



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los
trabajadores de toma de muestras del INEN - 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en gestión de los servicios de la salud

AUTORA:

Br. Esther Rosaura Bellido Huashuayo

ASESOR:

Mgtr. Eliana Castañeda Núñez

SECCIÓN

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de los servicios de la salud

PERÚ - 2018

Página del Jurado

Dr. Juan Mendez Vergaray

Presidente

Dra. Gladys Sánchez Huapaya

Secretaria

Dra. Rosalia Zarate Barrial

Vocal

Dedicatoria

A Dios por darme la sabiduría y salud para seguir adelante.

A mis padres, esposo e hijos por brindarme su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Al equipo de toma de muestra del INEN.
Al personal de patología clínica y sobre todo al comité de seguridad y salud para el trabajo de la institución, por su interés en la presente investigación.

Declaración de Autoría

Yo, Esther Rosaura Bellido Huashuayo, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el personal de toma de muestra del INEN - 2017”, presentada, en 98 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión de los servicios de la salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- a) He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- b) No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- c) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- d) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- e) De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 12 de noviembre del 2017

Esther Rosaura Bellido Huashuayo

DNI: 43532936

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el personal de toma de muestra del INEN - 2017”, con la finalidad de conocer el nivel de exposición frente a los factores psicosociales en el personal de toma de muestra del INEN. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión de servicios de salud.

Esta investigación es un trabajo desarrollado con el grupo de toma de muestra, grupo de trabajo expuesto a un alto contenido de estrés es por ello importante identificar los factores de riesgo psicosociales que podrían jugar en contra para realizar su labor en su día a día, es por ello que se quiere saber los niveles de exposición ante estos factores ya sean intra o extra laborales, estos deben de conocerse para que el comité de seguridad y salud para el trabajo, gestione una mejora en la prevención, vigilancia y tratamiento de estos en la institución.

La investigación consta de 7 capítulos estructuralmente interrelacionados en forma secuencial determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son: Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Marco metodológico, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusiones, Capítulo V: Conclusiones, Capítulo VI: Recomendaciones, Capítulo VII: Referencias y VIII Anexos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

Tabla de contenido

	<i>Páginas</i>
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstrac	xii
I. Introducción	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.2.1 Internacionales	15
1.2.2 Nacionales	20
1.3 Justificación	40
1.4 Problema	41
1.5 Objetivos	43
II. Marco Metodológico	44
2.1. Diseño	45
2.2. Variable.	45
2.3. Operacionalización de la variable.	46

2.4. Metodología.	48
2.5. Tipo de estudio	48
2.6. Población, muestra y muestreo.	49
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	50
2.8. Validez	51
2.9. Métodos de análisis de datos.	53
2.10. Aspectos éticos.	53
III. Resultados	55
IV. Discusión	61
V. Conclusiones	66
Vi. Recomendaciones	69
VII. Referencias	70
VIII. Anexos	75
ANEXO A: Matriz de consistência	76
ANEXO B: Matriz de datos.	78
ANEXO C: Instrumento	79
ANEXO D: Certificado de validación de instrumento	87
ANEXO E: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio en situ.	94

Índice de tablas

Tabla		páginas
1	Operacionalización del variable factor de riesgo psicosocial.	46
2	Número de trabajadores que conforman la población en estudio.	49
3	Confiabilidad del instrumento – Alfa de Cronbach.	53
4	Nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial en el personal de toma de muestra del INEN, 2017.	54
5	Nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el personal de toma de muestra del INEN, 2017.	56
6	Nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial extralaboral en el personal de toma de muestra del INEN, 2017.	58

Índice de figuras

Figuras		Páginas
1	Relación entre demandas psicológicas y control	36
2	Modelo de demanda - control - apoyo social.	37
3	Modelo esfuerzo – recompensa.	38
4	Variable de factor de riesgo psicosocial por niveles de exposición.	55
5	Dimensión factor de riesgo psicosocial intralaboral por niveles de exposición.	56
6	Indicadores del factor de riesgo intralaboral por niveles de exposición.	57
7	Dimensión factor de riesgo psicosocial extra-laboral por niveles de exposición.	58
8	Indicadores del factor de riesgo extra-laboral por niveles de exposición.	58

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general conocer el nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial en el personal de toma de muestra del INEN – 2017. Donde se estableció como pronóstico el hecho importante que conlleva las diferentes consecuencias de cuanto a la exposición de factores de riesgo psicosociales en los trabajadores. Para este estudio se utilizó un diseño descriptivo, no experimental y de corte transversal, se usó una muestra censal.

Asimismo, se utilizó una la población la cual estuvo conformada por 60 trabajadores del área de toma de muestra del Instituto nacional de enfermedades neoplásicas, de los cuales 43% fueron mujeres, 57% varones y 53% de ellos nombrados con un 47% de personal CAS. La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta, Se usó la encuesta de evaluación de factores de riesgo psicosocial del ministerio de seguridad social de Colombia, para determinar el coeficiente de confiabilidad, se aplicó la prueba piloto, después se analizó mediante el alfa de Cronbach con ayuda del software estadístico SPSS versión 21.

En cuanto a la Validez, este paso por un juicio de expertos para la evaluación de contenido. En relación a los resultados, se observó la exposición en el nivel alto fue de 77%, y si especificamos, el factor de riesgo intralaboral fue de 80% entre tanto el Extra laboral es de 64%. Finalmente se dan las recomendaciones para realizar póstumos estudios en el instituto nacional de enfermedades neoplásicas, para poder evaluar, prevenir y tratar los riesgos psicosociales.

Palabra clave: *factor de riesgo psicosocial, encuesta, nivel de exposición, intralaboral, extra laboral.*

Summary

The general objective of this study was to know the level of exposure to psychosocial risk factors in INEN - 2017 sample personnel. Where the important event that entails the different consequences of exposure to psychosocial risk factors in workers. For this study a descriptive, non-experimental and cross-sectional design was used, a census sample was used.

Likewise, a population was used, which consisted of 60 workers from the sample collection area of the National Institute of Neoplastic Diseases, of which 43% were women, 57% were men and 53% of them were appointed with 47% of personnel. CAS. The technique used in the present investigation was the survey. The psychosocial risk factor evaluation survey of the Ministry of Social Security of Colombia was used to determine the reliability coefficient, the pilot test was applied, then it was analyzed using the alpha Cronbach with the help of statistical software SPSS version 21.

As for the Validity, this step by an expert judgment for content evaluation. In relation to the results, the exposure at the high level was 77%, and if we specify, the intra-labor risk factor was 80%, while the Labor extra is 64%. Finally, recommendations for posthumous studies are given in the national institute of neoplastic diseases, in order to evaluate, prevent and treat psychosocial risks.

Keyword: psychosocial risk factor, survey, exposure level, intra-labor, extra-employment.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

En la actualidad los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, provocando, respuestas de inadaptación, tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo. Benavides et al., (2002). Dentro de esa orientación el profesor Meliá Navarro, experto en Psicometría de la Seguridad Ocupacional de la Universidad de Valencia considera, en un estudio, que “al menos el 80% de los accidentes laborales tiene como causa principal el comportamiento humano”.

La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados. La encuesta en mención se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones. (Ministerio de Protección Social, Colombia, 2007). Con respecto al estrés ocupacional, entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. Así mismo, es importante evidenciar que los psicosociales fueron los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo. Ministerio de Protección Social, Colombia, (2007).

En nuestro país, La Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°005-2012-TR, reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos presentes en las entidades laborales, los que el empleador debe prever a fin de que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores.

Esta situación demuestra la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo.

El instituto de enfermedades neoplásicas, no es ajeno al problema mencionado; y en esta no se han hecho estudios de evaluación ni de identificación de los factores de riesgo psicosocial, se sabe que en todo el sector salud existe estrés pero sería interesante saber si este esta relacionado con factores de riesgo intra o extra-

laborales, para que se pueda gestionar mejor la prevención y solución de estos factores de riesgo que involucran a nuestros colaboradores

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Patiño y Alvaran (2016). *Factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención*. Investigación para obtener el título de Especialista en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Especialización en Gerencia del Talento Humano Manizales – Colombia. El presente estudio surge del interés por describir los factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés de los colaboradores administrativos y operativos del centro cardiovascular de Caldas. El propósito fue realizar una aproximación a la realidad de los colaboradores que viven expuestos a factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral y el estrés, rastreando sus características en la empresa estudiada. Para dicho análisis se acudió a metodología de tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo, medido a partir de cuestionarios estandarizados para la evaluación de riesgo psicosocial, que hace parte de la batería de instrumentos para la evaluación de estos riesgos, construida por el Ministerio de la Protección Social (2010). Estas herramientas permiten cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control. Los resultados más significativos recolectados en el presente estudio indican que en lo intralaboral el Dominio control sobre el trabajo, en su dimensión Claridad del rol, el 56% de jefes, profesionales y técnicos lo evidencian como factor de riesgo; y en la dimensión Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades, el 72% de auxiliares y operarios lo observan como factor de riesgo. En el Dominio demandas del trabajo, en su dimensión Exigencias de responsabilidad del cargo, el 56% de los jefes, profesionales y técnicos lo denotan como factor de riesgo. En el Dominio liderazgo y relaciones sociales, en su dimensión Características del liderazgo, el 56% de los jefes, profesionales y técnicos lo encuentran como factor de riesgo; y en la dimensión Características del liderazgo,

el 57% de los auxiliares y operarios lo califican como factor de riesgo. Por último, en el Dominio recompensas, en su dimensión Reconocimiento y compensación, el 56% de los auxiliares y operarios lo perciben como factor de riesgo. En lo referente a los resultados del componente extralaboral, se puede observar que en el factor Tiempo fuera del trabajo, el 38% de los jefes, profesionales y técnicos lo evidencian como riesgo; mientras que, respecto del mismo factor, el 43% de los auxiliares y operarios lo observan como riesgo. Los resultados que atañen a los niveles de estrés indican que para el Grupo de Jefes, Profesionales y Técnicos el 25% refieren niveles altos, severos y perjudiciales de estrés, mientras que para el Grupo de Auxiliares y Operarios, el 57% refieren niveles altos, severos y perjudiciales de estrés.

López (2014). *Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de San Salvador*. Trabajo de graduación para optar al grado de máster en psicología organizacional. El presente trabajo de investigación trata sobre los Factores de Riesgos Psicosociales que inciden en el Estrés Laboral del Personal Ejecutivo y Administrativo de una Empresa Industrial ubicada en la Zona Metropolitana de San Salvador; los que dependiendo de la exposición de los factores de riesgos psicosociales: ergonómicos, físicos, químicos y biológicos, se podrán prevenir las enfermedades relacionadas con el estrés laboral como lo son los problemas mentales, cardiovasculares, osteomusculares, sociales y organizacionales. Dentro de la prevención de los factores de riesgo psicosocial en los entornos de trabajo administrativo, de igual forma para el resto de factores de riesgo psicosocial, sean éstos: químicos, físicos, biológicos y ergonómicos; se plantean dos principios en materia de salud laboral, en primer lugar: identificar, medir y controlar los conceptos aplicables a cualquier factor de riesgo laboral y en segundo lugar: relacionar el valor obtenido de factores de riesgos higiénicos para compararlos con un valor de referencia establecido previamente. Finalmente, establecer métodos de control o medidas de prevención de riesgos laborales con el objeto de disminuir el estrés laboral. Para el presente estudio los factores psicosociales que se investigaron fueron los ergonómicos, ruido, iluminación y temperatura. De acuerdo a los análisis del presente estudio se justifica lo necesario que es el implementar el Programa Efectivo de Salud Ocupacional para el Manejo

de Estrés Laboral en la empresa industrial, en el cual se logró la comprobación de la mayoría de las hipótesis que permitieron identificar las siguientes conclusiones: Que se identificaron los principales factores de riesgo psicosocial que causan estrés laboral, siendo la ergonomía, temperatura, iluminación y ruido. Que la mayoría de los empleados administrativos y ejecutivos de la empresa industrial, están expuestos a los factores de riesgo psicosocial y de padecer estrés laboral. Que la unidad organizativa de licitaciones presenta los decibeles cerca a los 80 dB (A). Que el estrés laboral del personal administrativo y ejecutivo de la empresa industrial se ve incrementado por la exposición a las condiciones de riesgo psicosocial, entre ellas la iluminación, temperatura, ruido y ergonomía. Que es necesario que los empleados se estén actualizando constantemente para aprender nuevas técnicas de manejo y prevención del estrés aplicable a la empresa, según el puesto que desempeñan.

Barrio (2014) *Efectos del desgaste laboral, como riesgo psicosocial, en la productividad. Universidad de Carabobo área de estudios de postgrado facultad de ingeniería doctorado en ingeniería. Mención industrial.* Tesis doctoral. En esta investigación se estableció que el logro de la productividad saludable, que favorezca el control de los escenarios multifactoriales que inciden en el desempeño del capital humano, permitiría amortiguar el desgaste laboral y fijaría lineamientos para una organización socialmente responsable; razón por la cual, esta investigación tiene por objeto determinar el efecto del desgaste laboral en la productividad. La profundidad del estudio lo clasifica como explicativo con diseño de campo, usándose una muestra de 135 personas del sector industrial, donde se realizaron entrevistas estructuradas y se aplicó el instrumento de medición propuesto ProdSalud-MBL. Dicho instrumento fue validado estadísticamente por contenido, criterio, constructo y su fiabilidad por un alfa de Cronbach para cada dimensión mayor a 0.8. Se aplicó análisis factorial usando la Extracción de Componentes Principales y con rotación Varimax, identificándose cinco categorías para la percepción del desgaste: 1) Tensión laboral, 2) Cumplimiento de metas organizacionales, 3) Relación trabajo-salud, 4) Autogestión y apoyo organizacional, 5) Relación trabajo-familia; estas categorías fueron validadas a través de la modelización confirmatoria de las ecuaciones estructurales. Se aplicó modelización de segundo orden, también de ecuaciones estructurales usando el método de los

mínimos cuadrados no ponderados (WLS), para determinar las relaciones causales entre las categorías identificadas, el desgaste y la productividad encontrando estadísticos de ajuste adecuados y definiendo las ecuaciones para estimar tanto el nivel de desgaste como la productividad alcanzada. Las constantes de las ecuaciones se determinaron a través del análisis de regresión múltiple y la relación de la productividad percibida se contrastó con la cuantitativa a través de la regresión logística. Se evidenció que cuando los trabajadores perciben alto desgaste laboral, la productividad tiende a disminuir, siendo requerido aplicar estrategias de autogestión, apoyo organizacional y equilibrio trabajo-familia, entre otros, para ofrecer un estado de confort al empleado que favorezca su productividad.

Bustillo (2015) en su artículo *“Riesgo psicosocial en el personal de enfermería” publicado en la revista Duazary*. Tuvo como objetivo: determinar los factores psicosociales a los cuales está expuesto el personal de enfermería en el área de urgencias. En la ciudad de Cartagena, Colombia. Su estudio fue de tipo descriptivo, cuantitativo, de diseño no experimental. Sus encuestados fueron las enfermeras y personal auxiliar siendo de muestreo no probabilístico. En estudio se usaron cuestionarios validados, siendo estos los resultados: los resultados de riesgo eran de casi un 80%. Una vez analizados los datos se obtuvieron que los indicadores de liderazgo eran del 98% y en contenido de la tarea en 75%, entre las de menor porcentaje estuvieron las relaciones humanas con un 53.8%.

Suárez (2015) en su estudio llamado *“Relación entre el riesgo psicosocial intra y extra laboral con el apareamiento de estrés en trabajadores de la casa matriz de una institución socialmente responsable de derecho privado dedicada a prestar servicios financieros en la ciudad de Ambato en el primer trimestre del 2014.”* optando el grado de Maestro en prevención de Riesgos del Trabajo y seguridad por la Universidad Tecnológica Equinoccial, Ciudad de Quito, Ecuador, planteó como objetivo: Estudiar la relación de los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en una empresa dedicada a la prestación de servicios financieros en la ciudad de Ambato. Su estudio fue de tipo sustantiva, descriptiva, cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. Sus encuestados fueron el personal administrativo siendo el muestreo no probabilístico. En el estudio se usaron cuestionarios validados por juicio de expertos y la confiabilidad fue obtenida por un estudio de

alfa de Cronbach, siendo este los resultados: Una vez analizados los datos se obtuvieron que los dominios de demanda del trabajo, control y recompensa eran los más elevados. También se pudo concluir que los niveles de estrés más altos son percibidos por los empleados de 20 a 40 años. Y al hablar de riesgo extralaboral, se puede decir que este no tiene relación con el estrés presentado en los encuestados.

Beleño (2014) en su investigación sobre *“Factores de riesgo psicosocial y niveles de estrés en empleados administrativos de la universidad de la Costa CUC”* optando por el título de Magister en Educación por la universidad de la Costa CUC, barranquilla, Colombia, planteó como objetivo: Definir los factores de riesgos Psicosociales Laborales y estrés en los trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa, CUC, en el año 2014. En el estudio se usaron cuestionarios validados por juicio de expertos y la confiabilidad fue obtenida por un estudio de alfa de Cronbach, siendo este los resultados: En este estudio se determinó que la mayoría de personal administrativo no estaba expuesto al riesgo psicosocial intralaboral, pero si había una prevalencia en aumento en los dominios de control, liderazgo y relaciones sociales. Sin embargo este muestreo dio como resultado que un 55% del personal estaba expuesto a niveles de riesgo a los factores psicosociales extra laborales. En este estudio también se puede decir que los encuestados presentaron un alto porcentaje de estrés, por lo que se ven en necesidad de intervenir con acciones correctivas que favorezcan a la salud de los trabajadores.

Sarsosa (2014) en su artículo. *Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas de Colombia publicado en la revista gerencia política y salud*. Tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores con cargo asistencial fue de tipo descriptivo, transversal, con una muestra de 156 trabajadores, todos ellos representaron un riesgo alto en cuanto a los factores de riesgo intralaboral, siendo las dimensiones de demanda del trabajo y liderazgo las más sobresalientes.

Uribe (2014), en el proyecto de investigación. *Factores psicosociales intralaborales en profesionales de una institución tipo III en la ciudad de Bucaramanga*. Colombia, estudio descriptivo de corte transversal, se encuestaron

a 62 profesionales de la salud siendo en ellos el nivel de riesgo alto en 76%, siendo la dimensión de demanda de trabajo la que se vio más afectada. Lo que se concluye en que se debe de intervenir inmediatamente y en especial el generar ajustes en la demanda laboral de estos profesionales.

Parra (2013) en su artículo. *Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá*. Publicado en la revista de Psicología Universidad de Antioquia. Tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial, utilizo un diseño transversal descriptivo y muestreo por conveniencia, se usó una encuesta validada, participaron 96 empleados, entre varones y mujeres, se halló que en las dimensiones sociales prevalencia un riesgo alto y en las Extra laborales las de calidad de vivienda e influencia del trabajo dentro del ambiente Extra laboral.

1.2.2 Trabajos previos nacionales.

Mollo (2015). Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de lima de una compañía de seguros del Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Psicología Unidad de Post Grado Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Psicología con mención en psicología organizacional Lima – Perú 2015. El presente estudio analiza la relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral de asesores de riesgo en el Área Comercial de una compañía de seguros del Perú. Centraliza su interés en observar la relación de los “agentes estresores” y la autopercepción de su labor en los clientes internos que laboran en ventas de intangibles de empresas de alta competencia con la finalidad de coadyuvar la calidad de vida laboral. En la revisión de las referencias sobre el tema, se resume la descripción de varias clases de factores psicosociales, entre ellos, los factores ambientales, organizacionales e individuales percibidos. En la investigación, se abordan cuatro factores de tipo organizacional relacionados con el perfil laboral en 222 asesores de riesgo de la población estudiada. Se concluye que existe relación significativa entre los factores psicosociales según la retroalimentación laboral positiva de los asesores de riesgos del área comercial de Lima de la compañía de seguros, por lo tanto, la hipótesis principal queda comprobada. Igualmente en la relación de los factores psicosociales con la retroalimentación negativa, no hay relación significativa en los niveles ocupacionales.

López, García, Cueva, Moreno (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. El estudio de los factores de riesgo psicosocial recobra mayor relevancia ante las dinámicas impuestas por las economías globalizadas que generan entornos competitivos, aumentando las exigencias físicas, psicológicas y sociales de los trabajadores, quienes manifiestan diversas respuestas como el estrés laboral crónico también conocido como Burnout o Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT). El presente estudio tuvo como objetivo determinar la prevalencia del Burnout y su relación con la presencia de factores de riesgo psicosocial laborales, percibidos como negativos en trabajadores de la Población Económicamente Activa (PEA) de Lima, Perú. Se encuestaron 339 trabajadores con la aplicación del Inventory General Survey (MBI-GS), instrumento en su nueva versión, y la escala de Factores Psicosociales en el Trabajo, encontrándose prevalencia de Burnout muy alto en la dimensión desgaste emocional o agotamiento (6,22%), asociado con 4 diferentes factores de riesgo psicosocial. El mayor factor de riesgo lo representan las exigencias laborales ($p < 0,004$) y ($OR = 6,979$) con la dimensión cinismo de Burnout; lo anterior deja de manifiesto que ante las exigencias laborales, los trabajadores expresan actitudes cínicas como mecanismo de defensa, por lo que se concluye que la prevalencia del Burnout se relaciona significativamente con los factores de riesgo Psicosocial, de ahí que las organizaciones deben prestar especial atención en estos factores.

Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2014), el consejo regional de seguridad y salud en el trabajo de lima metropolitana publicó su informe técnico de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima metropolitana, manifiesta lo siguiente: No hay un abordaje de parte de las instituciones públicas en el tema de los riesgos psicosociales en el trabajo, ya que la información es pobre, se propone el acercarse más a los trabajadores a través de experiencias que puedan atender, controlar y aún mejor prevenir el riesgo psicosocial. Se manifiesta el interés por parte del estado en realizar las coordinaciones respectivas con las autoridades competentes para promover la salud en sus propios trabajadores. Por lo que se propone como objetivo desarrollar y promover acciones para tratar los mismos. Además se concluye que el poco conocimiento o difusión de los factores

de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo no ha permitido contar con normativas específicas, y/o cuestionarios validados en nuestro país.

Eduardo (2013) en su artículo *“Riesgos psicosociales” publicado en la revista de la facultad de ingeniería industrial, tuvo como objetivo revisar conceptos de la prevención de riesgos laborales en el país, concluyendo. Se sabe que los conceptos ya están claros a nivel de la comunidad en prevención y riesgos laborales o PRL. Las leyes de SST (Seguridad y salud en el trabajo) en el Perú, estas tratan de cultivar una cultura de buenas prácticas en lo que es gestión de los riesgos psicosociales a la PRL y así lo demuestran en sus diversos artículos, pero cabe resaltar que falta mucho por hacer en nuestra legislación, ya que no se cuentan con leyes y anexos que puedan sustentar una evaluación de estos riesgos presentes. En conclusión falta investigación para que así como en otros países se hace identificación evaluación e intervención si es que fuera necesario en cuanto a los riesgos psicosociales.*

1.3 Fundamentación científica

1.3.1 Riesgos laborales, factores de riesgo, factores psicosocial.

El bienestar y la salud de cada uno de los trabajadores es el objetivo principal de toda Empresa en el mundo, ya que es importante que ellos gocen de un nivel de vida saludable para cumplir satisfactoriamente con todas sus obligaciones y, de esta forma, lograr las metas planeadas por las organizaciones. Es por ello, que en los últimos años, “se ha tenido que trabajar fuertemente en la prevención de los denominados accidentes laborales con el objetivo de promover un estado de vida saludable en su potencial humano, y prevenir la proliferación de los diferentes factores de riesgo biopsicosociales asociados a la accidentalidad” (Cárdenas, 1999. Siegel, 1962, citado en Rentería J. A. et al., 2009).

Riesgos laborales

El ser humano está expuesto a riesgos en cualquiera de las actividades que desarrolla cotidianamente; al momento de desempeñarse laboralmente, cualquiera sea el rol asumido en este campo, está igualmente supeditado a algún tipo de eventualidad. Precisamente estos factores, que amenazan con perturbar las condiciones naturales, son los riesgos laborales, como lo postula Collado (2008), “creando las circunstancias que en forma de agentes causales son las culpables de

las patologías que se derivan de la actividad laboral” (p. 92). De esto se concluye que la actividad laboral genera riesgos para los trabajadores, que pueden derivar en daños importantes, “y a veces, irreparables en la salud” (p. 92).

Tal como lo plantea el autor referenciado: Las circunstancias descritas desembocan, de modo permanente, en una situación de conflicto en el ámbito laboral; de modo que los sindicatos, como representantes de los trabajadores, demandan medidas contra el importante aumento de la siniestralidad laboral. En concreto, además de un esfuerzo de sensibilización, información y formación en los ámbitos empresariales y laborales, reclaman, asimismo, el cumplimiento estricto de la normativa sobre seguridad y salud laboral. (p. 92).

De este componente se deduce la necesidad de realizar aproximaciones a esta modalidad de riesgos, que pueden no ser exclusivamente del orden físico sino que además puede y debe contemplar los efectos emocionales y psicológicos derivados de condiciones de trabajo insanas. Resulta pertinente en este punto determinar qué son las mencionadas condiciones de trabajo; para ello cabe referenciar nuevamente a Collado (2008). Quien establece que se refieren a:

Las características propias del trabajo que pueden tener una influencia significativa, positiva o negativa en el bienestar físico, mental y social del trabajador, en definitiva, en su salud; entendida ésta, como el estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no solo como la ausencia de enfermedad. (p. 92).

El autor expone que precisamente estas características integrales del trabajo son las que, de acuerdo al manejo adecuado o inadecuado dentro del entorno laboral, pueden generar factores de riesgo. Con mayor claridad, estas condiciones no son solamente los elementos físicos necesarios para las labores, sino que “también lo son los elementos de la propia organización del trabajo como el tiempo de trabajo, la asignación de tareas, la definición de funciones, la colaboración y apoyo para realizar el trabajo, el grado de autonomía...” (p. 92).

De esta forma, el autor asiente que la definición subyace en la interdependencia de los requerimientos físicos y ambientales del trabajo. Así, las condiciones laborales influyen en la manera en que los trabajadores se adecúan y perciben su contexto laboral. A esto se llama factores psicosociales, que pueden ser beneficiosos o perjudiciales para la persona y para la organización: tal como lo

plantean Pérez y Nogareda (2012), “pueden ser positivos, si la persona tiene ocasión de desarrollar sus capacidades” (p. 1). Esta definición conduce a un punto de convergencia entre los factores psicosociales y otras condiciones de trabajo, al referir que “si bien son potencialmente factores de riesgo, un objetivo preventivo ha de ser no su eliminación o reducción sino su optimización, a fin de evitar los efectos adversos y promover sus efectos beneficiosos” (p. 1). El otro componente mencionado hace alusión a situaciones cotidianas y propias del entorno laboral. Por tal motivo es útil resaltar dentro de las organizaciones la importancia de los factores psicosociales.

1.3.2 Factores de riesgo

Riesgo psicosocial laboral son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Un clima laboral autoritario y desconsiderado es un factor psicosocial de riesgo, pero es también el marco propicio para que aparezcan riesgos psicosociales como el abuso, la violencia y el acoso. En este sentido, la prevención comienza al nivel de los factores psicosociales de riesgo.

No es extraño que los riesgos psicosociales tengan consecuencias mentales graves, que alteren el equilibrio mental de la persona con afectaciones claramente psicopatológicas o psiquiátricas. Un ejemplo claro es el estrés postraumático, prácticamente inexistente en los factores psicosociales de riesgo, pero nada extraño en los riesgos psicosociales como las situaciones de violencia, de acoso laboral o sexual, problemas gastrointestinales (gastritis, úlcera, síndrome de colon irritable, etc.), cardiovasculares (arritmias, presión arterial alta, infartos de miocardio, etc.), mentales (estrés crónico, Burnout, depresión, ansiedad, alcoholismo, delirios, esquizofrenia, etc.)

Los factores de riesgos son muchos y su clasificación es compleja de estructurar, y por lo tanto de evaluar, por lo que se ha considerado tomar la definición del instrumento a usarse. En la que mencionan que tanto los factores intralaborales como Extra laborales son uno solo y deben de evaluarse pues son un solo concepto el de factores de riesgo psicosocial. (Ministerio de protección social, Colombia). Y de los cuales se conceptualizan estas dos dimensiones:

- a) **Factores de riesgo psicosocial intralaborales**, las cuales tienen que ver con la interacción de las condiciones dadas en el trabajo y como estas pueden repercutir negativa o positivamente en la salud del trabajador.
- b) **Factores de riesgo extra-laborales**, se encuentran los temas de familia, vivienda, economía y de estos depende el bienestar y salud del trabajador.

Por lo tanto, factores de riesgo, refiere a cualquier factor que es responsable de originar estrés, es difícil confeccionar una lista de estos, pero hay evidencia que algunas condiciones tienen mayor probabilidad de actuar como estresores que otras.

Ambiente físico

Los factores como la iluminación, ruido, contaminantes y ambiente térmico, tienen un efecto ya conocido sobre la salud de los colaboradores expuestos, dando lugar a las enfermedades ocupacionales. Estos factores se caracterizan por la posibilidad de llevar a cabo, mediante instrumentos adecuados, mediciones de aquellas magnitudes físicas que van a permitir valorar la agresividad del ambiente. Por otra parte ya están establecidos los valores permitidos. Los cuales son valores que en la mayor parte de los casos podrían considerarse seguros para la evitar una aparición de las enfermedades ocupacionales.

Tiempo de trabajo

Tiene una importante repercusión sobre la calidad de vida no solo en lo laboral, sino también fuera de él. También es un condicionante de la vida social y familiar.

Control y autonomía

El modelo demanda – control de Karasek es el que sostiene este factor y el cual se postula que el control ejercido por el empleado sobre su propia labor resulta en estrés. Por lo que un mal manejo de este se convierte en un factor de riesgo.

Este tipo de riesgos provienen de múltiples campos, como las nuevas tecnologías, los nuevos sistemas de producción, las nuevas materias primas y los nuevos compuestos químicos y biológicos. El mundo cambiante de las organizaciones, las fluctuaciones económicas rápidas, los nuevos sistemas de

trabajo, el nuevo socio demografía del mercado laboral, las nuevas formas de contratación, y en general, las nuevas formulaciones de las relaciones laborales, esto es los que se ha denominado “riesgos psicosociales emergentes”. Todas estas situaciones anteriores hacen que se demande de más trabajo emocional. Un buen número de trabajos y servicios exigen hoy en día la autorregulación de las emociones, es decir, la inhibición de las emociones negativas y la expresión forzada de emociones negativas. En un caso y otro, los efectos son de desgaste emocional, de disonancia emocional: el trabajador tiene que mostrar emocionalmente lo que no siente.

Carga mental de trabajo

Este factor hace referencia a los requerimientos que el empleado ha de hacer frente a lo largo de su jornada laboral. Los mecanismos involucrados en la carga mental son complejos. Puede haber sobrecarga cuando los requerimientos son muchos o lo contrario cuando estos son escasos, sobre este proceso es relevante el factor tiempo. Esto hace de ambos factores una combinación que podría generar estrés.

Demandas psicológicas emocionales

Estas demandas son las relacionadas a nuestros sentimientos y como se ven afectadas y el trabajo que implica su manejo se denomina trabajo emocional. La mayoría de trabajos que involucran una prestación de servicios requiere contacto con el paciente en el caso de salud, en otro rubro será de un usuario o cliente, por lo que estos trabajadores deben de expresar sus emociones. Hochschild 1983 lo definió “El control de los sentimientos para crear manifestaciones corporales y faciales observables públicamente.”

Contenido del trabajo

En otros tiempos el trabajo era realizado por un solo operador, pero esto ha cambiado con los procesos de automatización y/o especialización en el trabajo, por lo que este factor se convierte en una de riesgo cuando el trabajador no encuentra importancia o utilidad a esa pequeña porción de trabajo que le toca realizar por lo que no se siente apreciado por la empresa y sociedad.

Participación y supervisión

Este se refiere a dos enfoques que se pueden dar sobre control del trabajo. Por un lado está el trabajador mediante su participación constante por otro lado la parte de supervisión que ejerce la empresa sobre el trabajador.

Interés por el trabajador

Este factor está sustentado por el modelo de esfuerzo – recompensa de Siegrist, el estrés se da como resultado de un desequilibrio entre el esfuerzo que realiza un empleado y la manera en la cual la empresa lo recompensa. Lo que el empleado percibe como el interés que la organización pone en él generando en el trabajador expectativas de ascenso.

Desempeño de rol

En ciertas circunstancias, el rol que desempeña el empleado en la organización puede conducir a situaciones estresantes por diversos motivos, los más conocidos son el conflicto de rol, la ambigüedad de rol y la sobrecarga de rol.

Relaciones interpersonales

Unas buenas relaciones interpersonales facilitan el apoyo social, el cual es un factor moderador del estrés, en casos contrarios las malas relaciones personales llevan a convertirse en una causa de estrés.

Como evaluar los factores de riesgo psicosocial

Generalmente se ven instrumentos basados en cuestionarios, donde nos pueden identificar los factores de riesgo, según la metodología escogida, realizándose el trabajo de campo, analizando los resultados y elaboración de un informe, si es que se diera el caso, realizar un programa de intervención, seguimiento y control de las medidas acordadas.

Existe una variedad de cuestionarios para evaluar los factores de riesgo psicosocial entre ellos están el FPSICO desarrollado por el INSHT y el CoPsoQ – istas – 21, más no son los únicos, se tiene también una batería de cuestionarios presentado por el ministerio de protección social de Colombia. Gómez, (2010), la elección de cualquiera de estos instrumentos dependerá de lo que el investigador quiera estudiar y de su aplicabilidad en su población de estudio.

Estrés laboral

Se tiene una idea de lo que es el estrés, pero lo que nos interesa ahondar es en el estrés laboral y sus secuelas sobre la salud y la calidad de vida laboral de los empleados y su repercusión sobre las organizaciones. En la actualidad, todas las organizaciones cuyo fin es la de resguardar la salud de los empleados se ocupan del estudio de los factores psicosociales en el medio laboral, así, aparecen diversas definiciones relacionadas con el estrés laboral, que a continuación citaremos.

Para el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH):

El estrés puede llevar a un estado nocivo, de peligro para nuestra salud, además de expresarse cuando la adaptación a un trabajo no es la adecuada y la exigencia de este hace que las capacidades del trabajador no sean las suficientes, originándose estrés.

La comisión europea, en el año 2000, elaboró la siguiente definición:

Es mostrado como una condición en que la persona no puede responder hacia ciertas circunstancias, además de mostrar toda una cadena de emociones y también reacciones fisiológicas originadas por este.

En documentación que procede de la agencia europea para la seguridad y Salud encontramos:

El estrés en las personas es originado cuando esta no puede hacer o realizar las funciones que se le pide en el trabajo limitándolas, y originando sensaciones de incapacidad, lo que se conoce como estrés laboral, esto puede desencadenar problemas físicos a la larga si la exposición a estas situaciones es reincidente o prolongada.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT), a su vez, al referirse al estrés laboral:

Es una respuesta tanto de comportamiento, como psicológica, y fisiológica, donde es el individuo es sometido a presiones externas e internas. En las organizaciones cuando una solicitud no puede ser atendida ya sea por falta de capacidad del personal o recursos, se genera el estrés laboral.

Podemos darnos cuenta que ante ciertos estímulos del entorno laboral, estos pueden ocasionar estrés. Por lo que nos dirigiremos a los estresores propios del trabajo. Estos que estén relacionados con aspectos nocivos del contenido o la organización del trabajo. Estos pueden ser factores físicos, psicológicos relacionados con ciertos aspectos dañinos del contenido o la organización del trabajo. Estos últimos son los que tienen mayor repercusión sobre la aparición de estrés en trabajadores.

La salud laboral en cifras es preocupante, ya que de millones de personas que se lesionan o enferman debido a causas laborales; también existe importancia de manera económica, ya que las enfermedades así como absentismo genera pérdidas para la empresa, el cual constituye un 4% del PBI bruto mundial (Gómez, 2008).

En los Estados Unidos el sector salud emplea a más de 18 millones de trabajadores, estos se enfrentan a una serie de riesgos en el trabajo, entre las cuales se encuentran lesiones por pinchazos de agujas, lesiones de la espalda, alergias al látex, violencia y estrés. Pese que ahora es posible prevenir la exposición de los trabajadores de salud a estos riesgos, hoy en día los trabajadores de este sector presentan cada vez más lesiones y enfermedades ocupacionales. Las tasas de lesiones ocupacionales de los trabajadores de salud han aumentado en la última década. En comparación, la agricultura y la construcción, dos de las industrias más peligrosas, son más seguras en la actualidad que lo que eran hace una década. (Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), 2017).

Evaluación de factores psicosociales Dentro de los instrumentos para medir los factores psicosociales, uno de los más mencionados es el Cuestionario Multidimensional DECORE planteado por (Luceño, Tobal, y Jaén, 2005). Dicho instrumento evalúa la percepción que tienen los trabajadores en relación a los factores psicosociales: Demandas cognitivas, Control, Recompensas y Apoyo organizacional. En dicho instrumento se obtienen cuatro puntuaciones, una referente a cada uno de los factores, y una puntuación global consistente en la puntuación media de los cuatro 41 factores; donde una puntuación elevada indica que el trabajador percibe de forma adversa los factores psicosociales de su entorno

laboral. Al conectar la fisiología del trabajo con los factores psicosociales se presenta la necesidad de valorar el desgaste del individuo con la incidencia del entorno social y familiar aunado al organizacional.

Efectos del desgaste laboral en el entorno social, familiar y organizacional
En el ámbito familiar y social, el desgaste, genera problemas debido a las actitudes y conductas de carácter negativo desarrolladas por los individuos, que incluso impacta al entorno social por el endurecimiento permanente de los sentimientos del sujeto (Gil-Monte, 2006) A nivel organizacional, Moreno (2010) indica que el desgaste genera disminución de la productividad, falta de competencia en la organización, absentismo laboral, deterioro de la calidad, tendencia al abandono del puesto, entre otros. Estos síntomas destacan con la escasez de personal, pues se sobrecargan a otros trabajadores para compensar la ausencia aumentando la insatisfacción de los involucrados. Por su parte, Ríos (2009), bajo la misma tendencia de Moreno (2010), refiere que dentro de las repercusiones del síndrome en las organizaciones, destaca la elevada 42 rotaciones y abandono del puesto de trabajo y en caso de no abandonar el puesto disminuye el rendimiento y la calidad del trabajo. De igual manera, señalan que el síndrome genera un efecto contagio que repercute sobre las relaciones interpersonales mantenidas entre compañeros de trabajo y que ocasionan un entorno laboral viciado.

Factores psicosociales de riesgo

Son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y a las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol u otros más. Se consideran factores psicosociales de riesgo a: Sobre carga laboral, excesivo trabajo bajo presión, liderazgo con fuerte control o débil control, falta de reconocimiento a la labor, tareas exhaustivas y peligrosas, cambios y reestructuras organizacionales bruscas y sin planificación, no posibilidad de pausas, carga mental alta, entre otros.

Los factores psicosociales

Son las interacciones del día a día en el trabajo, son las formas de satisfacción que se encuentran en el trabajo y también las que me puede ofrecer la empresa, por otra parte se tiene la forma de vida fuera del trabajo y los factores que en ella pueden contribuir con su estado de salud. (Comité Mixto OIT – OMS, 9° reunión, 1984, p.3).

Estos factores pueden definirse, para el caso particular de la presente investigación, como aquellas circunstancias atinentes al entorno laboral que, según el Comité Mixto OIT/OMS (citado por Pérez y Nogareda, 2012), están “relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.(p. 1); desde esta óptica se trata de la incidencia en las diferentes esferas de la persona, del entorno laboral y sus características particulares.

Cabe referenciar al respecto lo postulado por Cox y Griffiths (citado por Pérez y Nogareda, 2012), al mencionar que estos factores son “aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico” (p.1).

Se puede afirmar que los factores del trabajo con mayor repercusión en la aparición de estrés son los que están relacionados con los aspectos psicosociales. La propia OIT resuelve que los factores psicosociales en el ámbito laboral son complejos de entender, dado a que se constituyen por percepciones y hábitos en el trabajador y abarcan muchos aspectos. Esta complejidad puede estar dada por los diferentes conceptos que se conocen como son los factores psicosociales, los factores de riesgo psicosocial o estresores y los riesgos psicosociales.

Al hablar de factores psicosociales, se refiere a realidades de la organización que están presentes continuamente en la empresa. Son todos aquellos factores que derivan de cómo se lleva a cabo la gestión de una empresa. El número de factores psicosociales es muy amplio. En este nivel no se puede referir a que representen un peligro para la salud de los empleados, sino solo se afirma que son componentes psicosociales de la organización, no son peligros

laborales en sí y pueden dar lugar a contestaciones positivas y adaptativas en los empleados. En conclusión, no podría decirse que sean positivos o negativos.

Ahora cuando hablamos de los factores psicosociales de la organización no son adecuados y, como resultado, provocan respuestas psicofisiológicas de estrés, se convierten en estresores o factores psicosociales de riesgo. Por lo tanto, se puede aseverar que se trata de factores de la organización que pueden representar peligro de afectar negativamente a la salud. Existen diferentes autores que proponen listas extensas de los factores de riesgo psicosocial, Ministerio de la Proyección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. (Villalobos 2005).

Cox y Griffiths, (2000) concluyeron que las consecuencias de los factores de riesgo psicosociales pueden afectar tanto la salud física como psicológica a través de los mecanismos activados por el estrés. Por lo tanto, se plantea la necesidad de elaborar modelos de estrés laboral que puedan dar explicación a los distintos mecanismos de actuación en la relación con el conjunto de factores de riesgo psicosocial.

Villalobos (2007), desde su punto de vista ella integra a todos estos factores que son tanto intralaborales con los Extra laborales y los mezcla con la percepción de estrés. Es en este modelo de integración donde intervienen los clásicos modelos de demanda, esfuerzo, o el de recompensa- esfuerzo, entre otros.

Finalmente, los riesgos psicosociales no son condiciones de la organización, como los factores psicosociales, sino que se trata de circunstancias o estados del organismo reales con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de manera importante. Los riesgos psicosociales están asociados a respuestas de estrés, que además del propiamente dicho, también ser resultado del estrés agudo como el acoso laboral, o de estrés crónico como el Burnout. Debido a que la relación entre organización del trabajo y la salud no son tan evidentes como la que existe entre otros factores de riesgo laboral, se tiende a considerar que los daños para la salud debidos a los riesgos psicosociales son, más bien, consecuencia de fallos propios de la personalidad del individuo que un problema de organización. Sin

embargo, como se tratan de riesgos reales estos, deben de tener el mismo tratamiento que el resto de riesgos laborales.

La ergonomía cognitiva como factor psicosocial y su participación en el desgaste Laboral Dentro del campo de la ergonomía, el área cognitiva es un tópico que ha ido tomando cada vez más relevancia, por su relación directa con los procesos organizacionales y de desarrollo humano; definiendo así las estrategias para el crecimiento tanto de la unidad de negocio como de su capital humano. Para abordar el tema, se partirá en primer lugar de los conceptos asociados a la ergonomía cognitiva, para luego señalar los medios utilizados en su análisis y la incorporación de dicho tópico en el contexto del desgaste laboral y la productividad, y en la vertiente investigativa sobre la formación del talento humano para la relación familiar-profesional-social considerado de interés para la investigación.

Revisión del concepto de ergonomía cognitiva.

Para ofrecer una mejor interpretación del concepto de ergonomía cognitiva, se hace necesario referir que el término ergonomía proviene del griego “nomos” que significa norma, y “ergo” que significa trabajo (Laurig y Vedder, 2001); significados que asociados al capital humano se pueden conceptualizar como el conjunto de lineamientos que se definen en el puesto de trabajo para resguardar el estado de salud del empleado, que debe ser considerado en conjunto con los márgenes de beneficio. Por otra parte, el termino cognitivo es un adjetivo relativo al conocimiento (Real Academia Española, 2001) relacionándose así, con el entendimiento y la sabiduría. A partir de la terminología anterior, se puede inferir que la ergonomía cognitiva evalúa los factores, métodos, normas y condiciones de trabajo, bajo los cuales se presenta el proceso de percepción, interpretación y de toma de decisiones del individuo; con el fin de ofrecer los mejores escenarios para la ejecución de la labor.

La ergonomía cognitiva también es referida en la literatura como ergonomía psicológica, cuya definición realizada por Cañas y Waerns (2001), converge con la interpretación antes dada, cuando exponen que evalúa los factores que interactúan

en el individuo al realizar una tarea; entre ellos los estímulos provenientes del entorno que percibe la persona, las informaciones de otras personas, la toma de decisiones, la ejecución de acciones, y la transferencia tecnológica a otras personas; ratificando así que en esta rama de la ergonomía, el enfoque central se da al factor interpretativo que se presenta en el individuo al desempeñar una tarea. En este tipo de ergonomía se realiza un análisis cognitivo del trabajo, tomando como objeto principal, describir y entender las condiciones del puesto, las técnicas y tecnologías empleadas al ejecutar la actividad, y las consecuencias de la ejecución de las tareas tanto para el individuo, como para el sistema de producción (Ferraz, 2002).

En otras palabras, la ergonomía cognitiva se refiere al proceso de recepción de señales e información, la habilidad que tenga el individuo para procesarla y actuar con base en la información obtenida, a los conocimientos y a la experiencia previa que éste presente, y a los resultados que se obtengan bajo la influencia de las condiciones propias del puesto de trabajo, que pueden o no favorecer la tarea a realizar. Por los procesos que la conforman, esta área de la ergonomía tiene gran aplicación, siendo una de las más conocidas el diseño y evaluación de software, tableros de control y material didáctico (Guzmán, 2008).

En esta clase de ergonomía, Ferraz (2002), señala que deben evaluarse las condiciones de la actividad tanto internas y como externas al sujeto; dentro de las internas se pueden señalar: características antropométricas, edad, sexo, calificación, competencia, rasgos de personalidad y estado orgánico, entre otros; mientras que dentro de las externas se encuentran las características: físicas o ambientales, tecnológicas (imposiciones de equipos y técnicas utilizadas para realizar la actividad), organizativas de la empresa (tiempo, control de la actividad, división de la tarea), y socioeconómicas moduladas por la organización; todo lo cual contribuye al proceso cognitivo para ejecutar la labor.

Se puede decir, que para evaluar un puesto de trabajo a nivel de la ergonomía cognoscitiva, no existe un criterio exclusivo ni aislado de los factores identificables como influyentes en la tarea, y se presenta una dependencia directa con las características y/o habilidades que el sujeto presente o ponga en acción para desempeñar la actividad; quedando por parte del empleador la

responsabilidad de definir factores comunes que incidan en el proceso cognitivo asociado al puesto, para mejorar las condiciones presentes en función del resguardo del individuo y de la productividad organizacional; sin dejar a un lado un estudio complementario del trabajador a asignar a la actividad, para establecer intervalos de trabajo que favorezcan el equilibrio del sistema.

Modelos de estrés laboral

Entre los diversos modelos dirigidos a explicar las causas del estrés en el trabajo, su desarrollo y consecuencias destacan los siguientes:

Modelo demanda- control: Karasek y Theorell

Robert Karasek explicó que los efectos del trabajo sobre la salud parecían ser efecto de la composición de las demandas psicológicas del propio trabajo y del nivel de control que sobre las mismas tenía el trabajador. Lo que llevó a enunciar un modelo de dos dimensiones que integro estas dos particulares:

Las demandas del trabajo psicológicas, son las que éste supone para el empleado, la rapidez exigida en la elaboración del trabajo, el monto de trabajo, el nivel solicitado de atención o el tiempo insuficiente para el proceso del trabajo.

El control, se refiere a la posibilidad de desarrollo de fuerza a los recursos que la empresa pone a disposición del empleado para realizar la labor. Entre estos encontramos el control sobre la propia tarea, la intervención en la toma de decisiones o la posibilidad de mejora de sus propias destrezas.

Es importante señalar que, según este modelo, el estrés no obedece tanto de las demandas, por altas que estas sean, como de no tener la capacidad de control para hacerles frente. El control se convierte así en una dimensión fundamental. Ambas dimensiones se gradúan en dos niveles: bajo o alto. Al combinarlas se obtienen 4 grupos de trabajo:

Los trabajos pasivos, los cuales tienen baja demanda y con baja capacidad de control. Se trata de trabajos poco atractivos por falta de motivación y la pérdida progresiva de las capacidades previamente adquiridas. Es un grupo de trabajo problemático, aunque no el peor de los cuatro.

Trabajos activos, corresponden a trabajos con altas demandas, pero con una capacidad de control alta, la persona puede hacer frente a las demandas de forma

que estas constituyen un desafío. Estaríamos en el caso del estrés positivo. Esta situación conlleva una mayor motivación y posibilidad de desarrollo personal.

Trabajos con baja tensión, corresponden a trabajos con demandas bajas, en el que el trabajador dispone de una adecuada capacidad de control. Podríamos decir que se trata de un trabajo relajado. Trabajos con alta tensión, corresponden a trabajos con alta demanda y una baja capacidad de control. Si las demandas son tan elevadas que el trabajador no puede hacerles frente, o si éste no tiene capacidad para influir en aspectos significativos de sus condiciones de trabajo y de poder adecuarlas, experimentará un estrés que puede dar lugar a un mayor riesgo de enfermedad o incluso muerte.

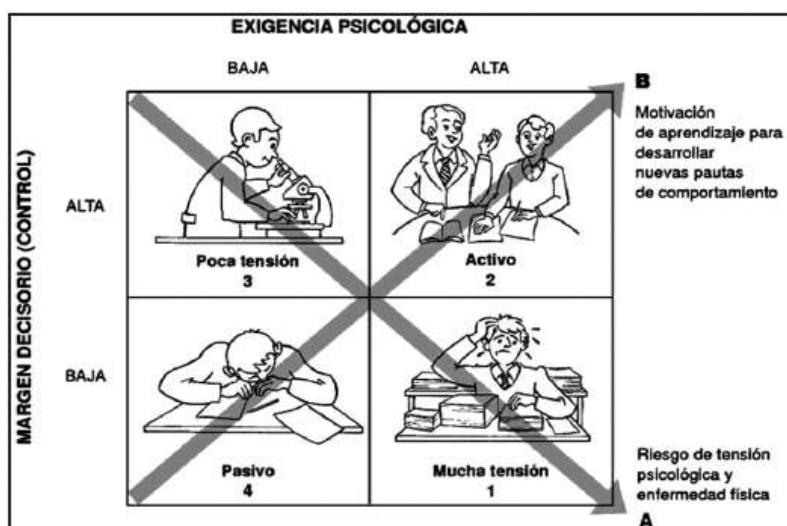


Figura 1. Relación entre demandas psicológicas y control

Nota: Vega, 1998

El modelo hace una doble predicción, por una parte, el peligro de padecer enfermedad relacionada con el estrés y, por otra, la posibilidad de beneficiarse de un adecuado crecimiento personal mediante un oportuno aprendizaje activo. Siendo estas 2 las hipótesis que se manejan:

Hipótesis de la tensión del trabajo: predice que las reacciones de tensión psicológica más negativas se manifiestan cuando la demanda psicológica del puesto de trabajo son altas y lo contrario pasa cuando es escasa la capacidad de toma de disposiciones por parte del trabajador.

Hipótesis de aprendizaje activo: cuando el control sobre el trabajo es elevado aunque también sean elevadas las demandas psicológicas, los efectos

sobre el comportamiento que se predicen son el aprendizaje activo. Además, para el trabajo activo predice exclusivamente una tensión psicológica media, pues, gran parte de la energía que provocan los estresores del trabajo se transforma en acción directa para resolver las complicaciones, de manera que queda poca tensión excedente que cause perturbaciones.

Modelo demanda - control - apoyo social: Johnson y Hall

Posteriormente, Johnson amplió el modelo demanda – control introduciendo una tercera dimensión, el apoyo social. La función del apoyo social es incrementar la capacidad para hacer frente a una situación de estrés mantenido, por lo que resulta un elemento modulador del efecto del estrés en la salud. El apoyo social se refiere a las relaciones sociales mantenidas tanto con los compañeros como con los superiores. Según el modelo demanda – control – apoyo social, los trabajos caracterizados por grandes demandas, escaso control y un reducido apoyo social son los que tienen un mayor riesgo de enfermedad.

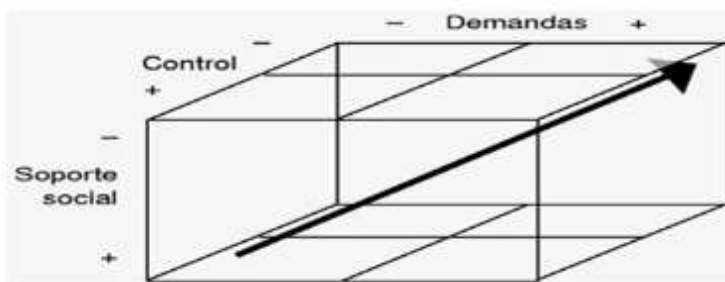


Figura 2. Modelo de demanda - control - apoyo social.

Nota: INSHT, 2001

Modelo esfuerzo – recompensa: Siegrist

El modelo esfuerzo – recompensa propuesto por Siegrist afirma que el estrés laboral surge como resultado de un desequilibrio entre el esfuerzo realizado por el empleado y una recompensa baja constituyen la situación de mayor peligro de estrés y de desarrollar enfermedad. Principalmente, se ha vinculado con la enfermedad cardiovascular y el deterioro de la salud mental. El modelo de Siegrist hace un cambio importante con respecto al de Karasek. Reemplaza el concepto de control por el de recompensa. El estrés se debe a que el trabajador percibe que el esfuerzo que realiza en su trabajo no es justamente recompensado por la empresa.

No existe una relación de reciprocidad entre ambos.

Existen tres tipos de recompensas, el primero sería el control de estatus, lo que incluye la permanencia laboral, traslados, etc., cuando el trabajador pierde el control se generan emociones negativas como el miedo y la baja autoestima. Otro tipo de recompensa es la estima por parte de los jefes y colegas, ahora el trabajador puede entrar en desequilibrio si es que este se siente rechazado. Y por último la compensación económica, que es el objetivo perseguido por el trabajador y que casi siempre no está de acuerdo con su dedicación y méritos.



Figura 3. Modelo esfuerzo - recompensa

Nota: INSHT, 2001

Consecuencias para la empresa

Ahora que sabemos que si hay una presencia de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, esto generará estrés laboral, y como consecuencia tratará consecuencias negativas para la misma, como lo es una pérdida en la productividad. Por lo que se concluye que la situación del trabajador tiene una consecuencia directa en el ámbito de la propia organización.

Absentismo laboral

Esta es de alguna manera una forma de defensa, pues el trabajador busca huir de las condiciones estresantes, un índice elevado nos indicaría la existencia de este tipo de problemas, también existe una condición contraria al absentismo, el presentismo, los trabajadores frente a un miedo de despido tratan de ir a trabajar aun así estén enfermos, originando trabajo de poca calidad, mayor riesgo de accidentes, contagio a compañeros.

Sigman, (1992) y Kearns, (1986) atribuyen que más del 50% de las faltas son ocasionadas por el estrés. No es tan chocante si se tienen en cuenta las relaciones encontradas entre las experiencias de estrés y diferentes consecuencias para la salud Losa, (2003).

Menor calidad y productividad

La inseguridad en el trabajo siempre creara actitudes negativas hacia este por parte del trabajador, de tal manera que afecta al compromiso con el trabajo u organización. El trabajador solo cumplirá con lo mínimo que se le exige y la calidad no será de la mejor.

Sistema de gestión en Seguridad y salud en el trabajo

Nuestro país cuenta con la ley N^a 29783, la ley de seguridad y salud en el trabajo, en la cual se exige a toda empresa e institución del sector privado o públicos a implementar un sistema de gestión, lo que se conoce como el comité de seguridad y salud en todas las organizaciones.

Comité de seguridad y salud en el trabajo (CSST)

Las empresas con más de 20 empleados deben de tener constituido el comité, si es que se tiene menos de esta cantidad de trabajadores se nombrara a un representante, entre las funciones de esta nueva autoridad están:

- a) Tener conocimiento de las condiciones de trabajo de manera documentada.
- b) Elaborar el reglamento interno de seguridad y salud de la empresa.
- c) Elaborar el programa de seguridad y salud para el trabajo de manera anual.
- d) Elaborar las políticas de promoción de la seguridad y salud en la empresa.
- e) Aprobar el plan de capacitaciones anuales de los empleados sobre la salud y seguridad en la empresa.

Entre sus múltiples obligaciones está el de registros obligatorios, y entre estos está el registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.

Prevención

Si se desea manejar de la manera más exitosa los riesgos psicosociales es imprescindible tratarlo como el resto de los riesgos laborales, identificando,

planificando y ejecutando planes de mejora a nivel de la organización. Debido a que los estresores que se enfrentan los trabajadores tienen su origen en el ámbito laboral, es de suponer que la empresa emprenderá las acciones para reducirlos si es que no se pueden eliminar de la mejor manera.

Las personas se comportan de diferente manera frente a diferentes situaciones y personas, incluso esta puede responder de diferente manera en distintos momentos de su vida. Entonces si queremos tratar a los riesgos psicosociales como cualquier otro tipo de riesgos este debe seguir una serie de acciones: se tiene que identificar el riesgo, evaluarlo cuando no se haya podido evitar, intervenir para eliminarlo y hacer seguimiento para evaluar la eficacia de la intervención.

1.4 Justificación

El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de conocer el nivel de exposición ante los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de toma de muestra del INEN, a fin de que se conozcan estos datos y la realidad en la que nos encontramos, para que se pueda gestionar políticas a través del comité de SST y así poder evaluar a todos los trabajadores de la institución y prevenir o controlar estos riesgos psicosociales.

Justificación metodológica.

La presente investigación, se realizó bajo el enfoque cuantitativo de un diseño no experimental descriptivo. Así mismo el instrumento que se ha usado en esta investigación, se convierten en instrumentos de evaluación objetiva, ya que este es usado actualmente en otro país como herramienta para evaluar a sus trabajadores.

Justificación práctica.

Esta investigación es relevante por la información a obtenerse, ya que no se tiene trabajos de esta naturaleza a nivel MINSA, Además los resultados obtenidos serán de mucho utilidad para el comité de salud y seguridad en el trabajo de la institución, para que tomen cartas en el asunto y que permitan mejorar los procesos de gestión en salud y seguridad para el trabajo, para un adecuado manejo de este tipo de riesgo con fines de obtener un mejor rendimiento laboral y en favor del cumplimiento

de los objetivos institucionales y especialmente en favor del paciente oncológico.

Justificación legal .

Nuestro país cuenta con la ley N^a 29783, la ley de seguridad y salud en el trabajo, en la cual se exige a toda empresa e institución del sector privado o públicos a implementar un sistema de gestión, lo que se conoce como el comité de seguridad y salud en todas las organizaciones. Por lo tanto es una obligación el reportar este tipo de riesgo en el personal, solo a través de su evaluación se podrá realizar su intervención.

1.5 Problema

Los cambios entre la organización y el trabajador se han direccionado a establecer elementos necesarios para fortalecer el universo profesional dentro de la estructura; en las etapas modernas se incluyen, entre los compromisos de las organizaciones, velar por la seguridad, salud e higiene en el trabajo, lo que implica trabajar con seguridad y sin riesgos. Sin embargo, las cifras que reflejan los accidentes laborales, las bajas por enfermedad laboral y las incapacidades laborales indican que existen situaciones y condiciones en las que la seguridad del trabajo y la promoción de la salud es más una aspiración que una realidad.

Actualmente los factores organizacionales de las empresas son disfuncionales, lo que ocasiona respuestas de no adaptación, los factores psicosociales cuando afectan negativamente a la salud y bienestar del trabajador son factores de riesgo (Benavides et al. 2002).

Como diagnostico fundamental de esta investigación se estableció la importancia de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de toma de muestra del INEN - 2017, con lo cual se busca estudiar las dificultades presentes en sus trabajadores a nivel de riesgos intra y extra laborales, ya que sus trabajadores se encuentran expuestos a factores de riesgos psicológicos y sociales dentro y fuera de su centro de trabajo y tienen que enfrentarse siendo estos difíciles de controlar y a su vez repercuten en su desempeño.

Es importante para la autora establecer como pronóstico el hecho importante que conlleva los diferentes consecuencia de cuanto a la exposicio0n n

de factores de riesgo psicosocial En el instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, más conocido como INEN, se busca conocer el nivel de exposición ante los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de toma de muestra del INEN, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los pronósticos donde se evidencio que los factores de riesgos más elevados son a atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupando los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados. Esta situación demuestra la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados se basen en hechos reales, que midan lo que realmente se desea medir, que sean consistentes y que cuenten con parámetros para comparar estadísticamente los datos obtenidos por una persona, con un grupo de referencia.

A nivel internacional el experto en psicometría de la seguridad ocupacional como Meliá Navarro, considera que al menos un 80% de los accidentes laborales tiene como causa principal el comportamiento humano. Según nuestra legislación los factores de riesgo de cualquier índole deben de ser identificados, notificados y tratados. El riesgo psicosocial, es complejo de entender por su gran número de factores, existiendo muchos cuestionarios y adaptaciones para su correcta evaluación.

En la actualidad Perú establece a sus organizaciones enmarcan sus acciones hacia el cuidado del recurso humano teniendo en cuenta su núcleo familiar, las relaciones interpersonales y las proyecciones de vida de las personas. No obstante al interior de ellas siempre se ha entendido el bienestar laboral, como sinónimo de prevención de riesgos laborales solamente contemplados como los físicos, obviando que el bienestar del trabajador puede estar afectado por otros factores de orden psicológico y social.

Problema General

¿Cuál es el nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de toma de muestra del INEN – 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial Intra-laboral en el personal de toma de muestra del INEN - 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial extra-laboral en el personal de toma de muestra del INEN - 2017?

1.5 Objetivos

Objetivo general

Determinar el nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial en el personal de toma de muestra del INEN – 2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial intra-laboral en el personal de toma de muestra del INEN – 2017.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial extra-laboral en el personal de toma de muestra del INEN – 2017.

II. Marco metodológico

2.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, ya que no se hará ningún experimento alguno, ni se aplicará algún tratamiento o programa, esto quiere decir que no habrá ninguna manipulación de variables, pues se observará cómo se comportan las variables en un determinado momento y en un contexto natural. El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, ya que no se hará ningún experimento alguno, ni se aplicará algún tratamiento o programa, esto quiere decir que no habrá ninguna manipulación de variables, pues se observará cómo se comportan las variables en un determinado momento y en un contexto natural.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) sobre el corte transversal señalaron: Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p. 151).

Según Hernández, et, at (2010) mencionó que es descriptivo, no experimental y de corte transversal porque: “La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo y población” (p. 80).

Es así como en la presente investigación se utilizó este diseño:

M ----- O

Dónde:

M= es la muestra

O:= encuesta

2.2 Variable

2.2.1 Factor de riesgo psicosocial

Definición conceptual.

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual canalizado

a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo.

Los riesgos psicosociales pueden causar en el trabajador efectos psicológicos como estrés, depresión, sentimientos de fracaso y trastornos de la personalidad entre otros. Físicamente pueden causar insomnio, desordenes cardiovasculares, digestivos y osteomusculares. La persona puede volverse adicta a el alcohol, el tabaco o a alguna sustancia psicoactiva.

Son las interacciones del día a día en el trabajo, son las formas de satisfacción que se encuentran en el trabajo y también las que me puede ofrecer la empresa, por otra parte se tiene la forma de vida fuera del trabajo y los factores que en ella pueden contribuir con su estado de salud. (Comité Mixto OIT – OMS, 9° reunión, 1984, p.3).

2.3 Operacionalización de la variable

La Operacionalización de la variable de factor de riesgo psicosocial, está dividida en 2 dimensiones, el primero es de la dimensión de factores de riesgo intralaboral, el cual cuenta con 4 indicadores y cuenta con 113 ítems. Del mismo modo, se tiene a la segunda dimensión, el riesgo extralaboral, este cuenta con 7 indicadores, cuenta con 31 ítems.

Tabla 1

Operacionalización del variable factor de riesgo psicosocial

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
		63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70,		
	1.1 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85,86		
		87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94		
	1.2. Control sobre el trabajo	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59		
		60, 61, 62, 48, 49, 50, 51	Siempre	Riesgo bajo
			Casi	
1.intralaboral		39, 40, 41, 42, 44, 45, 46	siempre	Medio
			A veces	Alto
		1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 106, 107, 108, 109, 110, 111,112, 113, 13, 14, 15, 32,	Casi	
	1.3 Demandas del trabajo	43, 47, 35,36, 37, 38, 19, 22, 23, 24, 25, 26,27, 28, 29, 30, 52, 31, 33, 34, 95, 102, 103, 104, 105	nunca	
			Nunca	
	1.4 Recompensa	96, 97, 98, 99, 100, 101		
	2.1 Tiempo fuera del trabajo	127,128,129,130		
	2.2 Relaciones familiares	135, 138, 140		
	2.3 Comunicación y relaciones interpersonales	131,132,133,134,136		
2.extralaboral				
	2.4 Situación económica del grupo familiar	142, 143, 144		
	2.5 Características de la vivienda y de su entorno	118,119,120,121,122, 123,124,125,126		
	2.6 Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	137, 139, 141		
	2.7 Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	114,115,116,117		

2.4 Metodología

El término metodología se define como el grupo de mecanismos o procedimientos racionales, empleados para el logro de un objetivo, o serie de objetivos que dirige una investigación científica. Este término se encuentra vinculado directamente con la ciencia, sin embargo, la metodología puede presentarse en otras áreas como la educativa, en donde se encuentra la metodología didáctica o la jurídica en el derecho.

El presente estudio fue descriptivo, estos son observacionales, no se manipula la variable de estudio, solo se observa el comportamiento de esta en condiciones normales. (García 2004).

Un estudio descriptivo es un tipo de metodología a aplicar para deducir un bien o circunstancia que se esté presentando; se aplica describiendo todas sus dimensiones, en este caso se describe el órgano u objeto a estudiar. Los estudios descriptivos se centran en recolectar datos que describan la situación tal y como es.

Según Tamayo y Tamayo M. (Pág. 35), en su libro Proceso de Investigación Científica, la investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente”.

Para Joan Miró (1944); “El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (p. 37). Por lo que el investigador es más que un tabulador de datos, sino que cada información será importante para plantear sus hipótesis o teorías, analizar los resultados y extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

2.5 Tipos de estudio

El tipo de estudio realizado es de tipo básico y que según Valderrama (2013, p.164) busca explorar las diferentes teorías existentes en relación al problema de estudio. Este tipo de investigación es también llamada pura o fundamental. Está destinado

a aportar un cuerpo organizado de conocimientos y no produce necesariamente resultados de utilidad inmediata.

Sánchez y Reyes (2006) sobre la investigación básica dicen: “También llamada pura o fundamental, lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico” (p.36)

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población.

Población es un conjunto definido, limitado y accesible del universo que va a formar el referente para la seleccionar la muestra, viene a ser el grupo al que se intenta puntualizar los resultados (Bernal, 2006, p.54).

En la investigación se estudió a la población 60 trabajadores del área de toma de muestra del instituto nacional de enfermedades neoplásicas.

Según Kerlinger y Lee (2002) citados por Soto definieron a la población como:

“El grupo de elementos o casos, ya sean individuos, objetos o acontecimientos, que se ajustan a criterios específicos y para los que pretendemos generalizar los resultados de la investigación. Este grupo también se conoce como población objetivo o universo”. (p. 135).

Tabla 2

Número de trabajadores que conforman la muestra de estudio

Personal toma de muestra	Total
Técnicos	39
Digitadores	6
Tecnólogos médicos	15
Total	60

En la presente investigación la población estuvo conformada por 60 trabajadores del área de toma de muestra del Instituto nacional de enfermedades neoplásicas. Por lo tanto, en este estudio no se trabajó con una muestra sino con la población total.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Existen diversas técnicas para recolectar los datos es en función al objetivo, que van a permitir obtener informaciones. Dentro de las técnicas se encuentran: observación, la entrevista, la encuesta, la técnica socio métrica y escala de actitud.

Según Canales (2009). La encuesta consiste en tener la información acerca de las variables en estudio por medio de los sujetos a través de sus opiniones, actitudes o sugerencias. Por lo que en la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta. Se realizó una exhaustiva revisión de literatura sobre instrumentos sistemas de medición utilizados anteriormente lo cual ayudó a identificar las herramientas necesarias en este estudio.

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta, pues esta nos permitió, indagar las características, opiniones, hábitos, etc. (Hernández, Fernández y baptista, 2010).

La encuesta facilita la recolección de datos, además permite que se pueda aplicar en un omento determinado y sin personal especializado.

Cohen y Manion (2002) refirieron respecto a las encuestas:

Típicamente, las encuestas reúnen los datos en un momento particular con la intención de: a) describir la naturaleza de las condiciones existentes, b) identificar normas o patrones contra los que se puedan comparar las condiciones existentes, o c) determinar las relaciones que existen entre acontecimientos específicos. Así, las encuestas pueden variar en sus niveles

de complejidad; desde las que proporcionan simples informes de frecuencia a aquellas que presentan análisis de relaciones. (p. 131).

Instrumento de recolección de datos

El instrumento usado fue el cuestionario detallado en la ficha técnica la cual se usó para la investigación. Se aplicó un cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial para la variable de estudio el cual constó de 144 preguntas o ítems, el dividido en dos dimensiones, y sus indicadores.

Ficha técnica del instrumento para evaluar los factores de riesgo psicosocial.

Nombre: Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Intra-laboral y Extra-laboral)

Año: 2010

Autores: Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.

Forma de aplicación: individual

Duración de la aplicación: 35 minutos

Objetivo: Identificar los factores de riesgo intra y extra-laborales y su nivel de riesgo.

Descripción: El cuestionario está compuesto por 144 ítems, el cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. Y está dividido en dos dimensiones: Intra-laboral con 113 ítems y extra-laboral con 31 ítems. Además de recolectar datos de sexo y modalidad de contrato.

Fuente: Ministerio de protección social – Colombia. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial>.

2.8 Validación y confiabilidad del instrumento.

Validez

Según Sánchez y Reyes (2015) Es la propiedad al cual se hace referencia a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, es decir que debe

demuestre efectividad al obtener los resultados de la capacidad o aspectos que asegura medir (p.167).

La validación del instrumento se desarrolló por juicio de expertos, Asimismo, la confiabilidad del instrumento partió de someter el mismo al SPSS, versión 21.

Validez de Contenido.

Según Sánchez y Reyes (2015) Se afirma que un instrumento tiene validez de contenido cuando los ítems que lo integran constituyen una muestra representativa de los indicadores de la propiedad que mide.

La validez de los instrumentos se realizó mediante juicio de expertos que aprobaron al instrumento.

Tabla 1

Juicio de expertos.

Expertos	Cuestionario
Experto 1 :	Aplicable

Confiabilidad.

Según Sánchez y Reyes (2015) Viene hacer “el grado de consistencia de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie de mediciones tomadas por el mismo test. Es la estabilidad y constancia de los puntajes logrados en un test” (p.168).

Se realizó un piloto con 20 trabajadores del área de toma de muestra de un hospital de cuarto nivel. Se ingresó los datos al SPSS v. 21 y se realizó la prueba Cronbach.

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan, 2004):

Alrededor de 0.9, es un nivel elevado de confiabilidad.

0.8 o superior, considerada como confiable.

Alrededor de 0.7, se considera como baja.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° encuestados
Evaluación de los factores de riesgo psicosocial	0.891	20

En función a los resultados, teniendo en cuenta el índice de fiabilidad obtenido igual a 0.891, se asume que el instrumento es confiable y se procedió a su aplicación.

2.8 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos, luego de la aplicación del cuestionario (factores de riesgo intralaborales y extralaborales), se hizo el vaciado de la data en Excel, obteniendo las sumas de las dimensiones. Luego se utilizó el software SPSS versión 21, para la reconversión de puntajes a niveles – rangos y brindar los informes respectivos.

2.9 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la presente investigación se tomó en cuenta las consideraciones éticas básicas sobre el consentimiento informado a los participantes, cuyos datos se manejarán de manera confidencial, ya que las encuestas fueron anónimas. Se solicitó anticipadamente la autorización respectiva de la institución en mención para la realización del presente estudio.

III. Resultados

3.1 Descripción de la variable factor de riesgo psicosocial

Tabla 4

Nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial en el personal de toma de muestra del INEN, 2017

Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	14	23
Alto	46	77
Total	60	100

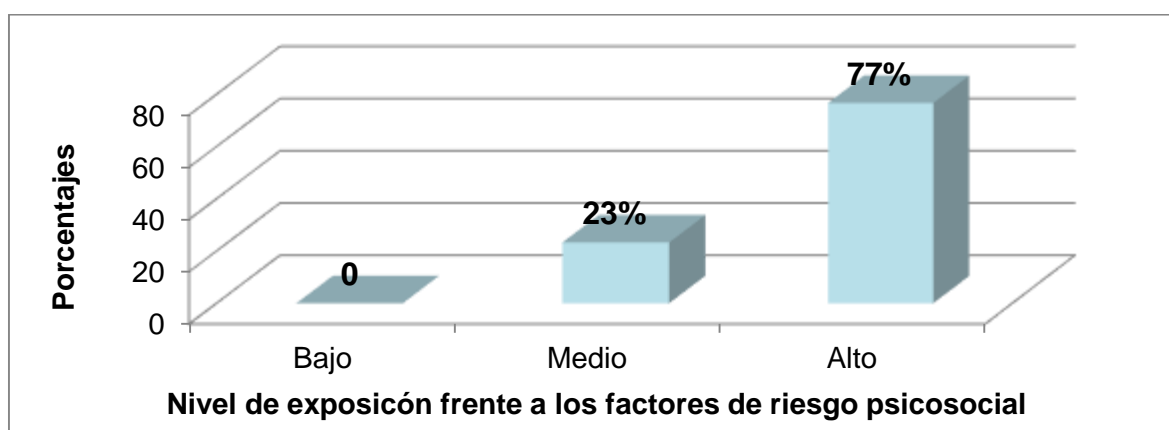


Figura 4. Nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial en el personal de toma de muestra del INEN, 2017

Interpretación

Como se puede observar en la Tabla 4 con apoyo de la Figura 4 del total de sujetos encuestados ninguno presenta un nivel de exposición bajo frente a los factores de riesgo psicosocial, en cambio, el 23% se ubica en el nivel medio y el restante 77% admite que su nivel de exposición es alto; es decir, la mayoría del personal están expuesto a factores de riesgos intralaboral y extralaboral en la toma de muestra del INEN, 2017.

3.1.1 Descripción de la dimensión .Factor de riesgo intralaboral

Tabla 5

Nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el personal de toma de muestra del INEN, 2017

Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	12	20
Alto	48	80
Total	60	100

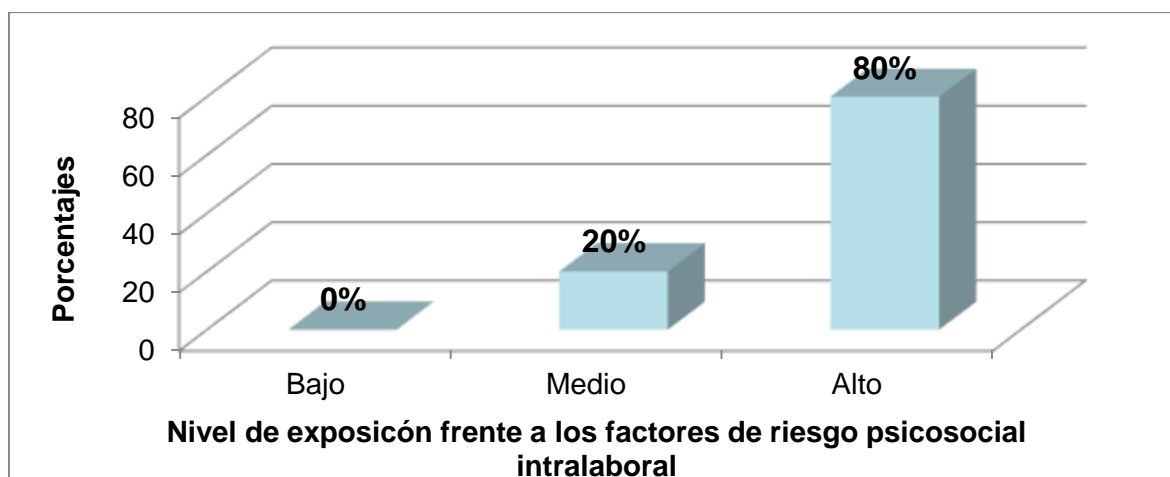


Figura 5. Nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el personal de toma de muestra del INEN, 2017

Interpretación

De la Tabla 5 y Figura 5 se desprende que ninguno de los sujetos encuestados señaló que presenta un nivel de exposición bajo, pero el 20% considera que es medio y el 80% admite que es alto el nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el personal de toma de muestra del INEN, 2017.

Descripción por Indicador de la dimensión factor de riesgo psicosocial intralaboral

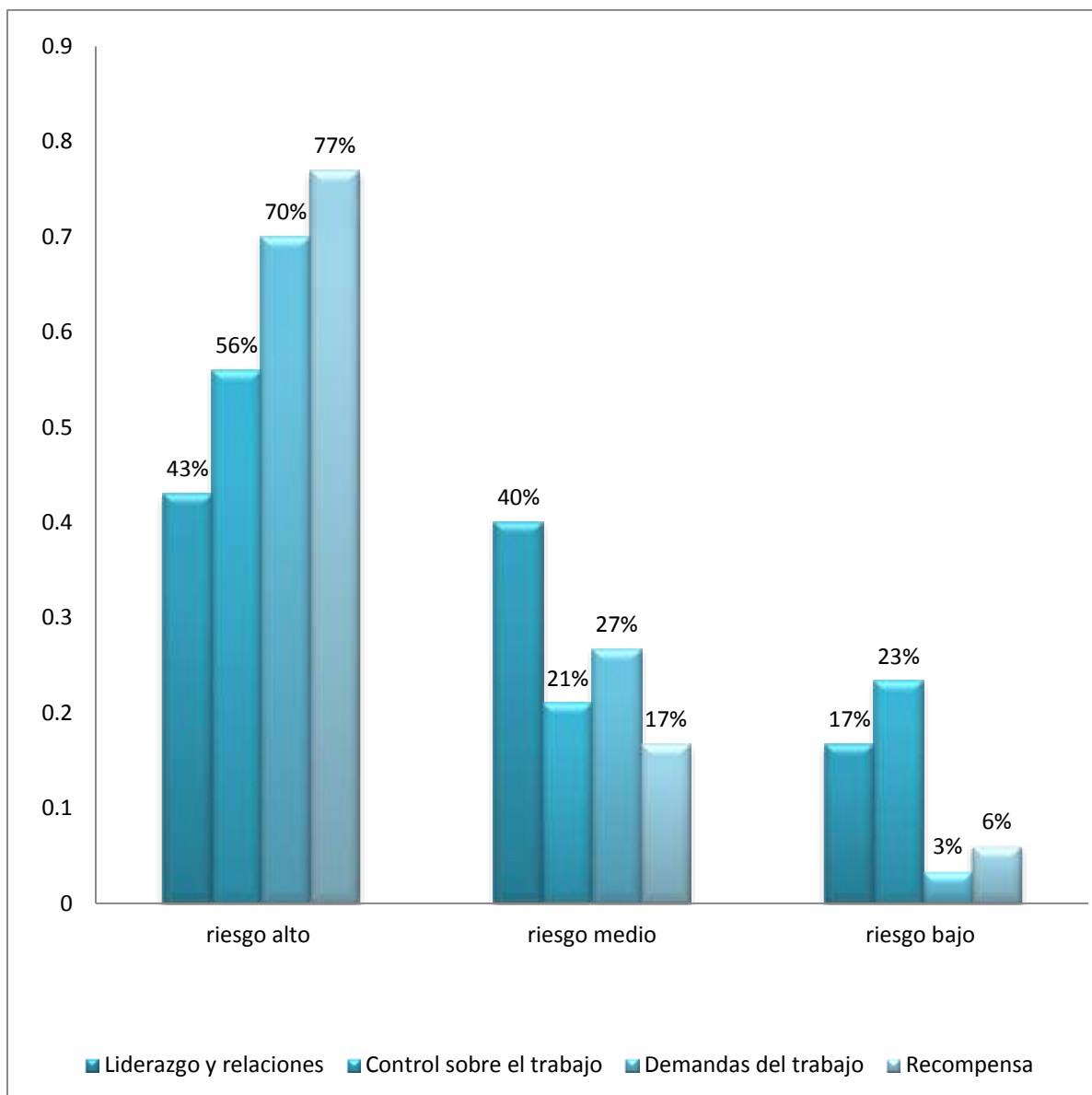


Figura 6. Indicadores del factor de riesgo intralaboral por niveles de exposición

Donde la figura 6 muestra los resultados de porque el factor de riesgo psicosocial intralaboral esta tan elevado, pues sus indicadores de recompensa y demanda del trabajo son elevadas, estando a un 77% el primero y un 70% el segundo. Siendo así estos los indicadores con mayor porcentaje de riesgo expuesto.

3.1.2 Descripción de la dimensión. Factor de riesgo psicosocial extra – laboral

Tabla 6

Nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial extralaboral en el personal de toma de muestra del INEN, 2017

Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	13%
Medio	14	23%
Alto	38	63%
Total	60	100%

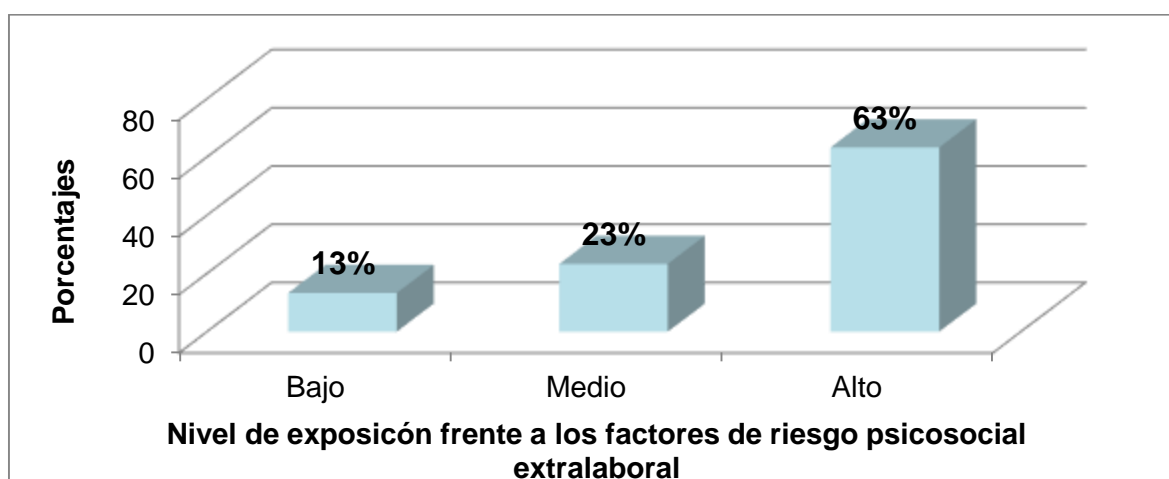


Figura 7. Nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial extralaboral en el personal de toma de muestra del INEN, 2017

En la tabla 6 y figura 7, se reflejan los resultados de la dimensión Extra-laboral dando como resultado las siguientes cifras: el 13% del personal de toma de muestra se encuentra en el nivel bajo, el 23% tiene un riesgo medio y un 64% se encuentra expuesto a un riesgo alto.

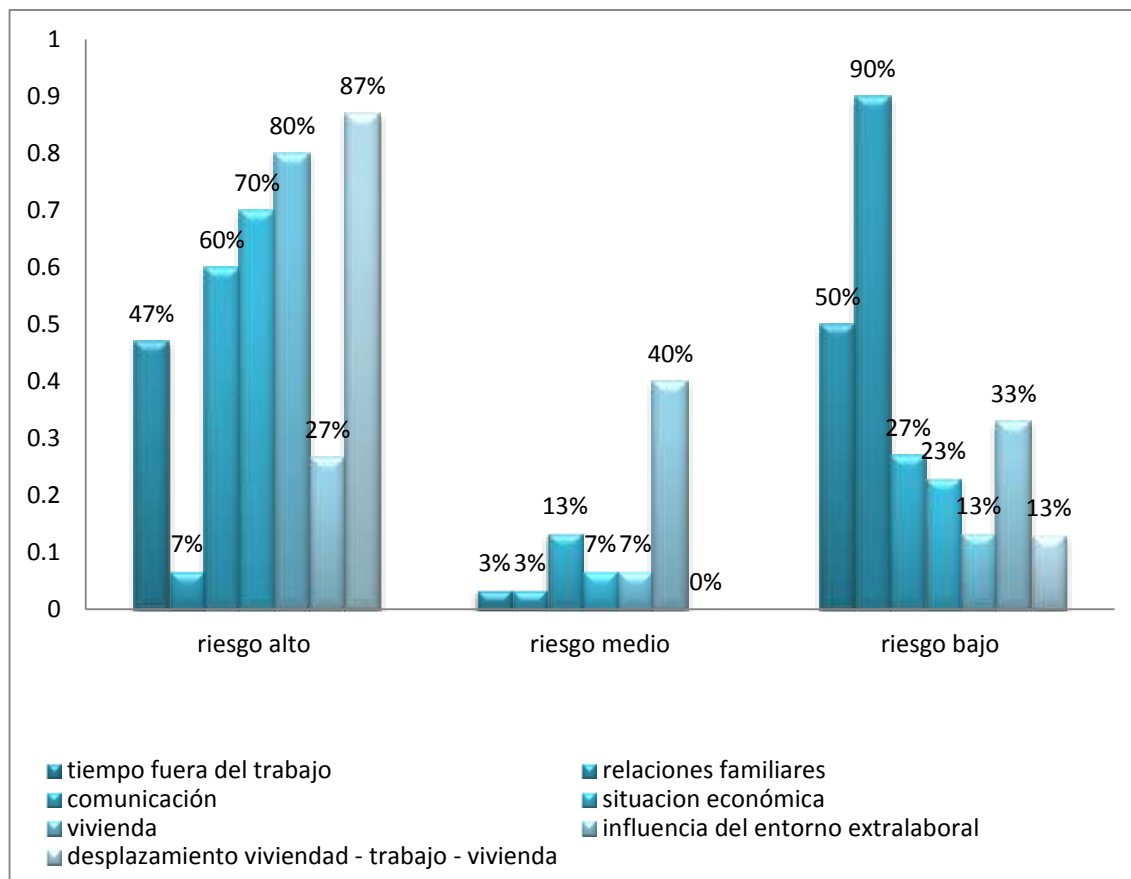


Figura 8. Descripción por Indicador de la dimensión factor de riesgo psicosocial extra-laboral

Como se puede apreciar en la figura 8, los diferentes indicadores de la dimensión Extra-laboral, siendo el desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda uno de los más elevados con un 87%, condiciones de la vivienda con un 80%, y situación económica familiar 70%. Al lado opuesto y como un indicador protector se tiene a las relaciones familiares con un 90%.

IV. Discusión

En este capítulo se presentan los principales hallazgos de esta investigación y se comparan los mismos con los obtenidos por diversos autores, en estudios anteriores, incluidos en las referencias revisadas a lo largo del desarrollo del trabajo.

En cuanto a los resultados de evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de toma de muestra del INEN - 2017. Referente al nivel de exposición frente al personal se puede observar que del total de los sujetos encuestados ninguno presenta un nivel de exposición bajo frente a los factores de riesgo psicosocial, en cambio, el 23% se ubica en el nivel medio y el restante 77% admite que su nivel de exposición es alto; es decir, la mayoría del personal están expuesto a factores de riesgos intralaboral y extralaboral en la toma de muestra del INEN, 2017.

Al confrontar el trabajo realizado por Beleño, (2014) en su investigación sobre “Factores de riesgo psicosocial y niveles de estrés en empleados administrativos de la universidad de la Costa CUC” donde planteó definir los factores de riesgos Psicosociales Laborales y estrés en los trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa, CUC, en el año 2014. En el estudio se determinó que la mayoría de personal administrativo no estaba expuesto al riesgo psicosocial intralaboral, pero si había una prevalencia en aumento en los dominios de control, liderazgo y relaciones sociales. Sin embargo este muestreo dio como resultado que un 55% del personal estaba expuesto a niveles de riesgo a los factores psicosociales extra laborales. En este estudio también se puede decir que los encuestados presentaron un alto porcentaje de estrés, por lo que se ven en necesidad de intervenir con acciones correctivas que favorezcan a la salud de los trabajadores.

En este mismo orden se toma los fundamentos teóricas basada Comité Mixto OIT – OMS, 9° reunión, 1984. Son las interacciones del día a día en el trabajo, son las formas de satisfacción que se encuentran en el trabajo y también las que me puede ofrecer la empresa, por otra parte se tiene la forma de vida fuera del trabajo y los factores que en ella pueden contribuir con su estado de salud.(p.3).

En cuanto al nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial

intralaboral en el personal de toma de muestra del INEN, 2017. Se desprende que ninguno de los sujetos encuestados señaló que presenta un nivel de exposición bajo, pero el 20% considera que es medio y el 80% admite que es alto el nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el personal.

Cabe referenciar al respecto lo postulado por Cox y Griffiths (citado por Pérez y Nogareda, 2012), al mencionar que estos factores son “aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico” (p.1).

Al confrontar el trabajo realizado por Uribe, (2014), en el proyecto de investigación, factores psicosociales intralaborales en profesionales de una institución tipo III en la ciudad de Bucaramanga. Colombia, estudio descriptivo de corte transversal, se encuestaron a 62 profesionales de la salud siendo en ellos el nivel de riesgo alto en 76%, siendo la dimensión de demanda de trabajo la que se vio más afectada. Lo que se concluye en que se debe de intervenir inmediatamente y en especial el generar ajustes en la demanda laboral de estos profesionales.

Sustentando lo antes mencionado, se establece según los factores psicosociales, son las interacciones del día a día en el trabajo, son las formas de satisfacción que se encuentran en el trabajo y también las que me puede ofrecer la empresa, por otra parte se tiene la forma de vida fuera del trabajo y los factores que en ella pueden contribuir con su estado de salud. (Comité Mixto OIT – OMS, 9° reunión, 1984, p.3).

Por otra parte, en cuanto al nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial extralaboral en el personal de toma de muestra del INEN, 2017. En la tabla 6 y figura 9, se reflejan los resultados de la dimensión Extra-laboral dando como resultado las siguientes cifras: el 13% del personal de toma de muestra se encuentra en el nivel bajo, el 23% tiene un riesgo medio y un 64% se encuentra expuesto a un riesgo alto. Suárez, (2015). En su estudio llamado “Relación entre el riesgo psicosocial intra y extra laboral con el apareamiento de estrés en trabajadores de la casa matriz de una institución socialmente responsable de derecho privado dedicada a prestar servicios financieros en la ciudad de Ambato en el primer trimestre del 2014.” optando el grado de Maestro en prevención de Riesgos del Trabajo y seguridad por la Universidad Tecnológica Equinoccial,

Ciudad de Quito , Ecuador, planteó como objetivo: Estudiar la relación de los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en una empresa dedicada a la prestación de servicios financieros en la ciudad de Ambato. También se pudo concluir que los niveles de estrés más altos son percibidos por los empleados de 20 a 40 años. Y al hablar de riesgo extralaboral, se puede decir que este no tiene relación con el estrés presentado en los encuestados.

Con respecto al nivel de riesgo obtenido en la dimensión intralaboral y extralaboral se puede concluir que a pesar de que ambas están elevadas, en la dimensión extralaboral, si hay personal que esta con un riesgo bajo, a comparación de la otra dimensión en donde no figura este nivel. Si los comparamos con otros escenarios. Asimismo, al confrontan estos resultados con Baleño,(2014). Se puede concluir que el personal administrativo y el personal de salud tienen perfiles diferentes los cuales se deberían tomar en cuenta para una correcta evaluación.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando y acorde a los hallazgos de Villalobos (2007), desde su punto de vista ella integra a todos estos factores que son tanto intralaborales con los Extra laborales y los mezcla con la percepción de estrés. Es en este modelo de integración donde intervienen los clásicos modelos de demanda, esfuerzo, o el de recompensa- esfuerzo, entre otros.

Para sustentar teóricamente lo dicho se observa que según Cox y Griffiths, (2000) concluyeron que las consecuencias de los factores de riesgo psicosociales pueden afectar tanto la salud física como psicológica a través de los mecanismos activados por el estrés. Por lo tanto, se plantea la necesidad de elaborar modelos de estrés laboral que puedan dar explicación a los distintos mecanismos de actuación en la relación con el conjunto de factores de riesgo psicosocial.

Para respaldar teóricamente se conoce según los riesgos laborales, como lo postula Collado (2008), “creando las circunstancias que en forma de agentes causales son las culpables de las patologías que se derivan de la actividad laboral” (p. 92). De esto se concluye que la actividad laboral genera riesgos para los trabajadores, que pueden derivar en daños importantes, “y a veces, irreparables en la salud” (p. 92).

Finalmente lo indica Gómez, (2008). La salud laboral en cifras es preocupante, ya que de millones de personas que se lesionan o enferman debido a causas laborales; también existe importancia de manera económica, ya que las enfermedades así como absentismo generan pérdidas para la empresa, el cual constituye un 4% del PBI bruto mundial.

V. conclusiones

Como resultados de la investigación se obtuvo: Según la muestra del Instituto Nacional de enfermedades Neoplásicas:

Primera: En cuanto al nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial en el personal de toma de muestra del INEN, 2017. Se desprende que ninguno de los sujetos encuestados señaló que presenta un nivel de exposición bajo, pero el 77% admite que es alto el nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial en el personal.

Segunda: En cuanto al nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el personal de toma de muestra del INEN, 2017. Se desprende que ninguno de los sujetos encuestados señaló que presenta un nivel de exposición bajo, pero el 20% considera que es medio y el 80% admite que es alto el nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el personal.

Tercera: Por otra parte, en cuanto al nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial extralaboral en el personal de toma de muestra del INEN, 2017. En la tabla 6 y figura 9, se reflejan los resultados de la dimensión Extra-laboral dando como resultado las siguientes cifras: el 13% del personal de toma de muestra se encuentra en el nivel bajo, el 23% tiene un riesgo medio y un 64% se encuentra expuesto a un riesgo alto, siendo los indicadores más elevados la situación económica, condiciones de la vivienda, y transporte. (Pero un indicador protector en esta dimensión serían las relaciones familiares).

VI. Recomendaciones

Primera.- Al comité de seguridad y salud para el trabajo del Instituto Nacional de enfermedades Neoplásicas a realizar evaluaciones de los factores de riesgos psicosociales de las diferentes áreas con el objetivo de determinar el grado de riesgo psicosocial de los trabajadores de la entidad.

Segunda: A los directivos del comité de seguridad y salud para el trabajo del Instituto Nacional de enfermedades Neoplásicas a validar un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales aplicable al personal de salud asistencial a fin de determinar los riesgos inherentes a su profesión.

Tercera: Al Instituto Nacional de enfermedades Neoplásicas a desarrollar campañas informativas con el personal de salud asistencial con el objeto de intervenir y mejorar los factores de riesgos psicosocial que inciden el en personal de la entidad.

Cuarta: A la comunidad académica y a la Universidad Cesar Vallejo a difundir los resultados de las investigaciones sobre los factores de riesgos psicosocial que inciden el en personal de las entidades de salud.

VII. Referencias

- Andrade, V. & Gómez, I. (2008). Salud laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4 (10), 9-25. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80111670002>.
- Arenas y Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en una organización del sector salud en la ciudad de Cali, *Acta colombiana de psicología* 16 (1): 43-56. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
- Benavides, F. et al (2001). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*. Recuperado de <https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S021391112002000300005&script>
- Beleño, R. (2014). *Factores de riesgo psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC en el 2014*. (Tesis de Maestría, Universidad de la Costa CUC, Barranquilla). Recuperado de <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/262/tesis.pdf>
- Bustillo, M., Rojas, J., Sánchez, A., Sánchez, L., Montalvo, A. y Rojas, M. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería del Servicio de Urgencias en Hospital Universitario de Cartagena. *Revista Duazary*, 12(1), 32-40.
- Cárdenas, L., Arciniegas, Y., y Barrera, M, (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(1),121-127. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2990/299023513005.pdf>
- Cohen, L y Manion, L. (2002). Métodos de investigación educativa. Editorial “La Muralla”.(1era.ed.) Madrid – España.
- Guzmán,(2008). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial en el personal administrativo de magnetron S.A. de la ciudad de Pereira* (Tesis de especialización. Pereira, Colombia.). Recuperado de <http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/bitstream/handle/123456789/91/>

Cañón, S., y Galeano, G., (2011). *Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASBASALUD E.S.E Manizales* (Tesis de grado, *Universidad de Manizales, Colombia*) Recuperado:http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/medicina/archivos_medicina/ht.

Collado, S., (2008). Prevención de riesgos laborales: Principios y marco normativo. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*. 1(15), 91- 117. Recuperado de: https://www.ehu.es/documents/2069587/2113963/15_7.pdf

Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on work-related stress. Publications of the European Communities: European Agency for Safety & Health at Work*. Luxemburgo. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/203>

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-341. Recuperando de <http://www.redalyc.org/pdf/363/36323272012.pdf>

Gómez, (2010), Factores psicosociales del trabajo y su relación con la salud percibida y la tensión arterial. *Revista Ciencia & Trabajo*, 30, 132-137. Recuperado de http://adida.org.co/pdf/2014/asamblea_delegados37_2014/ESTRES_y_jornada_laboral.pdf

Gómez, V., Segura Camacho, S., Castrillón, D. & Perilla, L. E. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, 19 (2), 221-238. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n2/es_v19n2a10.pdf

Hernández, R., Fernández, C y Baptista P. (2010) *Metodología de la investigación* (quinta edición). México; Mc Graw Hill/ Interamericana Editores.

Johnson JV., Hall E.M. (1988) Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health*.78(10): 1336–1342. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1349434>

Karasek R, (1979) Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2) 285-309. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/2392498>

Kerlinger y Lee (2002). *Investigación del comportamiento*. Mención de edición 4a. ed. México: McGraw-Hill, 2002.

Kristensen, T.S. (1995) The demand-control-support model: Methodological challenges for future research. *Revista Stress and health*, (11),17-26. Recuperado de: <https://doi.org/10.1002/smi.2460110104>

López Arteaga (2014). Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de San Salvador. (*Tesis para optar el grado de magister en psicología organizacional, el salvador*). Recuperado de: <http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/03/PSI/ADLF0000408.pdf>

López, M., García, S., Cueva, M. y Moreno, L (2014). Factores de riesgo psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Revista de Ciencia y Trabajo*, 16(51), 164-169. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art07.pdf>

Luceño, L. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Construcción y validación del Cuestionario Multidimensional DECORE.

(*Tesis doctoral. Madrid universidad Complutense, España*) Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=144530>

Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2014), Informe técnico de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima metropolitana. Recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf

Mollo Flores Marybel Esther (2015). Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de lima de una compañía de seguros del Perú. (*Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Psicología con mención en psicología organizacional Lima – Perú 2015.*) Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4537>

Organización Internacional del Trabajo OIT, & OMS. (1984). Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión: Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención (56) p.3. Ginebra-Suiza: OIT-OMS.

Parra, N y Pulido, N. (2013). Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 5 (1), 59-73. Recuperado de <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/psicologia/article/view/File/18048/15521>

Patiño y Alvaran (2016). Factores psicosociales intralaborales, extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención. (*Tesis para obtener el título de Especialista en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales – Colombia.*) Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/2871>

Pérez, J. & Nogareda, C. (2012) NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Ficha técnica del ministerio de trabajo, España.* Recuperado de

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf

Raffo, E., Ruez, L. y Cachay, O. (2013). *Riesgos psicosociales*. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial UNMSM*, 16(2), 70-79. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/download/6420/5642>.

Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH, Arenas-Ortiz, F. (2014) Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali. *Revista de Gerencia Política y Salud*. 13(27): 348-361. Recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/11977/980>

Suárez, (2015) "Relación entre el riesgo psicosocial intra y extra laboral con el apareamiento de estrés en trabajadores de la casa matriz de una institución" (*Tesis de grado de Maestro en prevención de Riesgos del Trabajo - Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito.*) Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/13882/1/61990_1.pdf

Uribe, A., & Martínez, A. (2014). *Factores psicosociales intralaborales en profesionales con personal a cargo en la ciudad de Bucaramanga*. *Informes Psicológicos*, 14(1), 91-108. Recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/3076/2709>

Villalobos, (2005). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. (*Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Escuela Nacional de Salud Pública- La Habana*). Recuperado de http://investigacion.bogota.unal.edu.co/fileadmin/recursos/direcciones/investigacion_bogota/documentos/enid/2015/memorias2015/ciencias_medicas_salud/disenio_del_programa_de_vigilancia_epidemio.pdf

VIII. Anexo

Anexo A

Matriz de consistencia																																																																																																						
Título: Evaluación de factores de riesgo psicosocial en el personal de toma de muestra del INEN 2017																																																																																																						
Autor: Esther Bellido Huashuayo.....																																																																																																						
Problema	Objetivos	Variables e indicadores																																																																																																				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es el nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de toma de muestra del INEN – 2017?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial <u>intra</u>-laboral en el personal de toma de muestra del INEN - 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial <u>intra</u>-laboral en el personal de toma de muestra del INEN – 2017?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Conocer el nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial en el personal de toma de muestra del INEN - 2017</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Conocer el nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial <u>intra</u>-laboral en el personal de toma de muestra del INEN - 2017</p> <p>Conocer el nivel de exposición frente a los factores de riesgo psicosocial <u>extra</u>-laboral en el personal de toma de muestra del INEN – 2017</p>	<p>Variable 1: factor de riesgo psicosocial</p> <p>Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte. Y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Comité Mixto OIT – OMS, 9ª reunión, 1984, p.3).</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escalas</th> <th>Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">1.1</td> <td rowspan="3">Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</td> <td>63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70,</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78,</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">1.2</td> <td rowspan="2">Control sobre el trabajo</td> <td>87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>53, 54, 55, 56, 57, 58, 59</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">1.3</td> <td rowspan="2">Demandas del trabajo</td> <td>60, 61, 62, 48, 49, 50, 51</td> <td>Siempre Casi siempre A veces</td> <td>Riesgo bajo Medio Alto</td> </tr> <tr> <td>39, 40, 41, 42, 44, 45, 46</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">1.4</td> <td rowspan="3">Recompensa</td> <td>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>12, 106, 107, 108, 109, 110,</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>111, 112, 113, 13, 14, 15, 32,</td> <td>Casi nunca Nunca</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2.1</td> <td rowspan="2">Tiempo fuera del trabajo</td> <td>43, 47, 35, 36, 37, 38, 19, 22,</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30,</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2.2</td> <td rowspan="2">Relaciones familiares</td> <td>52, 31, 33, 34, 95, 102, 103,</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>104, 105</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2.3</td> <td rowspan="2">Comunicación y relaciones interpersonales</td> <td>96, 97, 98, 99, 100,</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>101</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2.4</td> <td rowspan="2">Situación económica del grupo familiar</td> <td>127, 128, 129, 130</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>135, 136, 140</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2.5</td> <td rowspan="2">Características de la vivienda y de su entorno</td> <td>131, 132, 133, 134, 136</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>142, 143, 144</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2.6</td> <td rowspan="2">Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</td> <td>118, 119, 120, 121, 122</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>123, 124, 125, 126</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2.7</td> <td rowspan="2">Desplazamiento vivienda trabajo vivienda</td> <td>137, 139, 141</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>114, 115, 116, 117</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles	1.1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70,			71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78,			79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86			1.2	Control sobre el trabajo	87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94			53, 54, 55, 56, 57, 58, 59			1.3	Demandas del trabajo	60, 61, 62, 48, 49, 50, 51	Siempre Casi siempre A veces	Riesgo bajo Medio Alto	39, 40, 41, 42, 44, 45, 46			1.4	Recompensa	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,			12, 106, 107, 108, 109, 110,			111, 112, 113, 13, 14, 15, 32,	Casi nunca Nunca		2.1	Tiempo fuera del trabajo	43, 47, 35, 36, 37, 38, 19, 22,			23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30,			2.2	Relaciones familiares	52, 31, 33, 34, 95, 102, 103,			104, 105			2.3	Comunicación y relaciones interpersonales	96, 97, 98, 99, 100,			101			2.4	Situación económica del grupo familiar	127, 128, 129, 130			135, 136, 140			2.5	Características de la vivienda y de su entorno	131, 132, 133, 134, 136			142, 143, 144			2.6	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	118, 119, 120, 121, 122			123, 124, 125, 126			2.7	Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	137, 139, 141			114, 115, 116, 117		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles																																																																																																		
1.1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70,																																																																																																				
		71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78,																																																																																																				
		79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86																																																																																																				
1.2	Control sobre el trabajo	87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94																																																																																																				
		53, 54, 55, 56, 57, 58, 59																																																																																																				
1.3	Demandas del trabajo	60, 61, 62, 48, 49, 50, 51	Siempre Casi siempre A veces	Riesgo bajo Medio Alto																																																																																																		
		39, 40, 41, 42, 44, 45, 46																																																																																																				
1.4	Recompensa	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,																																																																																																				
		12, 106, 107, 108, 109, 110,																																																																																																				
		111, 112, 113, 13, 14, 15, 32,	Casi nunca Nunca																																																																																																			
2.1	Tiempo fuera del trabajo	43, 47, 35, 36, 37, 38, 19, 22,																																																																																																				
		23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30,																																																																																																				
2.2	Relaciones familiares	52, 31, 33, 34, 95, 102, 103,																																																																																																				
		104, 105																																																																																																				
2.3	Comunicación y relaciones interpersonales	96, 97, 98, 99, 100,																																																																																																				
		101																																																																																																				
2.4	Situación económica del grupo familiar	127, 128, 129, 130																																																																																																				
		135, 136, 140																																																																																																				
2.5	Características de la vivienda y de su entorno	131, 132, 133, 134, 136																																																																																																				
		142, 143, 144																																																																																																				
2.6	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	118, 119, 120, 121, 122																																																																																																				
		123, 124, 125, 126																																																																																																				
2.7	Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	137, 139, 141																																																																																																				
		114, 115, 116, 117																																																																																																				

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: básica</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Método: descriptivo</p>	<p>Población: Se encuestó al personal de toma de muestra del Instituto nacional de enfermedades neoplásicas.</p> <p>Tipo de muestreo: censal</p> <p>Tamaño de muestra: 60 trabajadores</p>	<p>Variable 1: factor de riesgo psicosocial.....</p> <p>Técnicas: encuesta.....</p> <p>Instrumentos: cuestionario.....</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Estadística descriptiva</p> <p>Los datos serán procesados a través de la estadística descriptiva y posterior presentación de resultados en tablas y gráficos.</p>

□

Anexo C

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión acerca del trabajo, vida familiar y personal. Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado y algunos aspectos de su vida familiar y personal. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Indicar

Tipo de contrato:

Sexo:

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

N°	PREGUNTA	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
	DIMENSIÓN INTRALABORAL					
1.	Mi jefe me da instrucciones claras					
2.	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
3.	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
4.	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
5.	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
6.	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
7.	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor mi trabajo					
8.	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
9.	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
10.	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
11.	Siento que puedo confiar en mi jefe					
12.	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
13.	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					
14.	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
15.	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
16.	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
17.	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
18.	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
19.	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
20.	Hay integración en mi grupo de trabajo					
21.	Mi grupo de trabajo es muy unido					
22.	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
23.	Cuando se tiene que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
24.	Es fácil poner de cuando al grupo para hacer el trabajo					
25.	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
26.	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
27.	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					
28.	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
29.	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
30.	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
31.	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
32.	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					
33.	Me informan con claridad cuáles son mis funciones.					
34.	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					

35.	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
36.	Me explican claramente el efecto de mi trabajo					
37.	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
38.	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
39.	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					
40.	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo.					
41.	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
42.	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor hacer mi trabajo					
43.	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
44.	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
45.	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
46.	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
47.	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
48.	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
49.	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades					
50.	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
51.	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
52.	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
53.	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
54.	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
55.	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
56.	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
57.	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
58.	El espacio donde trabajo es cómodo					
59.	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
60.	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
61.	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
62.	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
63.	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
64.	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					
65.	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
66.	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
67.	Mi trabajo me exige atender personas muy tristes					
68.	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
69.	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					

70.	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
71.	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
72.	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
73.	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
74.	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
75.	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
76.	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
77.	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
78.	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
79.	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					
80.	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
81.	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
82.	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
83.	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					
84.	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
85.	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
86.	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					
87.	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
88.	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
89.	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
90.	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
91.	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
92.	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
93.	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
94.	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					
95.	En mi trabajo me dan órdenes contradictorias					
96.	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
97.	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
98.	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

99.	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor.					
100.	Trabajo en horario de noche					
101.	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
102.	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
103.	En la empresa confían en mi trabajo					
104.	Mi trabajo en la empresa es estable					
105.	El trabajo que hago me hace sentir bien					
106.	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
107.	Hablo bien de la empresa con otras personas					
108.	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
109.	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
110.	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
111.	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
112.	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
113.	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
DIMENSIÓN EXTRALABORAL						
114.	Me queda tiempo para actividades de recreación					
115.	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
116.	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
117.	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
118.	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
119.	La relación con mi familia cercana es cordial					
120.	Los problemas con mis familiares los resuelvo de manera amistosa					
121.	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
122.	Las relaciones con mis amigos son buenas					
123.	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
124.	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
125.	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
126.	El dinero que ganamos en el hogar alcanzan para cubrir los gastos básicos					
127.	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
128.	En mi hogar se tiene deudas difíciles de pagar					
129.	La zona donde vivo es segura					
130.	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
131.	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					

132.	Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
133.	Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
134.	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
135.	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
136.	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
137.	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					
138.	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
139.	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
140.	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
141.	Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo					
142.	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
143.	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
144.	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					

Ficha técnica del instrumento para evaluar los factores de riesgo psicosocial.

Nombre: Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Intra-laboral y Extra- laboral)

Año: 2010

Autores: Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales..

Forma de aplicación: individual

Duración de la aplicación: 35 minutos

Objetivo: Identificar los factores de riesgo intra y extra-laborales y su nivel de riesgo.

Descripción: El cuestionario está compuesto por 144 ítems, el cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. Y está dividido en dos dimensiones: Intra-laboral con 113 ítems y extra-laboral con 31 ítems. Además de recolectar datos de sexo y modalidad de contrato.

Baremos para el puntaje del cuestionario total:

Riego Bajo: 0 – 24.4

Riesgo Medio: 24.5 - 29.5

Riesgo Alto: 29.6 - 100

Baremos para el puntaje intralaboral:

Riego Bajo: 0 – 25.8

Riesgo Medio: 25.9 - 31.5

Riesgo Alto: 31.6 - 100

Baremos para el puntaje extra-laboral:

Riego Bajo: 0 – 17.7

Riesgo Medio: 17.8 - 29.5

Riesgo Alto: 29.6 - 100

Interpretación:

- *Riesgo bajo:* no se espera encontrar estrés en estas personas
- *Riesgo medio:* las personas bajo este nivel deberían ser observadas, pues podrían estar frente a niveles de estrés altos.

- *Riesgo alto*: habría que iniciar una vigilancia epidemiológica en este grupo, y una urgente intervención.

Puntaje de la encuesta

Dimensión intralaboral	S	CS	A	CN	N
4,5,6,9,12,14,32,34,39,40,41 42,43,44,45,46,47,48,49,50, 51, 53,54,55,56,57,58,59,60,61, 62,63,64,65,66,67,68,69,70,71, 72,73,74,75,76,77,78,79,81,82, 83,84,85,86,87,88,89,90,91,92, 93,94,95,96,97,98,99,100,101, 102,103,104,105	0	1	2	3	4
1,2,3,7,8,10,11,13,15,16,17,18, 19,20,21,22,23,24,25,26,27,28, 29,30,31,33,35,36,37,38,52,80, 106,107,108,109,110,111,112, 113.	4	3	2	1	0

Dimensión extralaboral

114,117,118,120,121,122,123, 124,125,126,127,128,129,130 131,132,133,134,135,136,137, 139,141.	0	1	2	3	4
115,116,119,137,138,140,142, 143,144	4	3	2	1	0

Fuente: Ministerio de protección social – Colombia. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial>.

Anexo D

DIMENSIÓN: RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

INDICADOR	N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Oportunidad ³	
			Si	No	Si	No	Si	No
1. TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	14	Me queda tiempo para actividades de recreación						
	15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar	✓		✓		✓	
	16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar	✓		✓		✓	
	17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos	✓		✓		✓	
1. TIEMPO FUERA DEL TRABAJO					✓		✓	
RELACIONES FAMILIARES	22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas	✓		✓		✓	
	25	La relación con mi familia cercana es cordial	✓		✓		✓	
	27	Los problemas con mis familiares los resuelvo de manera amistosa	✓		✓		✓	
2. RELACIONES FAMILIARES					✓		✓	
3. COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas	✓		✓		✓	
	19	Las relaciones con mis amigos son buenas	✓		✓		✓	
	20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas	✓		✓		✓	
	21	Con mis amigos estoy dispuesto a escucharlos cuando tengo problemas	✓		✓		✓	
	23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me preocupan	✓		✓		✓	
3. COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES			✓		✓		✓	
4. SITUACIÓN ECONOMICA DEL HOGAR	29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos			✓		✓	
	30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar			✓		✓	
	31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar	✓		✓		✓	

4. SITUACIÓN ECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR			Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹
			Si	No	Si	No	Si
CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	5	La zona donde vivo es segura					
	6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia	✓		✓		✓
	7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde	✓		✓		✓
	8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones	✓		✓		✓
	9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte	✓		✓		✓
	10	Las condiciones de mi vivienda son buenas	✓		✓		✓
	11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz	✓		✓		✓
	12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero	✓		✓		✓
	13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo	✓		✓		✓
5. CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO							
INFLUENCIA ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE TRABAJO	24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo	✓		✓		✓
	26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar	✓		✓		✓
	28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo	✓		✓		✓
6. INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE TRABAJO							
DESPLAZAMIENTO-VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA	1	Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo	✓		✓		✓
	2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo	✓		✓		✓
	3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo	✓		✓		✓
	4	Me transporto constantemente entre mi casa y el trabajo	✓		✓		✓
7. DESPLAZAMIENTO-VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: Potencia y sus clero DNI: 08104562

Especialidad del validador: Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

¹Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, en concisa, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítem planteados son suficientes para medir la dimensión.

de 21 del 2016



Firma del Experto Informante.

DIMENSIÓN: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL							
Índice	Frecuencia	Pertinencia ¹	Relevancia ²		Cantidad ³		
			Si	No	Si	No	
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	63	Mi jefe me da instrucciones claras					
	64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo	✓		✓		✓
	65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	✓		✓		✓
	66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo	✓		✓		✓
	67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo	✓		✓		✓
	68	Mi jefe me aconseja y siempre se reorienta y relaciona con el trabajo	✓		✓		✓
	69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor mi trabajo	✓		✓		✓
	70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo	✓		✓		✓
	71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo	✓		✓		✓
	72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo	✓		✓		✓
	73	Siento que puedo confiar en mi jefe	✓		✓		✓
	74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo	✓		✓		✓
	75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito	✓		✓		✓
	RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo	✓		✓	
77		En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa	✓		✓		✓
78		Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓
79		Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓
80		En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan	✓		✓		✓
81		Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa	✓		✓		✓
82		Hay integración en mi grupo de trabajo	✓		✓		✓
83		Mi grupo de trabajo es muy unido	✓		✓		✓
84		Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo	✓		✓		✓
85		Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran	✓		✓		✓
86		Es fácil poner de cuando al grupo para hacer el trabajo	✓		✓		✓
87		Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades	✓		✓		✓
88		En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros	✓		✓		✓
89		Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas	✓		✓		✓
RETROALIMENTACIÓN	90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	✓		✓		✓
	91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo	✓		✓		✓
	92	Me informan sobre lo que puedo hacer en el trabajo en el futuro	✓		✓		✓

RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO							
CLARIDAD DEL ROL	53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones.	/	/	/	/	/
	54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo	/	/	/	/	/
	55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo	/	/	/	/	/
	56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo	/	/	/	/	/
	57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo	/	/	/	/	/
	58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo	/	/	/	/	/
	59	Me informan claramente con quien puedo resolver sus asuntos de trabajo	/	/	/	/	/
CAPACITACIÓN	60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo.	/	/	/	/	/
	61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	/	/	/	/	/
	62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor hacer mi trabajo	/	/	/	/	/
PARTICIPACIÓN MANEJO DEL CAMBIO	48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos	/	/	/	/	/
	49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo	/	/	/	/	/
	50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo	/	/	/	/	/
	51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias	/	/	/	/	/
OPORTUNIDAD DEL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CAPACIDADES	39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades	/	/	/	/	/
	40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos	/	/	/	/	/
	41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas	/	/	/	/	/
	42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades	/	/	/	/	/

AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO	44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en un día	Pertinencia		Relevancia		Usabilidad	
	45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo	Si	No	Si	No	Si	No
	46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DOMINIO 2: CONTROL SOBRE EL TRABAJO								
DEMANDAS AMBIENTALES DE ESFUERZO FISICO	1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	5	La luz del sitio donde trabajo es agradable	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	6	El espacio donde trabajo es cómodo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Responda las siguientes preguntas (de la 106 a la 114) si en sus funciones usted debe atender a clientes o usuarios					<input checked="" type="checkbox"/>	
DEMANDAS EMOCIONALES	106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	108	Mi trabajo me exige atender personas muy tristes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

DEMANDAS CANTITATIVAS	14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes	✓	✓	✓	✓
	15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar	✓	✓	✓	✓
	32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar	✓	✓	✓	✓
	43	Puedo tomar pausas cuando las necesito	✓	✓	✓	✓
	47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal	✓	✓	✓	✓
INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO FAMILIAR Y LABORALES	35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo	✓	✓	✓	✓
	36	Discuto con mi familia o amigos por culpa de mi trabajo	✓	✓	✓	✓
	37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa	✓	✓	✓	✓
	38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco	✓	✓	✓	✓
EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido	✓	✓	✓	✓
	22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor	✓	✓	✓	✓
	23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa	✓	✓	✓	✓
	24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros	✓	✓	✓	✓
	25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo	✓	✓	✓	✓
	26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas	✓	✓	✓	✓
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental	✓	✓	✓	✓
	17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado	✓	✓	✓	✓
	18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información	✓	✓	✓	✓
	20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo	✓	✓	✓	✓
	21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles	✓	✓	✓	✓
INSISTENCIA DEL ROL	27	En mi trabajo me dan órdenes contradictorias	✓	✓	✓	✓
	28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias	✓	✓	✓	✓
	29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos	✓	✓	✓	✓
	30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica	✓	✓	✓	✓
	52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor.	✓	✓	✓	✓

CATEGORÍAS DE LA TAREA DE ABAJO	ÍTEM	DESCRIPCIÓN	Suficiencia		No Suficiencia	
			SI	No	SI	No
	31	Trabajo en horario de noche				
	33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana				
	34	Con mi trabajo puedo tomar días de semana o días de descanso al mes	✓		✓	✓
IMPENSAS ADAS DE LA SENCIA A LA NIZACIÓN Y ABAJO QUE REALIZA	95	En la empresa confían en mi trabajo	✓		✓	✓
	102	Mi trabajo en la empresa es estable	✓		✓	✓
	103	El trabajo que hago me hace sentir bien	✓		✓	✓
	104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa	✓		✓	✓
	105	Hablo bien de la empresa con otras personas	✓		✓	✓
OCIMIENTO PENSACIÓN	96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario	✓		✓	✓
	97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa	✓		✓	✓
	98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo	✓		✓	✓
	99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar	✓		✓	✓
	100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa	✓		✓	✓
	101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores	✓		✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Carolina Yitz Elvira* DNI: *08104562*

Especialidad del validador: *Metodología*

de *Dic* del 20*16*

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o elemento específico del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contenido, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

[Firma]
 Firma del Experto Informante.

Anexo E

	PERÚ	Ministerio de Salud	Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas	
---	-------------	----------------------------	--	---

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Surquillo, 17 de Abril del 2017

CARTA N° 023-2017-CRP-DI-DICON/INEN
Doctor
ESTHER BELLIDO HUASHUAYO
 Investigadora Principal
 Presente.]

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente e informarle que el Comité Revisor de Protocolos del Departamento de Investigación del INEN, ha revisado y aprueba el trabajo de Investigación Titulado: "EVALUACION DE DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PERSONAL DE TOMA DE MUESTRA DEL INEN -2017." INEN 17-24.

De acuerdo con las normas deberá presentar un informe sobre los avances del dicho proyecto, así como las conclusiones del mismo a esta Oficina.

Esperando la respuesta para la respectiva aprobación, quedamos de Usted.

Atentamente,

 <hr style="width: 100%; border: 0.5px solid black;"/> Dr. Vásquez Chávez Jule Presidente de Comité Revisor		 <hr style="width: 100%; border: 0.5px solid black;"/> Dr. Odorico Belsuzarri Padilla Miembro de Comité Revisor
 <hr style="width: 100%; border: 0.5px solid black;"/> Dr. Sandro Casavilca Zambrano Miembro de Comité Revisor	 <hr style="width: 100%; border: 0.5px solid black;"/> Dr. José Carlos Gutiérrez Lazarte Miembro de Comité Revisor	



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Eliana Castañeda Núñez docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de toma de muestra del INEN - 2017**" del estudiante **Esther Rosaura Bellido Huashuayo**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato ...18...% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 27 de mayo del 2017



Eliana s. Castañeda Núñez

DNI: 08104562

turnid0_bellido.docx

turnid0 18%

Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de toma de muestra del INEN - 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magister en gestión de servicios de la salud

AUTOR:
Dr. Estela Rosaura Bellido Huanayo

ASESOR:
Mgtr. Eliane Castañeda Nariay

Resumen de Comprobación

Rank	Nombre	Porcentaje
1	pl@esthaz.net	2%
2	reportes.cox.cba.pe	2%
3	reportes.cox.cba.pe	1%
4	reportes.cox.cba.pe	1%
5	Reportes a Universidad	1%
6	Reportes a Colegio C	1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

D.N.I. : 43532936
 Domicilio : Av. Eduardo de Hualde 294 Dpto. 401
 Teléfono : Fijo : 5148355..... Móvil : 976331314
 E-mail : belido.p.s@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
 Escuela :
 Carrera :
 Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRÍA
 Mención : GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

BELIDO HUASHUAYO, ESTHER RAFAELA

Título de la tesis: EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
 DE LOS TRABAJADORES DE TOMA DE MUESTRAS DEL INEN - 2017

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 06/07/2017

747-18
William Flores



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

.....
.....
.....

ESCUELA DE POSGRADO

..... con DNI N°
(Nombres y apellidos del solicitante) *(Número de DNI)*

domiciliado (a) en
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

sante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: del programa:
(Promoción) *(Nombre del programa)*

..... identificado con el código de matrícula N°
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recurre a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

.....
.....
.....



Por lo expuesto, agradeceré a quien corresponde se me mi petición por ser de justicia.

.....
(Firma del solicitante)

Lima, 24 de Mayo de 2018

Documentos que adjunto:

- a.
- b.
- c.
- d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos:
Email:

Devolver
01-07-18

Dr. William Sebastián Flores Solano
Docente Investigador de Posgrado
03-04-2018
Vº para agosto