.
- Una vez obtenido el permiso se aplicará el cuestionario y la información será recogida en un periodo de 14 a 28 días. Dicha recolección se llevará a cabo en el lugar de trabajo de 8:30am a 6:00 pm entre los días lunes a viernes sin perjudicar las horas de trabajo.

5.6 TABULACION Y ANALISIS DE DATOS:

Después de la recolección de los datos, estos serán tabulados mediante la hoja de cálculo Microsoft Excel versión 2007.

Para la presentación de los datos se utilizarán tablas estadísticas con porcentajes, incluyendo gráficos.

CAPITULO VI

CONSIDERACIONES ETICAS Y ADMINISTRATIVAS

6.1. CONSIDERACIONES ETICAS

Para el estudio se consideraran los siguientes principios:

AUTONOMIA: La autonomía como inviolabilidad de la dignidad humana exige tanto al sujeto de la atención o el servicio de salud, como al médico, enfermera o trabajadora social, el reconocimiento de los siguientes aspectos en el proceso de consentimiento informado. Los trabajadores participantes en el estudio conocerán los objetivos de la investigación para poder participar voluntariamente. Es importante brindar información y el apoyo necesario, para que los trabajadores puedan elegir lo que más les convenga y tomar decisiones con plena conciencia, conocimiento, con

JUSTICIA: Es pues razón de justicia, considerar éticamente la relación profesional de enfermería con los trabajadores de la empresa JHS aplicando las premisas de dar a cada trabajador una participación equitativa, de acuerdo con sus necesidades individuales; con su contribución social y de acuerdo con sus méritos.

BENEFICIENCIA: La participación de los trabajadores será beneficiado a través de una capacitación sobre riesgos laborales, medidas de protección personal, estrés laboral.

NO MALEFICIENCIA: Los participantes estuvieron exentos de todo posible riesgo o daño.

6.2 CONSIDERACIONES ADMINISTRATIVAS

6.2.1 Recursos Humanos:

- Investigadores:
 - Lic. Elizabeth Delgado León
 - Lic. Carmen Flores Eugenio
- Asesora de tesis:
 - Mg. Gianina Farro Peña

6.2.2 Recursos Materiales y Financieros:

	Remuneraciones	Bienes	Servicios	Total
Tipeo de protocolo e informe final	500			
Papeles bon, bulky		200		
Cartulina y fotocopias		200		
Impresión y anillado		300		
Servicios de internet		300		
Atención a los docentes (frugos y galletas)		300		
Movilidad			700	
Viáticos			500	
Llamadas telefónicas		300		
Total	500	1600	1200	3,300

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

1. Revista Gaceta Informativa Juan B. Riesgo Psicosocial. [Internet]. Ed. N° 10 [citado el 01 de Marzo 2017]. Disponible en: <http://www.ocupacionaljb.com/documentos/boletin%2010.pdf>
2. Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo. Riesgo Psicosocial en el trabajo. Boletín EsSalud [revista en Internet]. 2015 [citado 16 Marzo 2017]; 1. Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm
3. Fundación para la prevención de Riesgos Laborales. Observatorio de Riesgos psicosociales [revista en Internet].2011 [citado 15 Noviembre 2017]; Disponible en: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fichas_1_12/1-12_fichas%20factores%20psicosociales.pdf
4. Pardo B. Nivel de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería en Cataluña. Universidad Barcelona [Internet]. 2017 [acceso Noviembre 2017] Disponible en : http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/403710/BHR_TESIS.pdf?sequence=6
5. Revista Cubana de Salud y Trabajo 2010;11. Licenciados en Enfermería. Vicedirección de Atención Médica, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol11_2_10/rst09210.htm
6. Huaraca, A; Romero, E. Plan de OHSAS 18001 para prevenir los riesgos laborales de la MYPE YEFICO SAC de Villa el Salvador 2012. Universidad Autónoma del Perú. 2013 [acceso 20 Enero 2017] Disponible en : <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/127/1/HUARACA-%20ROMERO.pdf>

7. Coral, M. Análisis, Evaluación Y Control De Riesgos Disergonómicos Y Psicosociales En Una Empresa De Reparación De Motores Eléctricos. Tesis PUCP. 2015 [acceso Marzo 2015] Disponible en : http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6096/CORAL_MARIA_ANALISIS_EVALUACION_CONTROL_RIESGOS.pdf?sequence=2
8. Bach, K. Incidencia y factores asociados a riesgo psicosocial en personal de emergencia en hospital MINSA. Huancayo. Universidad Peruana los Andes.2017 [acceso Noviembre 2017] Disponible en: http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/184/Kenyu_Solorzano_Tesis_Titulo_2017.pdf?sequence=1
9. Márquez. G, Mervyn. Z.S, Jusbeth. Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa metalmecánica Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias, Universidad de Carabobo Carabobo, [citado 2015). Venezuela .2013. Vol.3 núm. 11, julio-diciembre. pp. 39-48. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2150/215030400005.pdf>.
10. Armando, J; García, S; Castellanos, V. Análisis de riesgo laboral psicosocial en una empresa metalmecánica de Colombia, una experiencia de intervención apoyada de modelos basados en la evidencia, Colombia. 2016 [Revista en internet] [acceso 16 Marzo 2017]; Disponible en: <http://www.revistatog.com/num23/pdfs/original6.pdf>
11. Seguridad y Salud en el Trabajo. La Salud Ocupacional. [Internet]. 2015 [citado 17 Marzo 2017] Disponible: <http://norma-ohsas18001.blogspot.pe/2013/01/la-salud-ocupacional.html>
12. Ministerio de empleo y seguridad social. Guía laboral – La prevención de riesgos laborales. España [acceso el 12 de Junio del 2016] Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia_10/contenidos/guia_10_22_1.htm

13. Moreno, F. Riesgos Laborales un Nuevo desafío para la gerencia. [revista en Internet]. Abril - 2012 [acceso 16 Marzo 2017]; 7 (1) Disponible: [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)38-56.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)38-56.pdf)
14. Revista Gaceta Informativa Juan B. Riesgo Psicosocial. [Internet]. Ed. N° 10 [citado el 01 de Marzo 2017]. Disponible en: <http://www.ocupacionaljb.com/documentos/boletin%2010.pdf>
15. El peruano. Normas legales. [Internet]. 2011 [citado el 15 de Enero 2017]. Disponible en: <http://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/LEYDESEGURIDADS ALUDTRABAJO-29783.pdf>
16. García, S. Riesgos Psicosociales en el sector de a construcción. Universidad Politecnica de Valencia. [Internet]. 2011 [citado el 05 de Abril del 2017] Disponible: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/11628/Garcia,%20S%20%20Riesgos%20psicosociales%20en%20el%20sector%20de%20la%20constru.pdf;sequence=1>
17. Moreno, B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Universidad Autónoma de Madrid. España. [Internet]. 2011 vol.57 [citado el 05 de Abril del 2017] Disponible: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002#back
18. Fundación para la prevención de riesgos psicosociales. Los Riesgos psicosociales en la Empresa. [revista en Internet].]. Ed. N° 03 – 2013. [acceso Noviembre 2017] Disponible en: http://www.cenormadrid.org/prl/pdf/BOLETIN_1-2013.pdf
19. Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana. [Revista de Internet]. 2014 [citado el 08 de Abril del 2017] Disponible: http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf

20. Procel, G. Importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral. Conferencia [Internet]. 2012 [citado el 15 de Abril 2017]. Disponible en: <http://urci.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2012/09/Conferencia-lunes-10-SEP-12.pdf>
21. Curso Online de Seguridad y Salud en el Trabajo. Organización y Carga de trabajo. Universidad de Valencia. [Internet]. 2011 [citado el 15 de Abril 2017]. Disponible en: http://www.uv.es/sfpenlinia/cas/26_organizacin_y_carga_de_trabajo.html
22. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo; Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo; 2016 [citado el 05 de Marzo del 2017]
Disponible en <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- 23.- Clínica de Psicoterapia y Personalidad. EL Estrés laboral. [Internet]. 2017 [citado el 15 de Abril 2017]. Disponible en: <http://psicologosoviedo.com/problemas-que-tratamos/laboral/estres>
- 24.- Marriner A, Raile M, Modelos y teorías en enfermería, [Internet]. 2013. [citado el 15 de Abril 2017] 7a ed, Madrid. Disponible en: <http://teoriasenenfermeria.blogspot.pe/2013/05/modelo-de-promocion-de-salud-capitulo-21.html>
- 25.- Hutchinson, S. El liderazgo un desempeño efectivo. [Artículo en Internet]. 2014 [citado el 17 de Abril 2017]. Disponible en: <http://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 2

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Elaborado por: Lic. Elizabeth Delgado - Lic. Carmen Flores

I. INTRODUCCION

Se le invita a participar del siguiente estudio que tiene como objetivo determinar los riesgos Psicosociales en los trabajadores de una empresa metalmecánica de mobiliario biomédico.

La participación en el estudio será voluntario y el cuestionario anónimo.

INSTRUCCIONES

- ✓ EL cuestionario está conformado por preguntas que tienen una sola respuesta correcta.
- ✓ El cuestionario será llenado en su mayoría directamente por los trabajadores.
- ✓ El trabajador marcará con un aspa (x) la respuesta que crea correcta.
- ✓ Responda a todas las preguntas de forma clara y precisa. No se preocupe si no conoce alguna de las respuestas su información será de mucha utilidad. Muchas Gracias.

II. ASPECTOS SOCIODEMOGRAFICOS

2.1 DATOS GENERALES

2.1.1 Edad:

2.1.2 Sexo: Masculino () Femenino ()

2.1.3. Estado civil: solero(a) () casado () conviviente ()

2.1.4. Grado de instrucción: primaria incompleta () primaria completa ()
 secundaria incompleta () técnica () superior incompleta () superior completa ()

2.1.5. N° de Hijos:.....

2.1.6. Lugar de Procedencia:.....

2.1.7. Religión:

2.1.8. Puesto de trabajo que ocupa:.....

2.1.9. Información de cada trabajador de la empresa :.....

2.1.10. Antecedentes Personales:

2.1.11. Últimas Enfermedades durante el trabajo :

Diabetes Mellitus:..... Hipertensión:..... Asma:..... Obesidad:..... Estrés:..

Otros:.....

Sobrecarga laboral		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Por la cantidad de trabajo que tiene debe quedarse tiempo adicional?					
2	¿Por la cantidad de trabajo que tengo debe trabajar sin parar?					
3	Sientes que te dan mayor carga laboral a comparación de tus compañeros					

4	El ritmo de trabajo es alto durante toda tu jornada laboral					
5	La distribución de actividades es irregular y provoca que se te acumule el trabajo					
6	Al término de tus actividades laborales te sientes cansado físicamente por el ritmo de trabajo.					
7	¿Hay una falta de coordinación en las diferentes áreas responsables que generan el sobrecargo laboral?					
8	¿Se siente capacitado para realizar los trabajos rápidamente?					
9	¿Hay una política antiestrés que demanda la presión por los trabajos a realizar?					
10	¿Hay un bullying laboral contra su persona?					
11	¿Tienen horarios de descanso constantemente?					
12	¿Los trabajos designados son para los cuales fue contratado?					
13	¿Tienen estímulos económicos por su sobre esfuerzo laboral?					
14	¿Ha habido incidentes incapacitantes laborales últimamente en las jornadas de trabajo?					

Relaciones Interpersonales		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
15	Su área de trabajo se encuentra aislada de sus compañeros.					
16	En el trabajo “sientes que formas parte de un grupo”					
17	Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros de trabajo.					
18	Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con sus trabajadores(as)					
19	Muestras interés al escuchar a tus compañeros de trabajo.					
20	Participas en las reuniones grupales en tú área de trabajo (cumpleaños – jornadas deportivas)					
21	¿Existe un respeto mutuo entre los trabajadores?					
22	¿Valoran tu desempeño o es minimizado por tus jefes superiores?					
23	¿Comparten momentos de confraternidad entre todos los trabajadores?					

24	¿El área de trabajo es confortable o crea conflictos entre los trabajadores?					
25	Trabajas en quipo					
26	Se adapta con facilidad a los nuevos sistemas de trabajo					
27	Trata bien a sus compañeros					
28	Tiene habilidad de motivar a otros.					