

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental



Una Institución Adventista

Factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa

Tecnomin Data

Por:

Gabriela Luz Astuhuaman Gonzales

Asesor:

Mg. Jackson Edgardo Pérez Carpio

Lima, diciembre de 2018

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS

Mg. Jackson Edgardo Perez Carpio, de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura,
Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TECNOMIN DATA" constituye la memoria que presenta la Bachiller Gabriela Luz Astuhuaman Gonzales para aspirar al título de Profesional de Ingeniero Ambiental, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Lima, a los 21 de febrero del año 2019.

Jackson Edgardo Perez Carpio

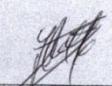
Nombre y apellidos del asesor

Factores de Riesgo Psicosocial en los trabajadores de la empresa
Tecnomin Data

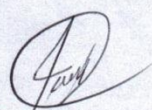
TESIS

Presentada para optar el título profesional de Ingeniero Ambiental

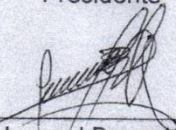
JURADO CALIFICADOR



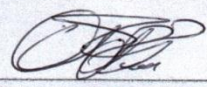
Mg. Iliana Gutiérrez Rodríguez
Presidente



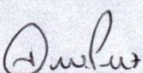
Mg. Joel Hugo Fernández Rojas
Secretario



Dr. Juvenal Bravo Hualla
Vocal



Ing. Orlando Poma Porras
Vocal



Mg. Jackson Edgardo Perez Carpio
Asesor

Lima, 17 de diciembre del 2018

Dedicatoria

A Dios, por la culminación de mis estudios.

A mis padres amados: Iliades y Elizabeth, por cumplir mis sueños en la culminación de mis estudios universitarios.

A mis compañeros y docentes de la universidad, por el apoyo y los buenos consejos que nos dieron durante los cinco años de estudios.

Agradecimientos

A Dios; por la vida, la salud y la sabiduría. Gracias a él culminé satisfactoriamente esta investigación.

A mi familia, por su apoyo incondicional y confianza. Ellos me inspiraron a seguir adelante y terminar mi investigación.

A mi asesor, el Ing. Jackson Edgardo Pérez Carpio, por su asesoría en la investigación y los dictaminadores docentes. Gracias por el tiempo brindado y compartir sus conocimientos y apoyo en mi investigación.

A nuestra alma mater, la Universidad Peruana Unión, por acogernos en sus aulas y formarnos con valores y principios cristianos.

INDICE

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.2 Justificación	17
1.3 Presuposición filosófica	19
1.4 OBJETIVOS	20
1.4.1 Objetivo general	20
1.4.2 Objetivos específicos	20
1.5 HIPÓTESIS	21
1.5.1 Hipótesis general	21
1.5.2 Hipótesis específicos	21
1.6 VARIABLES DE ESTUDIO	22
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	23
2.1 ANTECEDENTES	23
2.2 MARCO TEÓRICO	25
2.2.1 Factores de riesgo	25
2.2.2 Clasificación de los factores de riesgo	26
2.2.3 Factores de riesgo psicosocial	29
2.2.4 Dimensión psicosocial	29
2.2.5 Organización del Trabajo	34
2.2.6 ¿Qué son y porque evaluación los riesgos psicosociales?	35
2.2.7 Consecuencia o efectos de los riesgos psicosocial	35
2.2.8 Características de los riesgos psicosociales	36
2.2.9 Factores psicosociales y relación del trabajo con su salud	37
2.2.10 Problemas psicosociales de los trabajadores en país desarrollados	38
2.2.11 Bases legales	39

CAPÍTULO III. MATERIALES Y MÉTODOS	42
3.1 Área de estudio	42
3.2 Descripción del proceso de la empresa	42
3.2.1. Mantenimiento mecánico en plantas concentradoras	42
3.2.2. Montaje electrónico mineros	42
3.2.3. Mantenimiento de vías en interiores	42
3.3 Flujo grama de la empresa Tecnomin Data	43
3.2 Validación del instrumento	44
3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	45
3.3.1 Tipo de investigación	45
3.3.2 Diseño de la investigación	45
3.3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	45
3.3.3.1 Población	45
3.3.3.2 Criterios de inclusión y exclusión	45
3.4 INSTRUMENTO DE MONITOREO	46
3.4.1 Materiales y Equipos	46
3.5 Procedimiento de campo	47
3.5.1 Técnicas de recolección de datos	47
3.5.2 Riesgo psicosocial	49
3.5.3 Plan de recolección de datos	50
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	53
4.1 Resultados	53
4.1.1 Resultados de la identificación de peligros del lugar de trabajo	53
4.1.2 Resultados de los factores de riesgo psicosocial	53
4.1.3 Resultados de trabajo activo y desarrollo de habilidades	57
4.1.4 Resultado de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo .	59

4.1.5	Resultado de Compensaciones.....	61
4.1.6	Resultado de Doble presencia.....	63
4.1.7	Intervención de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.....	65
4.2	Discusión	66
4.1	CONCLUSIONES.....	69
4.2	RECOMENDACIONES	71
	REFERENCIAS	72
	ANEXOS.....	75

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones psicosociales.....	32
Tabla 2. Grupo de factores de riesgo psicosocial	33
Tabla 3. Valores de Alfa de Cronbach global y para cada dimensión	44
Tabla 4. Materiales y equipos para la evaluación	46
Tabla 5. Resultado de factores de riesgo psicosocial.....	53
Tabla 6. Resultado de la dimensión Exigencia Psicosocial	55
Tabla 7. Protocolo de prevención de la dimensión exigencias psicológicas	56
Tabla 8. Resultado de la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades	57
Tabla 9. Protocolo de prevención de la dimensión de Trabajo activo y desarrollo de habilidades.....	58
Tabla 10. Resultado de la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	59
Tabla 11. Resultado de la dimensión Compensaciones	61
Tabla 12. Protocolo de prevención de la dimensión Compensaciones	62
Tabla 13. Resultados doble presencia	63
Tabla 14. Protocolo de prevención de la dimensión doble presencia	64

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores de riesgo físico	26
Figura 2. Factores de riesgo químico	27
Figura 3. Factores de riesgo biológico	27
Figura 4. Riesgo Psicosocial	28
Figura 5. Riesgo ergonómico	28
Figura 6. Organización del trabajo, factores psicosociales y salud	34
Figura 7. Cuestionario de riesgo psicosocial	48
Figura 8. Rango de nivel de riesgo	49
Figura 9. Cronograma de trabajo	52
Figura 10. Resultado de la evaluación de riesgo psicosocial de cada dimensión	54
Figura 11. Resultado de la evaluación de exigencias psicológicas	55
Figura 12. Resultado de evaluación de trabajo activo y desarrollo de habilidades	57
Figura 13. Resultado de la evaluación de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	59
Figura 14. Resultado de evaluación de compensaciones	61
Figura 15. Resultado de evaluación de doble presencia	63

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de riesgo psicosocial.....	75
Anexo 2. Matriz de planificación de actividades preventivas psicosociales.....	76
Anexo 3. Diapositivas de exposición de factores de riesgo psicosocial.....	77
Anexo 4. Programa de pausa activa.....	79
Anexo 5. Galería de fotos.....	81
Anexo 6. Constancia de autorización de trabajo.....	83
Anexo 7. Documento de entrega del informe de conformidad.....	84
Anexo 8. Formato de Asistencia de a inducción al personal.....	85
Anexo 9. Cuestionario de riesgo psicosocial desarrollado por el personal.....	87

RESUMEN

La investigación se ha realizado en cumplimiento a la Ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783 , el Ministerio del trabajo (2011) en el artículo 56° menciona que el empleador prevé que la exposición a los diferentes agentes concurren en el centro de trabajo y no generen daños en la salud de los trabajadores, de la misma manera en el artículo 57°, afirma que el empleador debe actualizar una vez al año como mínimo la evolución de riesgos de los trabajadores, el objetivo es determinar el factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data, se evaluó a 27 personas. La investigación es no experimental, descriptivo - comparativo de corte transectorial. Los resultados son: Exigencias psicosocial se obtuvo que el 3% del personal están expuestos a riesgos desfavorables, el 11% con riesgo intermedio y el 86 % con exposición favorable, Trabajo activo y desarrollo de habilidades se obtuvo que el 2% del personal están expuestos a riesgos desfavorables, el 8% con riesgo intermedio y el 90 % con exposición favorable, Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, se obtuvo que el 7% del personal están expuestos a riesgos desfavorables, el 13% con riesgo intermedio y el 80 % con exposición favorable, Compensaciones, se obtuvo que el 5% del personal están expuestos a riesgos desfavorables, el 9% con riesgo intermedio y el 86 % con exposición favorable, Doble presencia, se obtuvo que el 7% del personal están expuestos a riesgos desfavorables, el 8% con riesgo intermedio y el 85 % con exposición favorable, por lo cual se recomienda: Implementar matriz para planificar actividades preventivas y Contar con programas preventivas para disminuir riesgos psicosociales.

Palabras clave: Riesgo Psicosocial, Compensaciones, Doble presencia

ABSTRACT

The investigation has been carried out in compliance with the Law of Occupational Safety and Health No. 29783, the Ministry of Labor (2011) in article 56 mentions that the employer foresees that the exposure to the different agents concur in the center of work and do not cause harm to the health of workers, in the same way in Article 57, says that the employer must update at least once a year the evolution of risks of workers, the objective is to determine the risk factor psychosocial in the workers of the Tecnomin Data company, 27 people were evaluated. The research is non-experimental, descriptive - comparative of a transectorial nature. The results are: Psychosocial requirements were obtained that 3% of the staff are exposed to unfavorable risks, 11% with intermediate risk and 86% with favorable exposure, active work and skills development was obtained that 2% of the staff are exposed to unfavorable risks, 8% with intermediate risk and 90% with favorable exposure, social support in the company and quality of leadership, it was obtained that 7% of the staff are exposed to unfavorable risks, 13% with intermediate risk and the 80% with favorable exposure, Compensations, it was obtained that 5% of the personnel are exposed to unfavorable risks, 9% with intermediate risk and 86% with favorable exposure, Double presence, it was obtained that 7% of the personnel are exposed to unfavorable risks, 8% with intermediate risk and 85% with favorable exposure, for which it is recommended: Implement matrix to plan preventive activities and To have preventive programs for to reduce psychosocial risks.

Keywords: Psychosocial Risk, Compensations, Double presence

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la investigación de salud y seguridad en el trabajo elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (2017), calculó que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causan más de 2,3 millones de muertes anuales, de las cuales más de 350.000 son por accidentes de trabajo, y aproximadamente 2 millones son por enfermedades profesionales. Además de estas muertes, se estima que en 2010 hubo más de 313 millones de accidentes de trabajo no mortales que provocaban por lo menos cuatro días de ausencia en el trabajo. Estas cifras, aunque sorprendentes, no expresan el total del dolor ni del sufrimiento de los trabajadores y de sus familias ni el total de las pérdidas económicas de las empresas y sociedades.

Según Organización Internacional del Trabajo (2016), en la investigación realizada estrés en el trabajo un reto colectivo menciona que en las últimas décadas, la globalización y el progreso tecnológico han transformado el mundo del trabajo introduciendo nuevas formas de organización del trabajo, relaciones laborales y modelos de empleo y contribuyendo al aumento del estrés relacionado con el trabajo y los trastornos asociados al mismo. Durante las décadas pasadas un creciente número de pruebas mostraron el impacto de los riesgos psicosociales y del estrés relacionado con el trabajo en la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, Las investigaciones muestran claramente el estrés influye en el trabajo perjudicando a las personas en su salud físico y mental.

Las organizaciones públicas y privadas, prestan escasa atención a los Factores de Riesgo Psicosocial, no obstante ser considerado este riesgo uno de los más importantes frente a los diversos agentes físicos, químicos, biológicos y disergonómicos; ya que el factor humano es la pieza clave en la prevención de los riesgos laborales. 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”. El mismo estudio considera

que las empresas tienden a obviar el papel del comportamiento, a la hora de establecer planes de prevención de riesgos (Essalud, 2015).

En la investigación, la organización del trabajo y los riesgos psicosociales elaborado por Organización Internacional del Trabajo (2013), afirma que, los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés, estudios especializados de salud y seguridad en el trabajo identifican cinco grandes grupos de riesgos psicosociales: exceso de exigencias psicológicas del trabajo, falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo, falta de apoyo social y de calidad de liderazgo, escasas compensaciones del trabajo, doble jornada o doble presencia.

Según la Ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783 , el Ministerio de Trabajo (2011) en el artículo 56° menciona que, el empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos y disergonómicos y psicosocial concurren en el centro de trabajo y no generen daños en la salud de los trabajadores, de la misma manera en el artículo 57°, afirma que, el empleador debe actualizar una vez al año como mínimo la evolución de riesgos de los trabajadores.

La empresa Tecnomin Data, en cumplimiento a la normativa y la ley de seguridad y salud en el trabajo es responsables de la prevención de riesgos tales como los factores de riesgo psicosociales, no existe antecedentes de evaluación ni control de factores de riesgo psicosocial en el personal de la empresa, es por esto que se hace necesario e imprescindible realizar una evaluación y formular estrategias orientadas a controlar los riesgos psicosociales y elaborar programas o talleres para prevenir la presencia del estrés laboral, situación que se puede atribuir a un problema expuesta por los trabajadores, preocupados por las consecuencias que percuten los riesgos psicosociales en la salud del trabajador la presente investigación permitirá determinar cuáles son los factores de riesgos psicosociales que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa con respecto a las dimensiones de exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de

habilidades, apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia.

Cuando los factores de riesgo no son abordados correctamente afectan negativamente al desarrollo del trabajo y la salud física, psíquica y/o social del trabajador, pudiendo generar riesgos como: el estrés laboral, síndrome de burnout, violencia laboral, mobbing, acoso sexual, entre otros; los que potencialmente causan daño psicológico, fisiológico y/o social en las personas. (Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana, 2014)

¿Cuáles son los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data?

1.2 Justificación

Tras los avances tecnológicos y la disminución de la carga física, los factores de riesgo psicosocial salen a relucir como un repertorio de condiciones casi siempre intangibles que pueden impactar negativamente el psiquismo, la emocionalidad y la salud en general del que trabaja, con manifestaciones claras de ansiedad, angustia, depresión y estrés (Arias, 2010).

En el reglamento de la ley de seguridad y salud en el trabajo elaborado por el Ministerio de Trabajo (2012) menciona que, en el artículo 26°, el empleador está obligado a garantizar que la seguridad y salud en el trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización. De la misma manera menciona en el artículo 33°, los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

a) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.

En la ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783 aprobado por el Ministerio del trabajo (2011), menciona que, el principio de prevención y de responsabilidad del empleador debe garantizar en el centro de trabajo, medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores deben evaluar y prevenir los riesgos en la salud laboral de la misma manera el empleador asume las implicancias económicas legales y de cualquier índole a consecuencia de un accidente o enfermedad.

En el Decreto Supremo N° 019-2006-TR en el artículo 17° inciso 17.4 menciona que, en casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, se debe presentar un informe y acta de infracción, según corresponda, deberá señalar: a) La forma en que se produjeron. b) Las causas. c) Sujetos responsables (de haberlos), en el informe o acta de infracción debe especificarse si, a criterio del inspector del trabajo, éstos se debieron a la ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, deberán especificarse las medidas correctivas que se adoptaron para evitar, en un futuro, la ocurrencia de un accidente de trabajo o

de una enfermedad ocupacional de similares características (Ministerio del trabajo 2017),

De acuerdo a las exigencias de la ley y el reglamento de seguridad y salud en el trabajo, menciona que el empleador es responsable por velar por el bienestar de los trabajadores es por eso surge la necesidad de realizar esta investigación donde se pretende determinar cuál es nivel de riesgos psicosocial de las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data, para esta investigación se efectuara una lectura crítica de la realidad de las condiciones laborales psicosociales.

Este trabajo de investigación aportaría a los requerimientos exigidos por la Ley y el reglamento de seguridad en el trabajo, a la institución Tecnomin Data, quien es responsable por la atención a los trabajadores como un factor de índice de velar por la calidad y el bienestar para poder minimizar, controlar los factores de riesgo psicosocial.

1.3 Presuposición filosófica

Dios nos enseña que debemos amar y prosperar en todas las cosas y que tengamos salud (Juan 1:2). Esto nos enseña a imitar y predicar con el ejemplo es por eso; el trabajo de investigación permitirá ayudar a dar a conocer los niveles de riesgos que están expuestos los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.

Asimismo; "Creó Dios al hombre a su imagen, a imagen de Dios lo creó; varón y hembra los creó" (Génesis 1:27), los seres humanos fuimos creados como seres inteligentes, Dios ve en cada uno de nosotros un potencial para poder enseñar a nuestro prójimo sobre el cuidado de nuestro cuerpo ya sea físico, mental o espiritual

Dios nos dio los mandamientos para obedecerlo de la misma manera existen normas y leyes que debemos cumplirlos para el bienestar de los trabajadores como en este caso existe la Ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento donde menciona que el empleador es responsable de la salud y el bienestar de sus trabajadores con respecto al riesgo psicosocial.

En la Biblia menciona en Salmos 24:1. Que de Jehová es la tierra y su plenitud el mundo y los que en el habitan, debemos de saber de respetarnos entre nosotros y a la vez debemos de respetar nuestras leyes y normas que dan nuestras autoridades tal como menciona en Romanos 13, sométase toda persona a las autoridades superiores; porque no hay autoridad sino de parte de Dios, y las que hay, por Dios han sido establecidas. De modo que quienes se oponen a la autoridad, a lo establecido por Dios resiste, y a quienes se resisten acarrearán condenación para sí mismo.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo general

Determinar el factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.

1.4.2 Objetivos específicos

Determinar el factor de riesgo psicosocial de la dimensión de exigencias psicológicas en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.

Determinar el factor de riesgo psicosocial de la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.

Determinar el factor de riesgo psicosocial de la dimensión de apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.

Determinar el factor de riesgo psicosocial de la dimensión de compensaciones en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.

Determinar el factor de riesgo psicosocial de la dimensión de doble presencia en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.

Aplicar estrategias de manejo de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.

Proponer estrategias para mejorar el nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.

1.5 HIPÓTESIS

1.5.1 Hipótesis general

Existe diferencia significativa en el factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.

1.5.2 Hipótesis específicos

Existe diferencia significativa en el factor de riesgo psicosocial de la dimensión de exigencias psicológicas en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.

Existe diferencia significativa en el riesgo psicosocial de la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.

Existe diferencia significativa en el factor de riesgo psicosocial de la dimensión de apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.

Existe diferencia significativa en el factor de riesgo psicosocial de la dimensión de compensaciones en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.

Existe diferencia significativa en el factor de riesgo psicosocial de la dimensión de doble presencia en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.

Existe diferencia significativa en aplicar estrategias de manejo de riesgos psicosocial en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.

Existe diferencia significativa en proponer estrategias para mejorar el nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.

1.6 VARIABLES DE ESTUDIO

Factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones:

Exigencias psicológicas

Trabajo activo

Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Compensación

Doble presencia

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

Según Quispe (2016), en su tesis titulada Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016, tuvo el objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo que afecta el desempeño laboral de los trabajadores del servicio de obstetricia de alto riesgo del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen en el periodo abril y mayo 2016. La metodología que se aplicó fue observacional, prospectivo, transversal, analítico y cuantitativo. La población para el estudio fue los profesionales, técnicos y administrativos que laboran en el servicio de obstetricia de alto riesgo del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

De igual modo; la técnica que se usó fue la encuesta para la recolección de datos, para esto se usó la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo ISTAS 21 (CoPsoQ). Se obtuvo que el 48,5% de los encuestados fue mayor de 50 años, el 80,9% sexo femenino, 91,2% realizaba labor asistencial: obstetricas con un 41,2% y médicos con un 26,5%, 48,5% de los encuestados eran nombrados según su condición laboral y el 55,9% de los encuestados tenían más 15 años laborando en la institución. Hay relación estadísticamente significativa entre las variables descritas y los factores de riesgo psicosocial. La conclusión fue que los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral son: exigencias psicológicas, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima.

Según Rodríguez (2017), en su trabajo de investigación titulada Factores de riesgo laboral y tipo de ocupación en trabajadoras gestantes atendidas en el hospital Carlos Alberto Segúin Escobedo Essalud. Arequipa 2016; tuvo el objetivo de determinar los factores de riesgo psicosocial laboral en trabajadoras gestantes atendidas en el Servicio de Obstetricia del Hospital Carlos Alberto Segúin Escobedo (HNCASE)-ESSALUD, La población estuvo conformada por trabajadoras gestantes de 25 a 33 semanas que se encontraban laborando al momento del estudio. El estudio fue de campo y relacional. Se empleó el

instrumento "Factores Psicosociales 56,5% tuvieron una edad de 30 a 40 años; 65.2% cursaban gestación de 31-33 semanas; tipo de ocupación predominante fue el Profesional con 57.4% seguido por el de Ocupación en Venta y Servicios con 26.1%.

Respecto a los cuatro indicadores evaluados: todos fueron calificados principalmente como Inadecuados, con porcentajes superiores al 36,5%, encontrando las calificaciones más altas en Participación, Implicación y Responsabilidad con 46,1%, y Gestión del tiempo con 43.5%. El indicador que obtuvo la calificación más alta como Adecuado fue la de Cohesión de grupo con 35.7%, seguida por el de Formación, Información y Comunicación con 31.3%. Finalmente se realizan las conclusiones, recomendaciones y se da una propuesta de intervención con la finalidad de detectar los factores de riesgo psicosocial laboral en la trabajadora gestante.

Según Santaria (2017), en su tesis titulada Factores de riesgos psicosociales en los técnicos asistenciales de un instituto de medicina legal de Lima Metropolitana 2017, fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo y transversal. Tuvo el objetivo general determinar el perfil de exposición a riesgos psicosociales para los técnicos asistenciales de un instituto de medicina legal de Lima Metropolitana. La muestra estuvo conformada por 63 participantes de ambos sexos con edades 30 a 45 años. La técnica de muestreo empleada fue No probabilística. El instrumento que se utilizó fue el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) del Método Ista 21 versión corta. Se obtuvo como resultado las dimensiones con mayor riesgo de exposición psicosocial son: estima (85.7%), inseguridad (81%), doble presencia (76.2%) y exigencias psicológicas (68.3%). A dichos factores de riesgos psicosociales con niveles altos se encuentra expuesta el total de la población, por lo que se elabora un programa de intervención.

Según Marybel (2015), en su tesis titulada 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, tuvo el objetivo de analizar 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. Existe relación significativa entre el factor psicosocial de la percepción a las posibilidades de desarrollo en el trabajo según el tipo de retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de Lima de la compañía de seguros, con valores significativos más en la retroalimentación positiva que en la negativa y existe relación significativa entre el factor psicosocial de la percepción al apoyo psicosocial según el tipo de retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de Lima de la compañía de seguros, con valores significativos más en la retroalimentación positiva que en la negativa, se recomienda desarrollar talleres de trabajo en equipo o Team Building para poder lograr consolidar equipos de trabajo, iniciándose en la formación de la percepción de las relaciones entre colaboradores, según su posición y la naturaleza de la actividad laboral.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Factores de riesgo

Según Guevara (2015) afirma que, cualquier trabajo puede ocasionar cierto riesgo, podemos sufrir un accidente o contraer una enfermedad como consecuencia del trabajo, podemos perder la salud por unos días o para siempre, no obstante, tenemos el derecho y el deber de defenderla. Es necesario conocer dónde está el riesgo, lo cual se logra conociendo las condiciones laborales y ambientales en que se encuentran los trabajadores de la empresa a través de un panorama de riesgos; y la manera de hacer que estos sean mínimos, mejorando las condiciones de trabajo, aplicando medidas de seguridad, higiene industrial, medicina preventiva, formación y ergonomía, es decir, a través del programa de prevención.

Riesgo: Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente (Ministerio de trabajo, 2012).

Riesgo laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión y perjudica su salud física y mental. La preocupación en el lugar de trabajo es un tema en expansión con un importante costo individual, social y financiero (Sánchez, 2011).

Control de riesgos: Es el proceso de toma de decisión, basado en la Información obtenida de la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos, a través de propuestas de medidas correctivas, la exigencia de su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia (Ministerio de Energía y Minas,2016).

Evaluación de riesgos: Es un proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de aquéllos, proporcionando la información necesaria para que el titular de actividad minera, empresas contratistas, trabajadores y visitantes estén en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que deben adoptar, con la finalidad de eliminar la contingencia o la proximidad de un daño (Ministerio de Energía y Minas 2016).

2.2.2 Clasificación de los factores de riesgo

a) Físico

Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad de exposición y consecuencia, se incluyen: ruido, vibraciones, temperatura elevada, iluminación, radiaciones tanto ionizantes y no ionizantes, presiones de campos magnéticos, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo y que pueden producir efectos nocivos (Guevara 2015).



Figura 1. Factores de riesgo físico

Fuente: <http://seguridadsaludocupacional.com/riesgo-fisico-trabajo/>

b) Químico

Corresponde a toda sustancia orgánica e inorgánica natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenaje o uso pueden incorporar un ambiente de polvos, humos, gases, vapores, líquidos, sólidos que pueden generar efectos irritantes, asfixiantes o tóxicos en cantidades que tengan probabilidades de lesionar a las personas que se encuentren en contacto con ellas (Guevara, 2015).

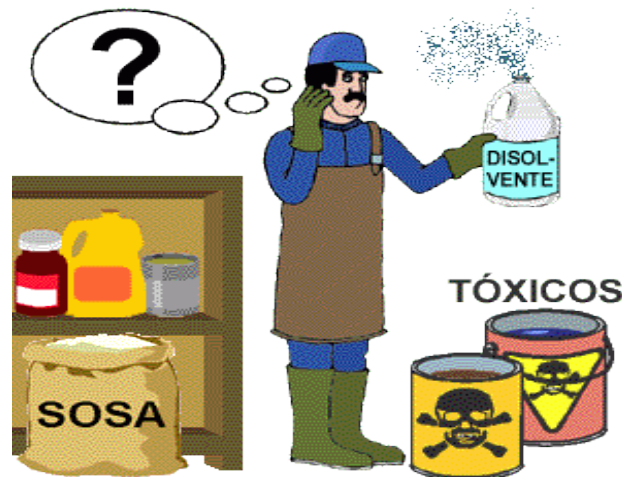


Figura 2. Factores de riesgo químico

Fuente: <http://seguridadysaludocupacional.com/riesgo-quimico-trabajo/>

c) Biológico

Son aquellos seres vivos ya sean de origen animal o vegetal presentes en el puesto de trabajo tales como bacterias, hongos, virus, parásitos, roedores, perros, murciélagos, culebras, plantas venenosas, que pueden desencadenar enfermedades contagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo (Guevara, 2015).



Figura 3. Factores de riesgo biológico

Fuente: https://issuu.com/johanachimbaco/docs/clasificaci_c3_93n_20de_20los_20rie

d) Psicosocial

Se relaciona con la interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización, las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social; tales como turnos de trabajo inestables, ritmos y puestos de trabajo, conflictos de autoridad (Guevara, 2015).



Figura 4. Riesgo Psicosocial

Fuente: <https://destres.wordpress.com/2010/10/13/riesgo-psicosocial-organizacion-del-trabajo-estres-y-salud/>

e) Ergonómico

Involucra aquellos agentes que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo al hombre. Los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobreesfuerzo físico, posturas inadecuadas, cargas de trabajo estáticas, diseño del puesto de trabajo, trabajos prolongados de pie, etc., traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares (Guevara, 2015).



Figura 5. Riesgo ergonómico

Fuente: <http://saludocupacional.weebly.com/factor-de-riesgo-ergonomico.html>

2.2.3 Factores de riesgo psicosocial

Cacivio (2016) menciona que, dentro de los factores laborales, se denominan de riesgo psicosocial aquellos como los cambios organizativos, la introducción de nuevas tecnologías, los referidos a las relaciones personales, la aplicación de distintos estilos de liderazgo, y están considerados como antecedentes del stress laboral y sus consecuencias. Los estudios sobre la salud laboral han puesto de manifiesto que los diferentes procesos de enfermedad (Schwartzmann, L., 2003 y Yanez, L., 2003) no provienen exclusivamente de los factores físicos del entorno de trabajo, sino que los factores psicosociales son importantes e influyentes en los estados de malestar, produciendo stress que puede derivar en problemas psíquicos y/o físicos.

Según el Ministerio del trabajo (2008) afirma que, se llaman así, a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo.

2.2.4 Dimensión psicosocial

Las distintas dimensiones de riesgo psicosocial incluidas en el método CoPsoQ-istas 21. Aunque todas y cada una de ellas constituye una entidad conceptualmente diferenciada y operativamente medible, en su conjunto forman parte del mismo constructo psicosocial y son interdependientes en distinta medida y en función de las muy diversas realidades de la organización y las condiciones de trabajo, por lo que las veinte dimensiones se presentan una por una pero integradas en los grandes grupos mencionados anteriormente: Exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo, doble presencia (Moncada, 2014).

a) Exigencias psicológicas en el trabajo:

Las exigencias psicológicas cuantitativas se definen como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevar el trabajo al día o acumulación de trabajo, y también puede tener relación con la distribución temporal irregular de las tareas. También puede ocurrir la situación contraria, que las exigencias sean limitadas o escasas (Moncada, 2014).

b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona. La realización de un trabajo debe permitir la adquisición de las habilidades suficientes –pocas o muchas- para realizar las tareas asignadas, aplicar esas habilidades y conocimientos y mejorarlos. Se puede realizar un trabajo creativo o, por el contrario, el trabajo puede ser rutinario, repetitivo y monótono y no representar ningún tipo de aprendizaje ni crecimiento (Moncada, 2014).

c) Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

El apoyo social trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado, y se refiere tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a los y las superiores (Moncada, 2014).

El papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores es un tema de importancia crucial en la literatura de management y de dirección de recursos humanos (Moncada, 2014).

d) Compensaciones del trabajo

Existen fuertes evidencias de que la inseguridad en el empleo, la temporalidad y, en general, las precariedades laborales se relacionan con múltiples indicadores de salud, y se ha puesto especialmente de manifiesto su relación con la siniestralidad laboral. Sin embargo, con esta dimensión pretendemos ir algo más

allá de la inseguridad contractual (lo que representa una innegable causa de estrés y de los diversos trastornos de salud con él relacionados) para incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: movilidad funcional y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional (Moncada, 2014).

e) Doble Presencia

Las desigualdades todavía hoy existentes entre hombres y mujeres respecto a las condiciones de trabajo y a la cantidad de trabajo realizado, trabajo familiar y doméstico, se manifiestan en desigualdades en salud entre hombres y mujeres (Moncada, 2014).

Tabla 1. Dimensiones psicosociales

Grupo de dimensiones	Dimensiones Psicosociales
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias psicológicas cuantitativas Exigencias psicológicas cognitivas Exigencias psicológicas emocionales Exigencias psicológicas de esconder emociones Exigencias psicológicas sensoriales
Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades.	Influencia Control sobre los tiempos de trabajo Posibilidades de desarrollo en el trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa
Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo.	Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo Calidad de la relación con superiores Calidad de relación con compañeros de trabajo
Compensaciones del trabajo	Estima Inseguridad respecto al contrato de trabajo Inseguridad respecto a las características del trabajo
Doble Presencia.	Preocupación por tareas domésticas Carga de tareas domésticas

Fuente: CoPsoQ-istas21

Tabla 2. Grupo de factores de riesgo psicosocial

Grupo de Factores de Riesgo Psicosocial	Versión Media	Dimensiones psicosociales Descripción
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias psicológicas cuantitativas Exigencias psicológicas cognitivas Exigencias psicológicas emocionales Exigencias psicológicas de esconder emociones Exigencias psicológicas sensoriales	Tensión y desgaste emocional a causa de la realización del trabajo
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia Control sobre los tiempos de trabajo Posibilidades de desarrollo en el trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa	Sentido, importancia y satisfacción personal y profesional que significa la realización del trabajo
Relaciones sociales en la empresa y liderazgo	Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo Calidad de la relación con superiores Calidad de relación con compañeros de trabajo	Calidad del apoyo de compañeros y jefaturas para la realización del trabajo
Compensaciones del trabajo	Estima Inseguridad respecto al contrato de trabajo Inseguridad respecto a las características del trabajo	Retroalimentación, reconocimiento y valoración explícita de la realización del trabajo
Doble presencia	Preocupación por tareas domésticas Carga de tareas domésticas	Preocupación por asuntos domésticos que interfiere en la realización del trabajo

Fuente: CoPsoQ-istas21

2.2.5 Organización del Trabajo

En términos de prevención de riesgos laborales los factores psicosociales representan la exposición (o sea: lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos), la organización del trabajo el origen de ésta (o sea: sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y el estrés el precursor o antecesor del efecto (enfermedad o trastorno de salud) que se pretende y debe evitar (Moncada, 2014).

Desde el punto de vista de la prevención lo que es razonable y exigible es que actuemos para evitar que exposiciones conocidas causen problemas esperados y para los que disponemos de herramientas y criterios de prevención.

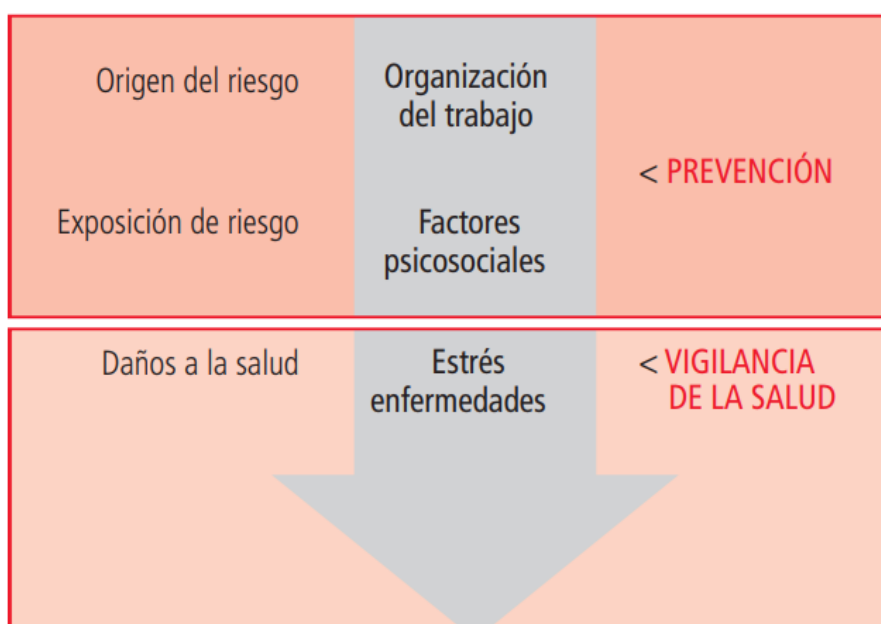


Figura 6. Organización del trabajo, factores psicosociales y salud
Fuente: Ista21

Actualmente disponemos de numerosas evidencias científicas que confirman que la exposición a los factores de riesgo psicosocial afecta a la salud. A corto plazo se manifiesta a través de lo que denominamos estrés, que incluye diversos aspectos de la salud física, mental y social. A largo plazo la exposición a los riesgos psicosociales puede provocar alteraciones cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinas, musculoesqueléticas y de la salud mental (Catalunya et al., 2006).

2.2.6 ¿Qué son y porque evaluación los riesgos psicosociales?

Catalunya et al. (2006) menciona que, los factores psicosociales son aquellas características de las normas de trabajo, y sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos o fisiológicos. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición. La organización del trabajo es el origen de esta exposición y el estrés es el detonante del efecto, es decir, de la enfermedad o de la alteración de la salud que se puede producir.

Los riesgos psicosociales forman parte de los denominados “riesgos emergentes”, tan importantes o más que cualquiera de los riesgos más conocidos o clásicos (seguridad e higiene) y cómo éstos tienen el origen en unas condiciones de trabajo deficientes, en este caso, organizativas.

2.2.7 Consecuencia o efectos de los riesgos psicosocial

Los efectos de la exposición a los riesgos psicosociales sobre la salud se manifiestan a corto plazo, a través de procesos conocidos como «estrés» e incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social. Se trata de mecanismos:

Emocionales: sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía.

Cognitivos: tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, no poder concentrarse, ni tomar decisiones.

Comportamentales: no tener ganas de hablar con nadie, de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, tabaco.

Fisiológicos: problemas de estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos, dolor de cabeza, sudar más, marearse, falta de aire.

Todos estos procesos están estrechamente relacionados entre sí, y pueden ser precursores (alarmas) de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

2.2.8 Características de los riesgos psicosociales

Los peligros psicosociales no aluden a las partes periféricas u opcionales de los estados de trabajo autorizados, sino a los componentes esenciales de sus atributos como residente de trabajo, su nobleza como hombre, su derecho a la integridad física e individual, su derecho a oportunidades y su derecho al bienestar positivo y negativo (Cano, 2002). Los peligros psicosociales mencionados anteriormente, y en su mayor parte más ampliamente reconocidos en consecuencia, por ejemplo, la brutalidad y la provocación en el ambiente de trabajo o en el ambiente de trabajo, son adversos a la dignidad física, individual, nobleza del obrero o de su proximidad, componentes particulares de los derechos principales de los especialistas.

Los impactos de las variables de riesgo psicosocial hacen un seguimiento del bienestar de los especialistas a través de instrumentos de reacción al estrés (Levy, 1981), tal como lo expresan la OIT (1986) y la OMS (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1987). "Tales reacciones son enfáticamente intervenidas por los componentes perceptuales y lógicos, es decir, los impactos sobre la fuerza del trabajador de los factores estresantes psicosociales son en su mayor parte moduladores, mientras que los factores de riesgo psicosocial o de estrés tienen impactos intervenidos y fraccionarios, los impactos de los peligros psicosociales tienen impactos mayores y generales como resultado de la forma del peligro mismo, a pesar de que los valores intercedentes todavía están presentes.

Según Cano (2002) menciona que, los peligros se caracterizan por su capacidad de hacer daño al bienestar, físico y mental". "Los peligros psicosociales tienen repercusiones en el bienestar físico de los trabajadores, sin embargo, tienen un efecto especialmente enorme sobre el bienestar psicológico de los especialistas. A pesar de que no puede hacerse una separación inconfundible, los peligros psicosociales, por su extrema naturaleza, influyen en conjunto e

internacionalmente en los procedimientos de ajuste del individuo y su arreglo de seguridad y ajuste mental". La información actual demuestra que la tensión, la tristeza y también los diferentes marcadores de bienestar psicológico pobre están relacionados con la presentación a los peligros psicosociales.

Existen informes creados por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo que incorporan amplias encuestas sobre este tema, por ejemplo, el experto en la detección de riesgos psicosociales relacionados con el bienestar y el bienestar ocupacional o la SST en cifras: De manera fiable los impactos y resultados de los peligros psicosociales (Sánchez, 2011).

2.2.9 Factores psicosociales y relación del trabajo con su salud

Los profesionales de la higiene del trabajo han observado que las condiciones laborales no sólo causan enfermedades profesionales específicas, sino que pueden influir de manera mucho más general como uno de los múltiples elementos que determinan el estado de salud de un trabajador. Las enfermedades profesionales han provocado ciertos factores bien definidos del medio laboral, los trastornos de la salud que se consideran relacionados con el trabajo pueden tener causas múltiples, una de las cuales, en mayor o menor medida, será el medio laboral (Instituto Sindical de Trabajo, 2005).

Según Hernández (2014), menciona en su tesis de investigación que cuando sucede un accidente de trabajo no solo la organización se ve afectada sino también el colaborador, cuando tenemos o padecemos de alguna enfermedad causada por algún factor psicosocial nuestro sistema inmunológico se ve afectado y la vulnerabilidad a infecciones y enfermedades como, colon irritable, fatiga, estrés, cansancio, debilitamiento; ocasionando graves consecuencias para la salud de los colaboradores tales como:

- Consecuencias para el colaborador.
- Consecuencias físicas
- Consecuencias psíquicas
- Consecuencias para la organización

2.2.10 Problemas psicosociales de los trabajadores en país desarrollados

Según Kalimo, Batawi, y Cooper (2000) menciona que, los factores psicosociales pueden clasificarse en dos categorías principales: los que tienen efectos negativos en la salud y los que pueden contribuir positivamente al bienestar de los trabajadores. Los problemas más importantes que se plantean en los países en desarrollo parecen ser los relacionados con la necesidad de adaptación a los rápidos cambios de las condiciones de trabajo y de vida resultantes de la industrialización y la mecanización. Además, existen problemas relacionados con la migración interna de los trabajadores industriales que intentan aumentar sus ingresos.

Las observaciones de carácter general que se formulan a continuación se refieren al medio psicosocial en los países en desarrollo:

- El ambiente sociocultural es un elemento determinante del tipo de enfermedades y de la frecuencia de éstas.
- La condición socioeconómica del trabajador lo hace más vulnerable a las afecciones psicosociales. Por otra parte, su nivel de instrucción influye considerablemente en su reacción al cambio industrial y el estrés que éste lleva consigo; en los países en desarrollo, el nivel de instrucción de los trabajadores es muy variable.
- Las pautas religiosas y culturales tienen gran influencia en la reacción de los seres humanos al estrés y, por consiguiente, en los posibles efectos de éste en la salud.
- La situación económica contribuye a plasmar la reacción psicosocial y la capacidad para afrontar el estrés profesional. Las altas tasas de desempleo y subempleo pueden inducir a aceptar tipos de trabajo que suelen generar estrés.
- La exposición a productos químicos o a condiciones físicas perjudiciales presentes en el medio laboral contribuye a dar forma al ambiente psicosocial.

A menudo, las condiciones de trabajo desfavorables se combinan con los efectos de los demás factores en la salud del trabajador y probablemente los agravan.

- Las pequeñas fábricas y los talleres artesanales o familiares tienen por lo general una atmósfera psicosocial más favorable que las empresas de mayor tamaño. Por tanto, el predominio de la industria en pequeña escala en los países en desarrollo puede hacer que el medio psicosocial laboral sea en conjunto menor que en los países muy industrializados.

2.2.11 Bases legales

Constitución Política de 1993

Artículo 7° establece que, como personas, todos tenemos derecho a la protección de la salud, la de nuestros familiares y la de la comunidad, así como también debemos de cooperar en su promoción y defensa, queda así establecido que aquellas personas incapacitadas para cuidar de sí mismas tienen el derecho fundamental al respeto de su dignidad y protección legal, atención, readaptación y seguridad y para ello es necesario tomar medidas en bien de su bienestar.

Artículo 10° de la Constitución Política reconoce que se tiene como derecho universal y progresivo para todos los ciudadanos tener acceso a la seguridad social, con el fin de tener protección frente a las contingencias que establezca la ley y mejorar la calidad de vida.

Ley General de Salud, Ley N° 26842.

Artículo 1°: Se precisa que toda persona natural tiene el derecho al acceso a prestaciones de salud y todo el derecho de elegir el sistema asistencial que prefiera, además.

Artículo 100°: Se centra en aclarar a aquellos empleadores que tengan trabajadores que administren actividades de extracción, transporte y comercio de bienes, cualesquiera de estas actividades se inclinan a que los empleadores garanticen la promoción de la salud y la seguridad de sus trabajadores y en

algunos casos de terceras personas que laboran en su empresa o áreas de trabajo, desde un seguro que cubra cualquier accidente, si en caso el trabajador se enferme velar por su recuperación.

Reglamento de la ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 26°: Enfatiza que el empleador debe garantizar que la seguridad y salud en el trabajo estén establecidos como cultura general de prevención y sea de responsabilidad para todos en la organización.

Artículo 101°: Se precisa que el empleador debe preocuparse por realizar los exámenes médicos de acuerdo a las actividades de cada trabajador teniendo en cuenta a los riesgos que estuvo expuesto, dichos exámenes se rigen de acuerdo a lo establecido en el documento de vigilancia de salud de los trabajadores según el Ministerio de Salud.

DS N° 005-2017-TR – Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se aprueba por consenso el 16 de febrero de 2017 el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo para el período 2017-2021 haciendo hincapié en la formalización mediante el presente decreto supremo y se decreta en el artículo 3° que la Supervisión y Monitoreo es realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

RM 365-2008-TR – Norma Básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico

En el Título 1, disposición 1: tiene como fin principal establecer aquellos parámetros de adaptación de las condiciones laborales a aquellas características físicas y mentales se el personal garantizando como efecto el bienestar, seguridad y eficiencia en el desempeño y como resultado final se podrá tener mucha más productividad, además aquellas medidas deben formar parte de los procesos preventivos sea cual fuere la actividad a la que se dedique.

Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Artículo 17° inciso 17.4: En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el informe o acta de infracción, según corresponda, deberá señalar: a) La forma en que se produjeron; b) Sus causas; c) Sujetos responsables (de haberlos), en el informe o acta de infracción debe especificarse si, a criterio del inspector del trabajo, éstos se debieron a la ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, deberán especificarse las medidas correctivas que se adoptaron para evitar, en un futuro, la ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad ocupacional de similares características.

CAPÍTULO III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Área de estudio

La empresa Tecnomin Data, está ubicada en la Avenida José María Egusquiza 944 Altura de la cuadra 2 de la avenida Sucre Pueblo Libre, Lima Perú. Tiene más de 23 años que trabaja en proyectos mineros en el país esta investigación se realizara específicamente en la unidad que se encuentra ubicada en Ticlio, dicha área cuenta con 27 personas distribuidas en diferentes ambientes de trabajo.

Tecnomin Data, es una empresa especializada en ingeniería y mantenimiento nace con el fin de brindar servicios profesionales y técnico en proyectos de ingeniería y mantenimiento en plantas concentradoras de minerales a continuación se detalla las actividades que realiza:

3.2 Descripción del proceso de la empresa

3.2.1. Mantenimiento mecánico en plantas concentradoras

Se realiza labores mecánicas diarias de en mantenimiento de las Chancadoras, molinos, celdas de flotación, fajas, zarandas.

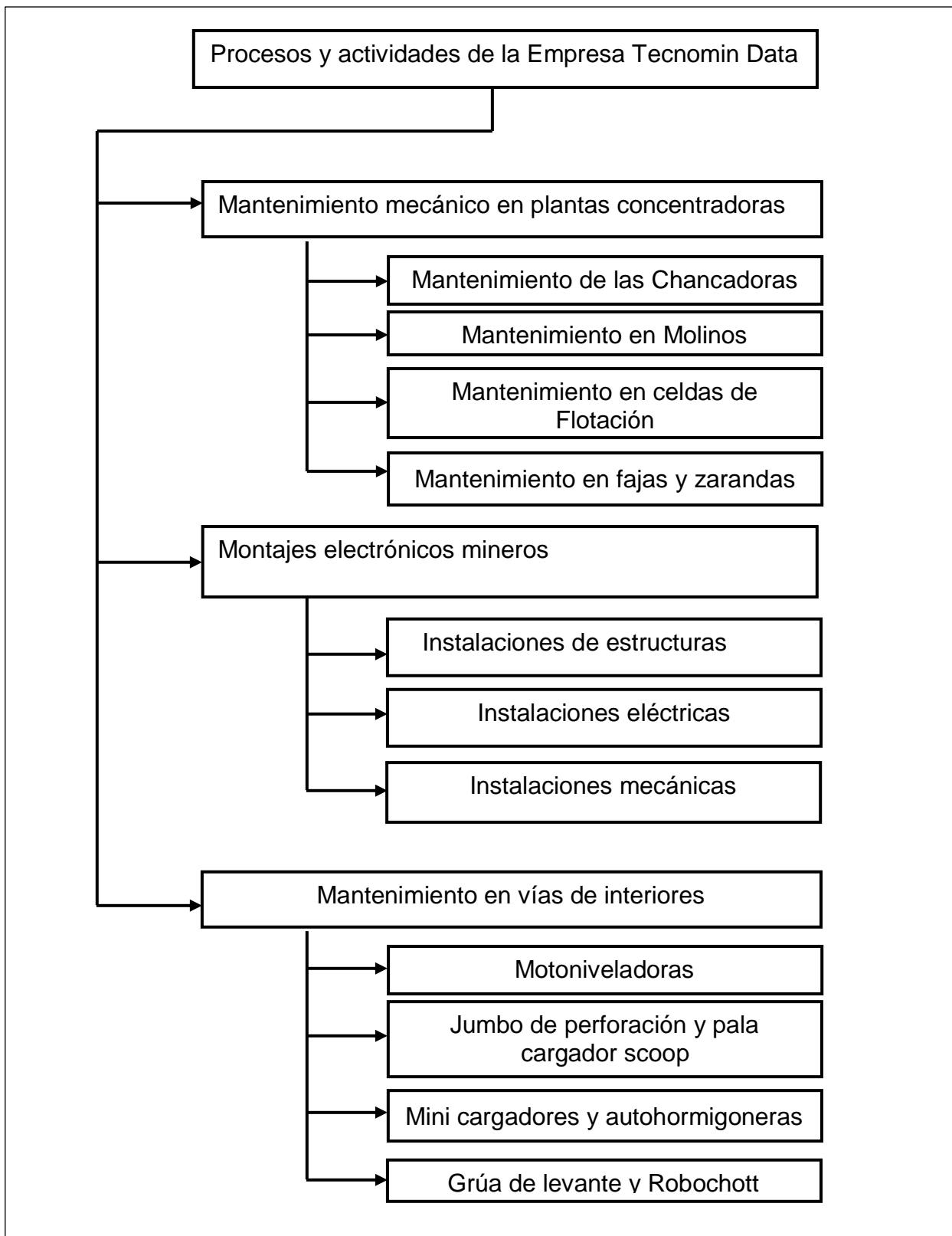
3.2.2. Montaje electrónico mineros

El personal quien se encarga de las instalaciones de cimientos, estructuras, instalaciones eléctricas y mecánicas, así como la puesta en marcha de un proyecto específico con los periodos de prueba y conformidad de acuerdo a los estándares establecidos por el cliente y con las normas de seguridad para trabajos de alto riesgo Ejemplo de trabajos que se realiza en esta área instalación de fajas, chancadoras, molinos, zarandas, estructuras, naves, plataformas, circuitos.

3.2.3. Mantenimiento de vías en interiores

Mantenimiento de las vías de tránsito en interior tales como: Motoniveladoras, tractores, retroexcavadoras, minicargadores, autohormigoneras, cargadores frontales.

3.3 Flujo grama de la empresa Tecnomin Data



3.2 Validación del instrumento

Para la validación se ha empleado el software estadístico SPSS 21, donde se encontró el coeficiente de confiabilidad y vialidad, para la validación del instrumento de 20 ítems con cinco dimensiones del riesgo psicosocial dio un alfa de Cronbach en la dimensión de “exigencias psicológicas” muestra un buen nivel de consistencia interna ($\alpha = 0,857$), la dimensión de “trabajo activo y desarrollo de habilidades” también obtuvo un muy buen nivel de consistencia interna con un alfa de 0,859, la dimensión “apoyo social en el trabajo y calidad del liderazgo” obtuvo un alfa de 0,915, la dimensión de “compensaciones” también mostró un buen indicador de consistencia interna ($\alpha = 0,829$) y dimensión de doble presencia fue la que obtuvo el alfa más bajo (con un valor de 0,644), pero aún dentro de límites aceptables. Sin embargo, se ha validado mediante juicio de expertos antes de su aplicación y también se realizó la prueba de confiabilidad a nivel general y por dimensiones (para 20 ítems y validados) tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 3. Valores de Alfa de Cronbach global y para cada dimensión

Dimensiones	1	2	3	4	5
Alfa de Cronbach	0,819	0,823	0,836	0,745	0,539
Alfa de Cronbach Global	0,687				

Exigencias psicológicas, 2 trabajo activo y desarrollo de habilidades, 3 Apoyo social y calidad de liderazgo, 4 Compensación, 5 Doble presencia.

3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1 Tipo de investigación

Investigación cuantitativo según señalado por Roberto Hernandez Sampieri, Collado, y Baptista, (2010), lo que se hace en la investigación no experimental, es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para posteriormente analizarlos.

3.3.2 Diseño de la investigación

Diseño no experimental descriptivo de corte transeccional o transversal el cual permitirá evaluar el riesgo psicosocial Roberto Hernandez Sampieri et al., (2010).

3.3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.3.1 Población

Se ha encuestado a 27 personas que laboran en la empresa Tecnomin Data SAC, sede de Ticlio.

3.3.3.2 Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios de inclusión serán todo personal que labora en la empresa Tecnomin Data sede Ticlio.

Son criterios de exclusión al personal que se encuentre de vacaciones o con permiso y a ninguna otra persona de otra unidad.

3.4 INSTRUMENTO DE MONITOREO

3.4.1 Materiales y Equipos

Materiales	Marca	Modelo	Unidad	Cantidad
Lapicero			Unid	1
Formato verificación de servicio			Unid	1
Formato de campo cuestionario psicosocial			Unid	27
Tablero de apuntes			Unid	1
EPP (Casco, lentes, chaleco)			Unid	1
Equipos				
GPS	GARMIN	ETREX	Unid	1
Cámara fotográfica	LUMIX	DMC- FH2	Unid	1

Tabla 4. Materiales y equipos para la evaluación

3.5 Procedimiento de campo

3.5.1 Técnicas de recolección de datos

Instrumento

Se utilizó el cuestionario de riesgo psicosocial de SUSESO – ISTAS 21 diseñada y evaluada por ministerio de seguridad y salud ocupacional de Chile, con este instrumento se determinará el nivel de riesgo psicosocial de las dimensiones de (Dimensiones exigencias psicológicas, dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, dimensión compensaciones dimensión doble presencia).

El cuestionario SUSESO – ISTAS 21, es un instrumento que permitió medir los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo. Los riesgos psicosociales son todas las características de la organización del trabajo que puedan tener algún efecto sobre la salud de los trabajadores

El cuestionario SUSESO-ISTAS 21, Contiene 20 preguntas de riesgo psicosocial, una por cada su dimensión, que se agrupan en cinco dimensiones mayores.

Cuestionario de Riesgo Psicosocial						
Empresa:						
Edad:			Fecha:			
Unidad Operativa:			Coordenadas:			
Área de trabajo:						
Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.						
Dimensión exigencias psicológicas						
Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión Compensaciones.						
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión Doble Presencia.						
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Figura 7. Cuestionario de riesgo psicosocial

Fuente: Ista 21

3.5.2 Riesgo psicosocial

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial incluye 20 preguntas, una por cada dimensión contenida en la segunda parte del Cuestionario SUSESO – ISTAS 21, y al igual que su versión completa, estas preguntas cubren el mayor espectro posible de la diversidad de riesgos psicosociales del mundo del empleo actual. Este cuestionario fue sometido a un proceso de validación similar al de la versión completa, de esa manera se definió cuáles preguntas debían estar en esta versión breve en el anexo se presenta el formato contiene los puntajes de cada respuesta posible. Debe utilizarse solo como referente para realizar los cálculos, pero no para aplicar directamente a los usuarios, porque el puntaje puede inducir las respuestas. Para la aplicación directa debe utilizarse el formato sin puntajes (Moncada, 2014).

Cálculo e interpretación de las puntuaciones

En la versión breve, el cálculo de puntuaciones se hace directamente con los puntos obtenidos. Además, se considera la sumatoria simple de los puntos totales obtenidos en cada dimensión mayor. Con este puntaje es posible realizar un cálculo de la prevalencia, es decir, del porcentaje de trabajadores que se encuentra en cada nivel de riesgo, bajo, medio o alto, utilizando los límites de cada nivel de acuerdo a la siguiente tabla.

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

Figura 8. Rango de nivel de riesgo

3.5.3 Plan de recolección de datos

Para la recolección de datos en primer lugar se solicitó el permiso tal como se muestra en el anexo N° 06, al gerente de la empresa Tecnomin Data, para realizar el trabajo de investigación a la unidad de Ticlio, una vez obtenido el permiso se procedió a realizar la encuesta a todo el personal que labora en esta unidad de acuerdo a sus horarios establecidos por un periodo de 30 minutos para luego ser analizados. A continuación, se presenta el procedimiento del trabajo realizado que se desarrolló en cuatros fases: El trabajo se ha realizado en cuatro fases:

Fase: Trabajo en gabinete:

Solicitar permiso para la evaluación del trabajo de la investigación

Identificar los puestos de trabajo

Validar el cuestionario

Canales de comunicación información y sensibilización

Fase: Trabajo de campo:

Preparación de materiales y tema de la inducción

Inducción de los factores de riesgos psicosociales

Entregar y recoger el cuestionario de evaluación garantizando el anonimato



Capacitación de factores de riesgos psicosociales



Desarrollo del cuestionario

Fase: Análisis de los resultados:

Discusión del informe preliminar de los resultados con expertos

Interpretación de resultados

Capacitación

Presentación de los resultados a la empresa y trabajadores

Fase: Propuesta de medidas preventivas:

Realización de propuestas de medidas preventivas con el Ingeniero (SSOMA) de la empresa.

Cronograma de trabajo																				
Fases	Meses																			
	Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Fase: Trabajo en Gabinete																				
Solicitar permiso para la evaluación del trabajo de la investigación			X																	
Identificar los puestos de trabajo				X																
Validar el cuestionario				X																
Canales de comunicación información y sensibilización	X	X	X	X																
Fase: Trabajo de campo:																				
Preparacion de materiales y tema de la inducción					X	X														
Inducción de los factores de riesgos psicosociales							X													
Entregar y recoger el cuestionario de evaluación garantizando el anonimato							X													
Fase: Análisis de los resultados:																				
Discusión del informe preliminar de los resultados con expertos							X	X												
Interpretación de resultados								X	X											
Capacitación									X											
Presentación de los resultados a la empresa y trabajadores											X	X								
Fase: Propuesta de medidas preventivas																				
Realización de propuestas de medidas preventivas con el Ingeniero (SSOMA) de la empresa.											X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Figura 9. Cronograma de trabajo

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Resultados de la identificación de peligros del lugar de trabajo

Los peligros se encontraron con la aplicación de la encuesta y la observación in situ en cada puesto de trabajo, dentro de la empresa Tecnomin DATA, según el método de evaluación del riesgo psicosocial, los peligros se describen en la dimensión número uno, las cuales pertenecen a las exigencias psicológicas en el trabajo, las cuales son las exigencias psicológicas cuantitativas, exigencias psicológicas cognitivas, exigencias psicológicas emocionales, exigencias psicológicas de esconder emociones y exigencias psicológicas sensoriales.

4.1.2 Resultados de los factores de riesgo psicosocial

Tabla 5. Resultado de factores de riesgo psicosocial

Niveles	Exigencias psicológica	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo y social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones en	Doble presencia
Riesgo Alto	3%	2%	7%	5%	7%
Riesgo Medio	11%	8%	13%	9%	8%
Riesgo Bajo	86%	90%	80%	86%	85%

Porcentaje del nivel de riesgo psicosocial de cada dimensión

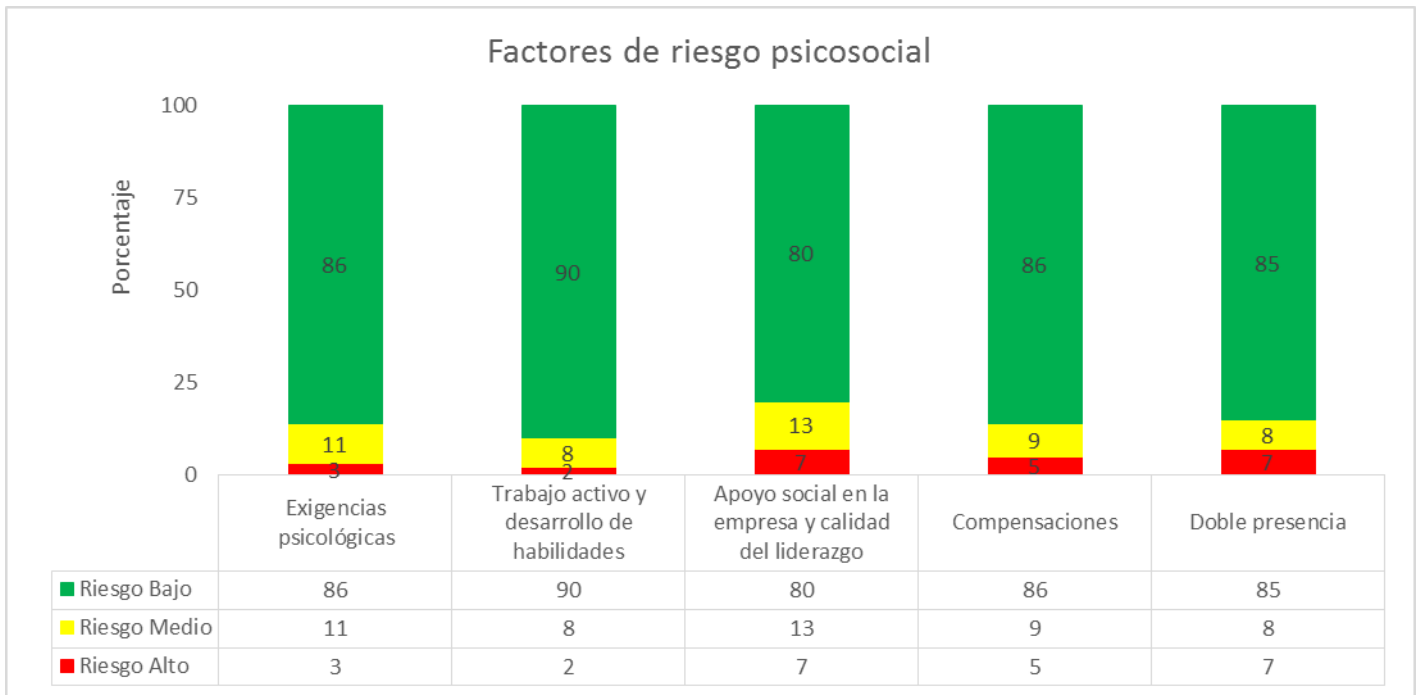


Figura 10. Resultado de la evaluación de riesgo psicosocial de cada dimensión

Resultados de Exigencias psicológica

Tabla 6. Resultado de la dimensión Exigencia Psicosocial

Exigencias Psicológicas			
N°	ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
1	Exposición Psicosocial favorable para la salud	23	86%
2	Exposición Psicosocial con riesgo intermedio en la salud	3	11%
3	Exposición Psicosocial con riesgo desfavorable para la salud	1	3%
Total			100%

Porcentaje del nivel de riesgo psicosocial de la dimensión Exigencia Psicosocial

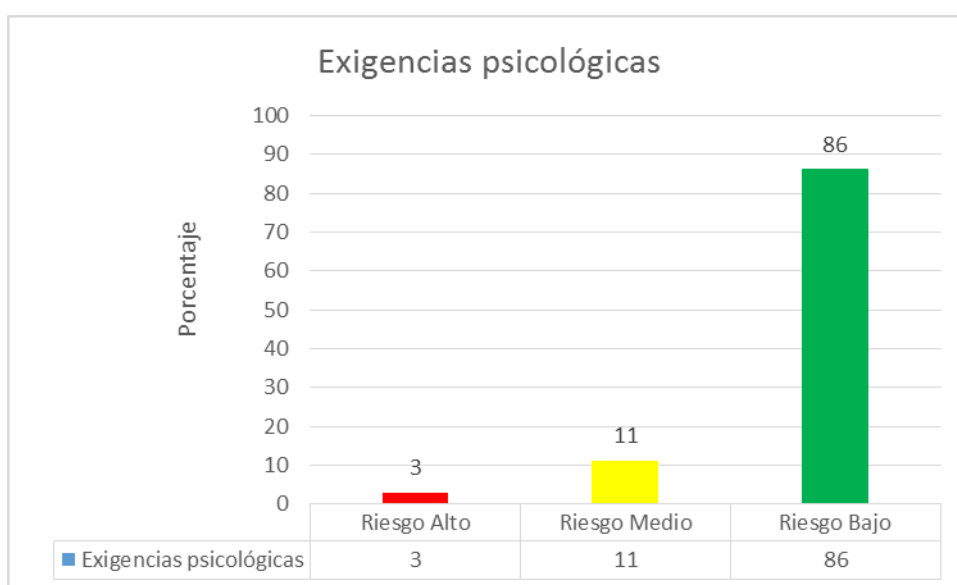


Figura 11. Resultado de la evaluación de exigencias psicológicas

Se observa en la tabla N° 6, que la evaluación de riesgo psicosocial de la dimensión de Exigencias Psicológicas, se obtuvo que el 3% del personal de la empresa Tecnomin Data están expuestos a riesgos altos lo que significa que es desfavorables para la salud, el 11% del personal se encuentran en una exposición con riesgo medio lo que significa que están expuesto a un nivel intermedio en la salud y el 86 % del personal se encuentran con exposición de riesgo bajo lo que significa que es favorable para la salud.

Tabla 7. Protocolo de prevención de la dimensión exigencias psicológicas

Protocolo de prevención de la dimensión Exigencias psicológicas		
Exigencias Psicológicas		Responsables
Exigencias psicológicas cuantitativas	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la carga de trabajo individual y del equipo a través de la observación y evaluar con los trabajadores para ver si son necesario los cambios y si es factible. • Verificar la cantidad de trabajo por trabajador para evitar que estén sobrecargado. • Cambiar el proceso de trabajo mediante la distribución de tareas. 	SSOMA
Exigencias psicológicas cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar descansos cortos de 5 a 10 minutos. • Realizar ejercicios de relajación • Comunicar a todos los trabajadores sobre la política de seguridad y salud ocupacional. • Evaluar los riesgo y peligros de seguridad y salud en el trabajo explicándolo cuales son los riesgos peligros. 	SSOMA
Exigencias psicológicas emocionales	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar capacitación de prevención de violencias psicosociales (efectos en la salud física y mental) en el trabajo. 	
Exigencias psicológicas de esconder emociones:	<ul style="list-style-type: none"> • Informar sobre medidas de seguridad en el lugar de trabajo sobre riesgos psicosociales en periodo mural, Whatsapp. • Entrenar a los trabajadores en la toma de precauciones de seguridad y otras medidas contra violencia en el trabajo. 	SSOMA
Exigencias psicológicas sensoriales	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar las instalaciones de descanso del personal en consulta con los trabajadores. 	ADMINISTRACIÓN

4.1.3 Resultados de trabajo activo y desarrollo de habilidades

Tabla 8. Resultado de la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades

Trabajo activo y desarrollo de habilidades				
N°	ITEMS		Frecuencia	Porcentaje
1	Exposición Psicosocial favorable para la salud		24	90%
2	Exposición Psicosocial con riesgo intermedio en la salud		2	8%
3	Exposición Psicosocial con riesgo desfavorable para la salud		1	2%
Total				100%

Porcentaje del nivel de riesgo psicosocial de la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades

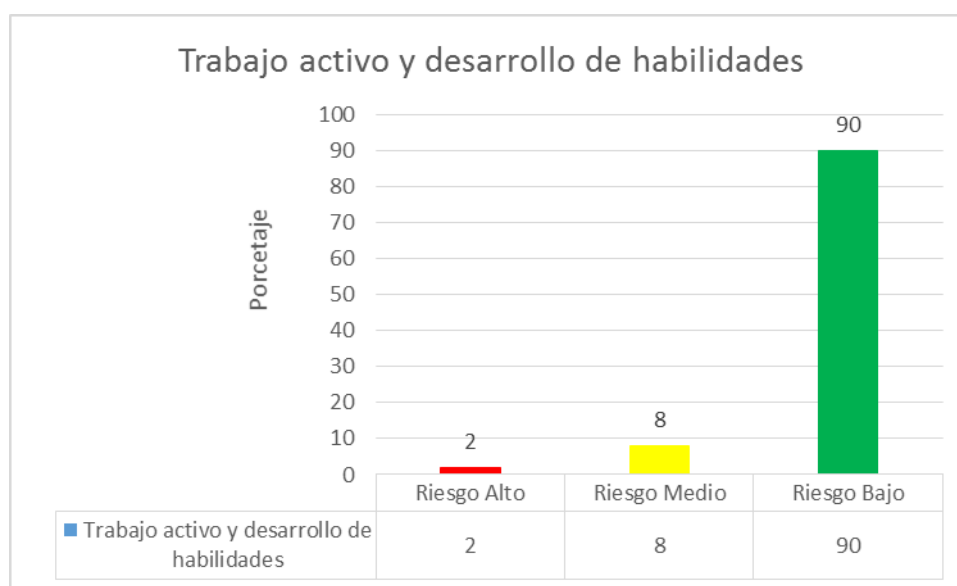


Figura 12. Resultado de evaluación de trabajo activo y desarrollo de habilidades

Se observa en la tabla N° 8, que la evaluación de riesgo psicosocial de la dimensión de, Trabajo activo y desarrollo de habilidades se obtuvo que el 2% del personal de la empresa Tecnomin Data están expuestos a riesgos altos lo significa que desfavorables para la salud, el 8% del personal se encuentran en una exposición con riesgo medio lo que significa que el nivel de riesgo es intermedio en la salud y el 90 % del personal se encuentran con un nivel de riesgo bajo lo que significa que la exposición psicosocial favorable para la salud.

Tabla 9. Protocolo de prevención de la dimensión de Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Protocolo de prevención de la dimensión de Trabajo activo y desarrollo de habilidades		
Trabajo activo y desarrollo de habilidades		Responsables
Influencia	<ul style="list-style-type: none"> • Tener un buzón de sugerencias en los cambios de la organización del trabajo. • Mantener un registro de todos los cambios al organizar el trabajo • Estimular a los trabajadores en su participación sobre la mejora en la organización del trabajo. • Permita que los trabajadores puedan participar en la elección o compra de equipos, herramientas u otros. 	ADMINISTRACIÓN
Posibilidades de desarrollo en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Dar la oportunidad a los trabajadores de participar, en formación y educación durante las horas de trabajo, financiadas por el empleador y vinculadas al trabajo. • Permitir que los trabajadores puedan participar y aprender nuevas competencias, habilidades y conocimientos. • Reorganizar puestos de trabajo de acuerdo a la formación y apoyo en la educación que brinda la empresa. 	ADMINISTRACIÓN
Control sobre los tiempos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Establezca un proceso mediante el cual los trabajadores y directivos puedan discutir conjuntamente los medios para mejorar el ambiente de trabajo y la productividad. • Anime a los trabajadores a reportar problemas con procedimientos y también ayudar en la búsqueda de soluciones a tales problemas. • Permitir su participación en la planificación y ejecución de cambios a estas condiciones pueden conducir a mejoras útiles de la productividad, que de otro modo no podría ser alcanzables. 	ADMINISTRACIÓN
Sentido del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • La administración de la empresa debe establecer canales de comunicación para conocer los puntos de vista y preocupaciones de los trabajadores. 	ADMINISTRACIÓN
Integración en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar reuniones para que los trabajadores sugieran soluciones de los problemas encontrados en el trabajo. 	ADMINISTRACIÓN

4.1.4 Resultado de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo

Tabla 10. Resultado de la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo

Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo			
N°	ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
1	Exposición Psicosocial favorable para la salud	22	80%
2	Exposición Psicosocial con riesgo intermedio en la salud	4	13%
3	Exposición Psicosocial con riesgo desfavorable para la salud	1	7%
Total			100%

Porcentaje del nivel de riesgo psicosocial de la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo

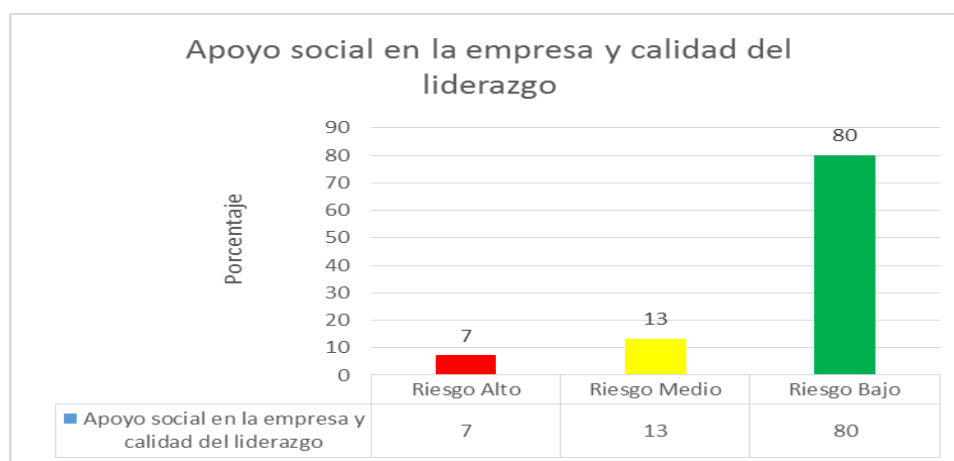


Figura 13. Resultado de la evaluación de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo

Se observa en la tabla N° 10, que la evaluación de riesgo psicosocial de la dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, se obtuvo que el 7% del personal de la empresa Tecnomin Data están expuestos a riesgos altos lo que significa que es desfavorable para la salud, el 13% del personal se encuentran en una exposición con riesgo medio lo que significa que el nivel de riesgo es intermedio en la salud y el 80 % del personal se encuentran con nivel de exposición bajo lo que significa que es favorable para la salud.

Tabla 11. Protocolo de prevención de la dimensión de Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Protocolo de prevención de la dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo		
	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Responsable
Claridad de rol	<ul style="list-style-type: none"> • Establezca una política clara sobre las responsabilidades dentro del trabajo. • Realizar charlas de inducción sobre el respeto de las responsabilidades de cada trabajador. • Los procedimientos de trabajo de cumplen de acuerdo a las leyes y reglamento de seguridad y salud ene le trabajo. 	SSOMA
Conflicto de rol	<ul style="list-style-type: none"> • Establezca procedimientos de trabajo para prohibir la discriminación en el lugar de trabajo (gerentes, supervisores y trabajadores). • Como parte de la cultura del lugar de trabajo, hay que tratar a todos los trabajadores por igual. Es esencial ser coherente en la equidad en el trabajo y un trato justo para todos. • Examine los problemas recientes en el lugar de trabajo para determinar si fueron tratados apropiadamente y con prontitud. 	SSOMA
Calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Predicar con el ejemplo. • Revise las necesidades de servicios sociales por parte de los trabajadores que tienen dificultades para hacer frente a sus problemas personales. • Consulte con trabajadores sociales externos y otros proveedores de servicios sociales, incluidos los programas de asistencia, sobre las formas de ayudar a los trabajadores a través de sus servicios. Asegúrese de que haya recursos suficientes para garantizar la presencia de tales servicios. • Proponga a los jefes de los trabajadores el lugar, el contenido y el calendario de actividades sociales, y solicite su retroalimentación para mejorar el plan. 	SSOMA - Administración
Calidad de la relación con superiores	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una declaración de política debe indicar claramente el compromiso de la dirección para la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. • Integrar la prevención del estrés en la política del centro de trabajo y adoptar estrategias sobre medidas prácticas para reducir el riesgo. • Recopile ejemplos de buenas prácticas en materia de prevención del estrés en centro de trabajo y difundir a 	SSOMA – Administración

<p>Calidad de la relación con los compañeros/as de trabajo</p>	<p>sus trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los gerentes deben explicar a los trabajadores, que están dispuestos a participar en reuniones sociales que organiza la empresa. • Fomentar reuniones de 5 a 10 minutos una vez la semana con los administradores para fomento conversaciones 	<p>Administración</p>
--	---	-----------------------

4.1.5 Resultado de Compensaciones

Tabla 11. Resultado de la dimensión Compensaciones

Compensaciones				Frecuencia	Porcentaje
N°	ITEMS				
1	Exposición Psicosocial favorable para la salud			23	86%
2	Exposición Psicosocial con riesgo intermedio en la salud			3	9%
3	Exposición Psicosocial con riesgo desfavorable para la salud			1	5%
Total					100%

Porcentaje del nivel de riesgo psicosocial de la dimensión *compensaciones*

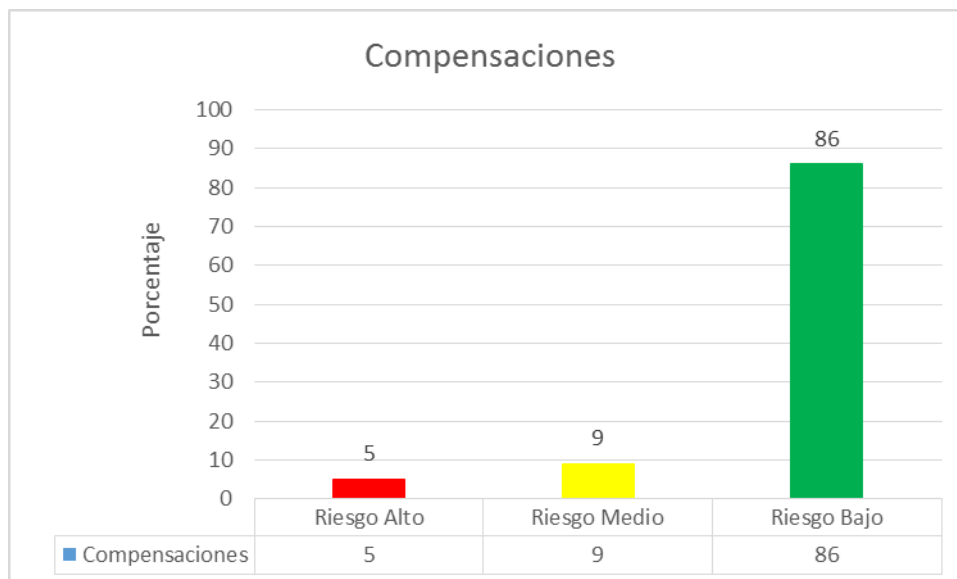


Figura 14. Resultado de evaluación de compensaciones

Se observa en la tabla N° 12, que la evaluación de riesgo psicosocial de la dimensión de Compensaciones, se obtuvo que el 5% del personal de la empresa Tecnomin Data están expuestos a riesgos altos lo que significa que es desfavorables para la salud, el 9% del personal se encuentran en una exposición

con riesgo medio lo que significa que es un nivel intermedio en la salud y el 86 % del personal se encuentran con exposición psicosocial bajo lo que significa que es favorable para la salud.

Tabla 12. Protocolo de prevención de la dimensión Compensaciones

Protocolo de Prevención de la dimensión Compensaciones		
Compensaciones		Responsables
Inseguridad respecto del contrato de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • En todo contrato de trabajo, incluya siempre cláusulas claras que prevean la situación laboral, el período y condiciones. • Deje claro en los trabajadores con contratos de trabajo de corta duración, temporales, a tiempo parcial, reciben el mismo trato en términos de condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajar. • Discuta con los trabajadores y sus representantes, la equidad y la claridad de los contratos de trabajo. Tome las medidas necesarias para incluir cláusulas claras sobre las condiciones de trabajo en cada contrato. • Capacite a gerentes, supervisores y trabajadores en el trato justo de todos los trabajadores y la acción conjunta para mejorar condiciones de trabajo. 	ADMINISTRACIÓN
Inseguridad respecto de las características del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Como medio para garantizar la seguridad en el empleo, proporcione contratos a largo plazo cuando sea posible. • Realice reuniones periódicas entre los administradores, trabajadores y sus representantes para aumentar la posibilidad de contratos de empleo más estables. 	SSOMA – ADMINISTRACIÓN
Estima	<ul style="list-style-type: none"> • Establezca una política clara para recompensar en público al trabajo ejemplar. • Premie a los que han demostrado una práctica ejemplar. • Comunique a todos que la empresa se compromete a alentar las buenas prácticas de trabajo en la mejora de las condiciones y la organización del trabajo. • Deje que los trabajadores sepan que su trabajo es apreciado cuando lo hacen bien. 	ADMINISTRACIÓN

4.1.6 Resultado de Doble presencia

Tabla 13. Resultados doble presencia

		Doble presencia			
N°	ITEMS			Frecuencia	Porcentaje
1	Exposición Psicosocial favorable para la salud			23	85%
2	Exposición Psicosocial con riesgo intermedio en la salud	con	riesgo	2	8%
3	Exposición Psicosocial con riesgo desfavorable para la salud	con	riesgo	2	7%
Total					100%

Porcentaje del nivel de riesgo psicosocial de la dimensión doble presencia

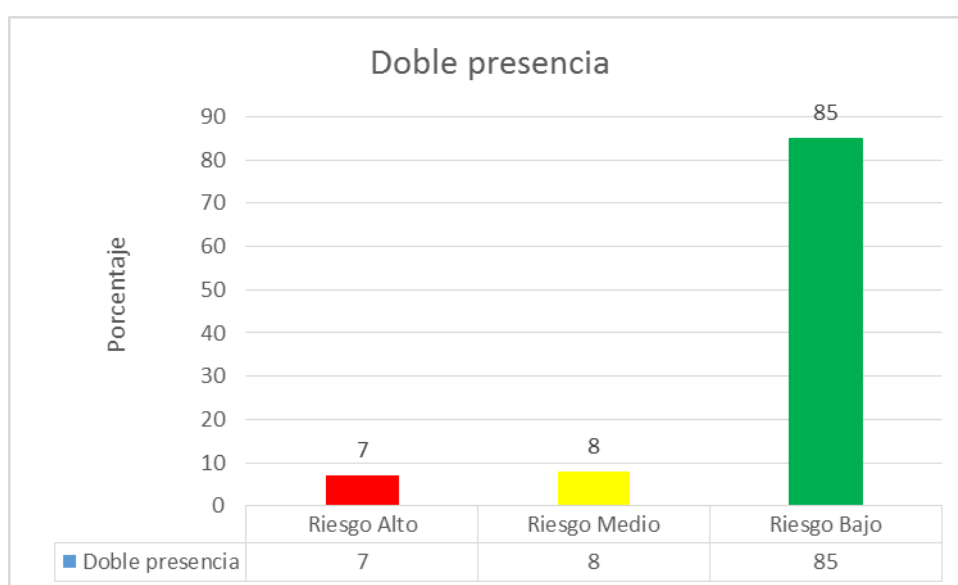


Figura 15. Resultado de evaluación de doble presencia

Se observa en la tabla N° 14, que la evaluación de riesgo psicosocial de la dimensión de doble presencia, se obtuvo que el 7% del personal de la empresa Tecnomin Data están expuestos a riesgos altos lo que significa que es desfavorables para la salud, el 8% del personal se encuentran en una exposición medio lo que significa que el nivel de riesgo es intermedio en la salud y el 85% del personal se encuentran con exposición psicosocial bajo lo que significa que es favorable para la salud.

Tabla 14. Protocolo de prevención de la dimensión doble presencia

Protocolo de prevención de la dimensión doble presencia	
Doble presencia	Responsabilidad
<p>Preocupación por tareas domésticas:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Examine las diferentes opciones de horarios de trabajo preferidos por la empresa y por los trabajadores. Las ventajas y desventajas de cambiar de horario de trabajo. • Si es necesario, lleve a cabo periodos de prueba para determinar los impactos en la empresa y en la vida de los trabajadores. Discuta las opciones viables teniendo en cuenta la opinión de los dirigentes y los trabajadores. • Reorganice los horarios de trabajo para evitar horarios excesivamente largos. • Verifique si las vacaciones, incluyendo los días libres entre turnos, son suficientes y propicios para la recuperación de fatiga debido a los turnos largos o irregulares. • Establezca políticas para dar cabida a las necesidades de los trabajadores de ausencias para formación, cuidado de los niños y vacaciones anuales.
	<p>SSOMA - ADMINISTRACIÓN</p>

4.1.7 Intervención de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa

Tecnomin Data

Como recursos en la intervención se ha realizado capacitación titulada “Riesgo Psicosociales y medidas preventivas”, la asistencia fue el 100% del personal que fueron evaluados, la opinión de los trabajadores fue muy importante donde se llegó a la conclusión de organizar y proponer actividades prácticas que ayudará a mantener o disminuir los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data. Se ha propuesto diferentes actividades de buenas prácticas tales como: Técnicas de relajación, técnicas de meditación para reducir el estrés, ejercicio físico para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia al estrés, en consenso se determinó realizar pausa activa cada tres días a la semana para lo cual se ha propuesto un programa de pausa activa y se ha realizado protocolo de prevención para cada dimensión, en la capacitación se dio a conocer los resultados obtenidos en la evaluación y a su vez se explicó cuáles son los riesgo y como se debe prevenir.

Se han realizado entrevista oral a cada trabajador donde expresaron que desconocían sobre el tema de factores de riesgo psicosocial y como afecta a su salud con respecto al estrés, mencionaron que pondrán en prácticas si es que se tendrían un manual o instrucciones de realizar en el ambiente de trabajo es por ello que en el anexo se explica cómo realizar las pausas activas y también se tiene los protocolos de prevención de cada dimensión.

4.2 Discusión

Se obtuvieron los siguientes resultados de la dimensión de riesgo psicosocial, el 3% del personal de la empresa Tecnomin Data están, expuestos a riesgos desfavorables para la salud, el 11% del personal se encuentran en una exposición con riesgo intermedio en la salud y el 86 % del personal se encuentran con exposición psicosocial favorable para la salud, comparando con la investigación titulada Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016 realizada por Quispe Carlos (2016), para obtener el grado de maestro en medicina, menciona que la dimensión de exigencias psicosociales se obtuvo un 67.7 % estando catalogado de color rojo, el 20.6% de color amarillo y el 11.8% de color verde lo que significa que existe niveles de riesgo alto y nivel de riesgo bajo.

De la misma manera se compara los resultados obtenidos del trabajo de Rodríguez (2017), titulada Factores de riesgo laboral y tipo de ocupación en trabajadoras gestantes atendidas en el hospital Carlos Alberto Segúin Escobedo Essalud. Arequipa 2016, se empleó el instrumento "Factores Psicosociales 56,5% tuvieron una edad de 30 a 40 años; 65.2% cursaban gestación de 31-33 semanas; tipo de ocupación predominante fue el Profesional con 57.4% seguido por el de Ocupación en Venta y Servicios con 26.1%. Respecto a los cuatro indicadores evaluados: todos fueron calificados principalmente como Inadecuados, con porcentajes superiores al 36,5%, encontrando las calificaciones más altas en Participación, Implicación y Responsabilidad con 46,1%, y Gestión del tiempo con 43.5%. El indicador que obtuvo la calificación más alta como Adecuado fue la de Cohesión de grupo con 35.7%, seguida por el de Formación, Información y Comunicación con 31.3%.

Igualmente comparando con la tesis titulada “Factores de riesgos psicosociales en los técnicos asistenciales de un instituto de medicina legal de Lima Metropolitana 2017”, elaborado por Santaria Elizabeth (2017), obtuvieron como resultado las dimensiones con mayor riesgo de exposición psicosocial son: estima (85.7%), inseguridad (81%), doble presencia (76.2%) y exigencias psicológicas (68.3%). A dichos factores de riesgos psicosociales con niveles altos se encuentra expuesta el total de la población, por lo que se elabora un programa de intervención.

En el trabajo de investigación titulada “Riesgos psicosociales en el trabajo de las enfermeras del Centro Quirúrgico y Unidad de Cuidados Intensivos de una Clínica Privada, Lima 2016” elaborado por Castro Mas (2016), la exposición general a riesgos psicosociales de las enfermeras en el presente estudio se encontró que: 96% presentan un nivel de exposición psicosocial poco favorable y el 4% un nivel de exposición psicosocial desfavorable muy similar a los resultados obtenidos en mi investigación en donde se muestra que los factores de riesgo psicosocial se obtuvo un valor del 3% del personal de la empresa Tecnomin Data están, expuestos a riesgos desfavorables para la salud, el 11% del personal se encuentran en una exposición con riesgo intermedio en la salud y el 86 % del personal se encuentran con exposición psicosocial favorable para la salud, esto coincide con el estudio titulado “Manifestaciones físicas y riesgo psicosocial que presentan las enfermeras (os) del hospital San José de Sogamoso y su relación con el estrés intralaboral” de Cruz V (2006), donde encontraron que el 58,8% de las enfermeras presentan riesgo psicosocial medio y el 41,2% en riesgo bajo, lo cual se asemejan a los resultados encontrados en este estudio.

El 3% del personal de la empresa Tecnomin Data están, expuestos a riesgos desfavorables para la salud, el 11% del personal se encuentran en una exposición con riesgo intermedio en la salud y el 86 % del personal se encuentran con exposición psicosocial favorable para la salud, coincide con el trabajo de investigación titulada por “Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño” elaborado por Morales (2007), donde concluyó que de 76 enfermeras, el 21,1% presentan nivel leve de estrés laboral, el 61,8% presentan nivel moderado de estrés laboral y el 17,1% presentan un nivel alto de estrés laboral, de la misma manera se repite en la investigación de “Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del hospital nacional Daniel a. Carrión” elaborado por Coronado (2006), donde encontró que de 42 enfermeras, el 21,4% presentan un nivel bajo de estrés, el 64,3% presentan un nivel medio de estrés y el 14,29% un nivel alto.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

1. El grado de riesgo psicosocial de la empresa Tecnomin Data, es de riesgo Bajo. Según los resultados de las evaluaciones de cada dimensión.
2. Los valores de Riesgo psicosocial de la dimensión de Exigencias Psicológicas, se obtuvo que el 3% del personal de la empresa Tecnomin Data están expuestos a riesgos altos lo que significa que es desfavorables para la salud, el 11% del personal se encuentran en una exposición con riesgo medio lo que significa que están expuesto a un nivel intermedio en la salud y el 86 % del personal se encuentran con exposición de riesgo bajo lo que significa que es favorable para la salud.
3. Los valores de Riesgo psicosocial de la dimensión de, Trabajo activo y desarrollo de habilidades se obtuvo que el 2% del personal de la empresa Tecnomin Data están expuestos a riesgos altos lo significa que desfavorables para la salud, el 8% del personal se encuentran en una exposición con riesgo medio lo que significa que el nivel de riesgo es intermedio en la salud y el 90 % del personal se encuentran con un nivel de riesgo bajo lo que significa que la exposición psicosocial favorable para la salud.
4. Los valores de Riesgo psicosocial de la dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, se obtuvo que el 7% del personal de la empresa Tecnomin Data están expuestos a riesgos altos lo que significa que es desfavorables para la salud, el 13% del personal se encuentran en una exposición con riesgo medio lo que significa que el nivel de riesgo es

- intermedio en la salud y el 80 % del personal se encuentran con nivel de exposición bajo lo que significa que es favorable para la salud.
5. Los valores de Riesgo psicosocial de la dimensión de Compensaciones, se obtuvo que el 5% del personal de la empresa Tecnomin Data están expuestos a riesgos altos lo que significa que es desfavorable para la salud, el 9% del personal se encuentran en una exposición con riesgo medio lo que significa que es un nivel intermedio en la salud y el 86 % del personal se encuentran con exposición psicosocial bajo lo que significa que es favorable para la salud.
 6. Los valores de Riesgo psicosocial de la dimensión de doble presencia, se obtuvo que el 7% del personal de la empresa Tecnomin Data están expuestos a riesgos altos lo que significa que es desfavorable para la salud, el 8% del personal se encuentran en una exposición medio lo que significa que el nivel de riesgo es intermedio en la salud y el 85% del personal se encuentran con exposición psicosocial bajo lo que significa que es favorable para la salud.
 7. Se presentó los resultados y estrategias de manejo riesgo psicosocial de la investigación y se capacito sobre el tema de factores de riesgo psicosocial como perjudica la salud.
 8. De acuerdo a los resultados se propuso estrategias para la mejora y mantener los niveles de riesgo bajo en los trabajadores teniendo como resultado la propuesta del protocolo de prevención de las dimensiones estudiadas y el programa de pausas activas.

4.2 RECOMENDACIONES

1. Implementar una matriz para la planificación de actividades preventivas.
2. Contar con programas preventivos para disminuir los riesgos psicosociales de las dimensiones de Exigencias Psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, compensaciones y doble presencia.
3. Realizar pausa activa en su lugar de trabajo continuamente, para prevenir factores de riesgo psicosocial.
4. Realizar ejercicios por lo menos dos veces por semana entre compañeros de trabajo.
5. Establecer políticas de prevención de los riesgos psicosociales.
6. Entregar de manera oportuna los programas preventivos determinados en cada dimensión al área de SSOMA de la empresa Tecnomin Data.

REFERENCIAS

- Castro Mas, Cinthia Elizabeth. 2016. "RIESGOS PSICOSOCIALES Y LOS NIVELES DE ESTRES EN LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRURGICO Y UCI DE UNA CLINICA PRIVADA TESIS." RicardO Palma. Retrieved (http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1040/castro_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Catalunya, Generalitat De, Departamento De Trabajo, Dirección General, and De Relaciones Laborales. 2006. *Manual Para La Identificación y Evaluación de Riesgos Laborales*. edited by G. de Catalunya. Barcelona.
- Coronado. 2006. "Factores Laborales y Niveles Estrés Laboral En Enfermeros de Los Servicios de Áreas Críticas y Medicina Del Hospital Nacional Daniel a. Carrión." Universidad Mayor de San marcos. Retrieved (http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1011/Coronado_II.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Cruz V. 2006. "Manifestaciones Físicas y Riesgo Psicosocial Que Presentan Las Enfermeras (Os) Del Hospital San José de Sogamoso y Su Relación Con El Estrés Intralaboral." Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Retrieved (<http://www.index-f.com/lascasas/lascasas.php>).
- Essalud. 2015. *Centro de Prevencion de Risego En El Trabajo*. Peru Lima. Retrieved (http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm).
- Hernandez, Santiago. 2014. "Diagnóstico y Prevención de Riesgos Psicosociales En El Trabajo. Caso: Natures Sunshine Products Del Ecuador y Propuesta de Un Plan de Prevención." Universidad Andina SimonBolivar Ecuador. Retrieved (<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4176/1/T1327-MDTH-Hernandez-diagnóstico.pdf>).
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), ed. 2005. *Organización Del Trabajo Salud y Riesgo Psicosocial*. Paralelo E. España.
- Kalimo, Raijha, Mostafa Batawi, and Cary Cooper. 2000. *Los Factores Psicosociales En El Trabajo y Su Relación Con La Salud*. Ceuterick. edited by O. M. de la SALud. Ginebra.
- María del Pilar Guevara Lozano. 2015. "La Importancia de Prevenir Los Riesgos Laborales En Una Organización." Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Estudios a Distancia Administración de Empresas Santafé de Bogotá.
- Marybel, 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 Mayor de San Marcos. Retrieved (http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4537/1/Mollo_fm.pdf).
- Ministerio de Trabajo. 2012. *Reglamento de La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y*

- Salud En El Trabajo.* Perú. Retrieved (http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2012-04-25_005-2012-TR_2254.pdf).
- Ministerio de Trabajo. 2016. *Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico.* Retrieved ([https://www.mtc.gob.pe/nosotros/seguridadysalud/documentos/RM_375-2008 TR - Norma Básica de Ergonomía.pdf](https://www.mtc.gob.pe/nosotros/seguridadysalud/documentos/RM_375-2008_TR_-_Norma_Básica_de_Ergonomía.pdf)).
- Ministerio del trabajo. 2008. "Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico."
- Ministerio del trabajo. 2011. *Ley 29783 de Seguridad y Salud En El Trabajo.Pdf.* Retrieved (<https://www.sunafil.gob.pe/seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html#i-marco-legal-2>).
- Ministerio del trabajo. 2012. *Reglamento de La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud En El Trabajo.*
- Ministerio del trabajo. 2017. *Decreto Supremo Que Modifica El Reglamento de La Ley General de Inspección Del Trabajo, Aprobado Mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR.* Retrieved (<http://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-general-decreto-supremo-n-007-2017-tr-1527079-1>).
- Moncada, Lloren, and Andrrés. 2014. "Manual Del Método CoPsoQ-Istas21 Para La Evaluación y La Prevención de Los Riesgos Psicosociales." 21(versión 2). Retrieved ([http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentosmanual Copsoq_2.pdf](http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentosmanualCopsoq_2.pdf)).
- Moncada S, Llorens C. y Andrés R. 2014. "Manual Del Método CoPsoQ-Istas21." 21:1–9.
- Morales. 2007. "Nivel de Estrés Laboral de Las Enfermeras Que Laboran En Las Áreas Críticas Del Instituto Nacional de Salud Del Niño." Universidad Mayor de San Marcos. Retrieved (http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/546/Morales_lc.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Organización Internacional del Trabajo. 2013. "La Organización Del Trabajo y Los Riesgos Psicosociales." 8. Retrieved (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf).
- Organización Internacional del Trabajo. 2017. *Salud y Seguridad En El Trabajo Fuentes de Información OIT.* Novena Edi. edited by OIT. Suiza. Retrieved (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_180285.pdf).
- Quispe Carlos. 2016. "Factores de Riesgo Psicosocial Que Afectan El Desempeño Laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016." Universidad San Martín de Porras. Retrieved (http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2594/1/QUISPEZ_CM.pdf).

- Roberto Hernandez Sampieri, Carlos Fernandez Collado, and Pilar Lucio Baptista. 2010. *Metodología de La Investigación*. Quinta edi. edited by McGraw-Hill. México D.F.
- Rodríguez, Alfredo. 2017. "Factores de Riesgo Laboral y Tipo de Ocupación En Trabajadoras Gestantes Atendidas En El Hospital Carlos Alberto Seguin Escobedo Essalud. Arequipa, 2016." Universidad San Martín de Porras. Retrieved (http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2594/1/QUISPEZ_CM.pdf).
- Rossana Cacivio. 2016. "Tesis Doctoral Factores de Riesgo Psicosocial En Contextos Laborales de Extensionistas Agropecuarios de La Argentina." Universidad Nacional de la Plata. Retrieved (http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/59647/Documento_completo___.pdf-PDFA.pdf?sequence=3).
- Santaria Elizabeth. 2017. "Factores de Riesgos Psicosociales En Los Técnicos Asistenciales de Un Instituto de Medicina Legal de Lima Metropolitana, 2017." Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Retrieved ([http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1825/TRAB.SU F.PROF. ELIZABETH TRINIDAD SANTARIA CACYA.pdf?sequence=2](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1825/TRAB.SU.F.PROF.ELIZABETH%20TRINIDAD%20SANTARIA%20CACYA.pdf?sequence=2)).

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de riesgo psicosocial

Cuestionario de Riesgo Psicosocial						
Empresa:						
Edad:			Fecha:			
Unidad Operativa:			Coordenadas:			
Área de trabajo:						
Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.						
Dimensión Exigencias Psicológicas						
Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión Compensaciones.						
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión Doble Presencia.						
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Anexo 2. Matriz de planificación de actividades preventivas psicosociales

Matriz de planificación de actividades preventivas			
Objetivo: Proponer actividades preventivas para disminuir los riesgos psicosociales			
Empresa:			
Medidas	Fecha	Responsable	Materiales
Nombre:			
Firma:			
Recomendaciones:			

Anexo 3. Diapositivas de exposición de factores de riesgo psicosocial

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU EFECTO EN LA SALUD LABORAL

BACH, GABRIELA LUZ ASTUHAMÁN GONZALES

1

¿Qué es la psicología?

La psicología estudia cómo se relaciona una persona con el resto de personas que forman la sociedad.

Dentro de la prevención de riesgos laborales, la psicología trata sobre el comportamiento de las personas y la forma de organización en un trabajo.

2

¿Qué son los factores psicosociales?

Son los medios materiales y las condiciones que rodean el trabajo.

Están relacionados con:

- Cómo está organizado el trabajo.
- Las tareas que hacemos.
- La forma de hacer las tareas.

Los factores psicosociales pueden afectar de forma importante:

- Al desarrollo y calidad del trabajo.
- A la salud del trabajador.

Una persona se encuentra bien cuando no está enferma y tiene una buena salud:

- Física
- Mental
- Social

3

LOS FACTORES PSICOSOCIALES LOS PODEMOS CLASIFICAR EN 3 GRUPOS

Factores psicosociales del LUGAR DE TRABAJO.
Son las condiciones que hay en el lugar de trabajo. Por ejemplo, la iluminación, el ruido y la temperatura.

- La experiencia.
- Los deseos.
- Los valores o cualidades.
- El estado de salud.

Factores psicosociales de LA PERSONA.
Son las características de cada trabajador, por ejemplo:

- La capacidad para tomar decisiones.
- La capacidad para adaptarnos a los cambios.
- La formación y los conocimientos.

Factores psicosociales del TRABAJO.
Son las características del trabajo.

4

¿Cuáles son los factores psicosociales más importantes del trabajo?

Tiempo de trabajo
Este factor se refiere a cómo está organizado el tiempo del trabajo a lo largo del día y también durante la semana. También tiene que ver con los periodos de descanso que permite el trabajo y cómo afecta el tiempo de trabajo a la vida social.

Autonomía
Este factor es la posibilidad del trabajador para decidir sobre temas como el tiempo de trabajo, la forma de hacer las tareas y la organización del trabajo.

5

¿Cuáles son los factores psicosociales más importantes del trabajo?

Carga de trabajo
Este factor se refiere a la cantidad de recursos mentales que necesitamos utilizar para poder hacer las tareas de trabajo.

Recursos mentales
Son herramientas de nuestra mente que utilizamos para poder:

- Prestar atención.
- Recordar y memorizar.
- Razonar.
- Resolver un problema.
- Pensar.
- Calcular.

Demandas psicológicas
Las demandas psicológicas se refieren al tipo de capacidades propias que debemos utilizar en el trabajo. Pueden ser capacidades cognitivas o capacidades emocionales.

Exigencia cognitiva
Son el esfuerzo mental que el trabajador debe utilizar para realizar sus tareas. Las exigencias cognitivas tienen en cuenta: — La información del entorno laboral — El método de trabajo.

6

¿Cuáles son los factores psicosociales más importantes del trabajo?

Variedad y contenido del trabajo
Este factor se refiere a la opinión y la sensación del trabajador sobre su trabajo. Se trata de saber si el trabajo es importante y útil para el trabajador, para la empresa y para la sociedad.

También se refiere a la sensación de que el trabajo es reconocido y apreciado por los demás.

Responsabilidad de rol
El rol es la definición de las tareas y responsabilidades de un puesto de trabajo. El rol es el papel que una persona realiza en un trabajo. Este factor tiene en cuenta 2 elementos importantes: la CLARIDAD de rol y el CONTACTO de rol.

- La CLARIDAD de rol: La definición de tareas y responsabilidades del puesto de trabajo debe ser clara y comprensible.

7

¿Qué hemos aprendido?

- La psicología es una ciencia que estudia el comportamiento de la persona en la sociedad.
- Los factores psicosociales son los medios materiales y condiciones que hay en nuestro trabajo.

Están relacionados con:

- Cómo está organizado el trabajo.
- Las tareas que hacemos.
- La forma de hacer las tareas.

Hay tres tipos de factores psicosociales:

- Del lugar de trabajo.
- De la persona.
- Del trabajo.

8

¿QUÉ SON LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES?

9

¿Qué son los factores de riesgo psicosociales?

Cuando un factor psicosocial está bien, puede beneficiar a la persona. Si el medio que te rodea es bueno, te encuentras mejor en el trabajo. Mejora la salud, la autoestima, las relaciones personales y la independencia económica.

¿Qué son los riesgos psicosociales?

Son situaciones dentro del trabajo que pueden tener consecuencias negativas.

A continuación, vamos a explicar los 3 riesgos psicosociales más frecuentes en el trabajo.

3 RIESGOS PSICOSOCIALES MAS FRECUENTES EN EL TRABAJO:

Riesgo 1 → **El estrés laboral**
Es un desequilibrio entre las exigencias del trabajo y la capacidad de respuesta del trabajador.

Consecuencias del estrés: El estrés afecta al trabajador.

Afecta al COMPORTAMIENTO del trabajador; por ejemplo, puede provocar:

- Tener más facilidad de sufrir un accidente de trabajo.
- Tener facilidad para enfadarse o burlar.
- Tener cambios de humor.
- Provocar tartamudeos.
- Tener dificultad para dormir.
- Tener más reacciones.

Afecta a la CAPACIDAD COGNITIVA del trabajador; por ejemplo, puede provocar:

- Dificultad para tomar decisiones.
- Facilidad para olvidarse de las cosas.

Afecta al CUERPO del trabajador; por ejemplo, puede provocar:

- Problemas de corazón.
- Aumento del colesterol.

Afecta al ESTADO DE ANIMO del trabajador; por ejemplo, puede provocar:

- Apatía, es decir, no tener ganas de hacer nada.
- Estar muy abrumado.

Condiciones que pueden afectar a la salud:

- Mayor absentismo.

Absentismo: Hay un lugar donde se espera una obligación. Por ejemplo, faltar al trabajo o ausentarse en la escuela.

- Menor rendimiento, porque disminuye la cantidad y calidad del trabajo.

10

3 RIESGOS PSICOSOCIALES MAS FRECUENTES EN EL TRABAJO:

Riesgo 2 → **El síndrome de Burnout**
Es el resultado de estar expuesto a condiciones de estrés psicológico o físico en el trabajo. Es una acción negativa hacia uno mismo por la incapacidad de hacer más.

Consecuencias del síndrome de Burnout: Puede afectar mucho al trabajador.

Afecta al COMPORTAMIENTO del trabajador; por ejemplo, puede provocar:

- Aumenta la posibilidad de tener un accidente por un descuido o de manera voluntaria.
- Sentir la necesidad de fumar y beber más.

Afecta a la CAPACIDAD COGNITIVA del trabajador; por ejemplo, puede provocar:

- Problemas para concentrarse.
- Problemas para prestar atención.

Afecta al CUERPO del trabajador; por ejemplo, puede provocar:

- Enfermedades psicosomáticas.

Factores que pueden afectar a la salud:

- Dificultad de comunicación o colaboración entre el trabajador.
- Influencia de forma negativa por el trabajo en grupo.
- Poca autonomía del trabajador de la persona afectada.
- La persona afectada cree que no tiene control sobre su trabajo.

Medidas del trabajador expuesto:

También se conoce como síndrome de Burnout. El trabajador tiene un sentimiento negativo hacia las personas con las que se trabaja.

11

3 RIESGOS PSICOSOCIALES MAS FRECUENTES EN EL TRABAJO:

Riesgo 2

¿Qué son las medidas preventivas?

Para evitar los riesgos psicosociales hay muchas medidas preventivas. No basta sólo una medida.

La empresa debe tener un plan de medidas preventivas para mejorar en los lugares de trabajo y con los trabajadores.

Se pueden establecer, entre otras, las siguientes medidas preventivas:

Medidas de organización del trabajo:

- Las tareas de trabajo deben tener sentido y ser razonables.
- Las tareas deben hacer sentir bien al trabajador.
- La empresa debe dejar clara las tareas que hay que realizar en cada puesto de trabajo y sus responsabilidades.
- La empresa debe comprobar que el trabajador tenga capacidades y cualidades para cumplir lo que exige el puesto de trabajo.

Medidas de salud:

- Realizar buenas costumbres en la alimentación.
- Realizar ejercicio de manera moderada.
- Saber aprovechar bien el tiempo.

Medidas de derechos:

- La empresa debe prevenir los comportamientos que puedan ser entendidos como acoso laboral.
- La empresa debe afrontar y solucionar las situaciones de acoso que puedan producirse.
- La empresa debe dar un trato correcto, digno y de respeto a la intimidad y a la privacidad física y moral de los trabajadores.

Medidas de información y formación:

- Informar de forma clara al trabajador que es lo que se espera de él.
- Saber dirigir bien y de modo adecuado a los trabajadores.
- Las formaciones para mejorar el trabajo en equipo.
- Formar para saber ver los problemas y recursos.
- Mejorar las capacidades de la persona para afrontar situaciones conflictivas o violentas.

Medidas de participación y diálogo en el trabajo:

- Facilitar la escucha y el diálogo honesto en todo lo relacionado con el trabajo.
- Evitar la inseguridad para conseguir la estabilidad laboral.
- Fomentar el desarrollo profesional de los trabajadores.
- Realizar formaciones continuas de los trabajadores.
- Promover a los trabajadores dentro de la empresa.

Medidas de horarios:

- Diseñar los horarios de trabajo de manera que eviten problemas con la vida social del trabajador fuera del trabajo.
- Organizar horarios y turnos de trabajo estables y predecibles.

Previsible
Que se espera que ocurra.

Evaluación de riesgos
Actividad que consiste en decir qué riesgos laborales hay en la empresa y cuáles son los más graves.

Riesgo laboral
Es el resultado de estar expuesto a situaciones de violencia psicológica o física en el trabajo. Es una acción dirigida hacia una o más personas con la intención de hacer daño.

Afecta también a la SALUD SOCIAL, por ejemplo, puede producir:

- Actitudes negativas hacia la vida en general.
- Raja la calidad de vida de la persona.
- Aumento de los problemas de pareja, familiares y de amistad.
- Decejo de estar vivo.

También puede afectar a LA EMPRESA:

- Las relaciones personales.
- Ineficiencia o fallos con las personas con las que trabaja.
- Menor capacidad de trabajo.
- Menor compromiso con la empresa.
- Menor rendimiento y eficacia.
- Mayor absentismo.
- Mayor rotación.
- Aumento del absentismo de la empresa.
- Disminución de la calidad de los servicios que se da a los clientes.
- Aumento de gastos de atención a clientes.

Altera el ESTADO DE ANIMO de los trabajadores, por ejemplo:

- Estado de ánimo.
- Ansiedad o otros trastornos.
- Exposición de cansancio crónico.

Altera el ESTADO DE SALUD de los trabajadores, por ejemplo:

- Agotamiento emocional.
- Ansiedad o angustia.
- Cambios de estado.
- Insomnio.
- Falta de bienestar al trabajar.
- Deterioro de la calidad.
- Absentismo.
- Deterioramiento de la salud.

¿Qué hemos aprendido?

- Un factor psicosocial se convierte en un riesgo cuando afecta de manera negativa a la salud del trabajador o al desarrollo del trabajo.
- Los riesgos psicosociales son las consecuencias negativas de estar expuestos a estos factores de riesgo.
- Los riesgos psicosociales más frecuentes son:
 - El estrés.
 - El acoso laboral.
 - El Síndrome del trabajador quemado.
- Las consecuencias de los riesgos psicosociales pueden afectar de manera negativa al trabajador y a la empresa.

MEDIDAS PREVENTIVAS

¿Qué son las medidas preventivas?

Son las actividades que hay que hacer para evitar los riesgos laborales.

Las causas de la aparición de los riesgos psicosociales son variadas.

Para prevenir la aparición de los riesgos psicosociales hay que empezar por conocer en qué consiste el puesto de trabajo. Es decir, hay que tener en cuenta todos los aspectos que rodean al puesto de trabajo:

- El entorno físico, por ejemplo: el lugar, los objetos o las máquinas.
- El entorno social, por ejemplo: los compañeros, los jefes o los clientes.

Prevenir
Evitar un riesgo.

¿Qué hemos aprendido?

- Las medidas preventivas son las actividades que hay que hacer para eliminar los riesgos laborales.
- Hay gran variedad de medidas preventivas para evitar los riesgos psicosociales.
- Es fundamental para reducir la aparición de los riesgos psicosociales:
 - Mejorar las condiciones del lugar de trabajo.
 - Mejorar la comunicación en la empresa.
 - Aumentar la participación de los trabajadores.

Factores de riesgo psicosocial

Nivel de riesgo	Riesgos psicosociales	Trabajo en equipo y desarrollo de habilidades	Apartamiento de la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Bajo	85	90	80	85	85
Riesgo Medio	11	8	13	9	8
Riesgo Alto	3	2	7	5	7

Riesgo	Riesgos psicosociales	Trabajo en equipo y desarrollo de habilidades	Apartamiento de la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Bajo	85%	90%	80%	85%	85%
Riesgo Medio	11%	8%	13%	9%	8%
Riesgo Alto	3%	2%	7%	5%	7%

¿Qué hemos aprendido?

- Las medidas preventivas son las actividades que hay que hacer para eliminar los riesgos laborales.
- Hay gran variedad de medidas preventivas para evitar los riesgos psicosociales.
- Es fundamental para reducir la aparición de los riesgos psicosociales:
 - Mejorar las condiciones del lugar de trabajo.
 - Mejorar la comunicación en la empresa.
 - Aumentar la participación de los trabajadores.




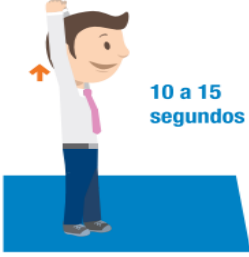
Factores de riesgo psicosocial


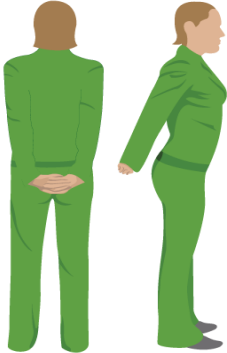


Nivel de riesgo	Riesgos psicosociales	Trabajo en equipo y desarrollo de habilidades	Apartamiento de la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Bajo	85	90	80	85	85
Riesgo Medio	11	8	13	9	8
Riesgo Alto	3	2	7	5	7

Riesgo	Riesgos psicosociales	Trabajo en equipo y desarrollo de habilidades	Apartamiento de la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Bajo	85%	90%	80%	85%	85%
Riesgo Medio	11%	8%	13%	9%	8%
Riesgo Alto	3%	2%	7%	5%	7%

Pausa Activa

Anexo 4. Programa de pausa activa

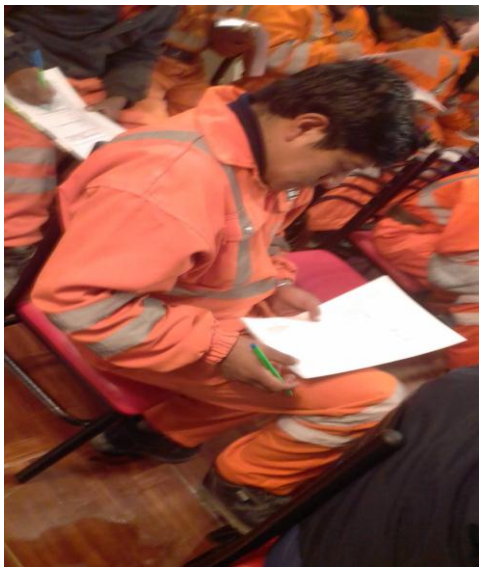
Pausa Activa	Recomendaciones
 <p>10 segundos (cada brazo)</p>	<p>Realizar estiramiento del brazo tal como se muestra en la figura por un periodo de 10 segundos en cada brazo (derecha e izquierda).</p> <p>Repetir dos veces el ejercicio</p>
 <p>10 a 12 segundos (cada brazo)</p>	<p>Realizar estiramiento del cuello tal como se muestra en la figura por un periodo de 10 a 12 segundos hacia la (derecha e izquierda).</p> <p>Repetir dos veces el ejercicio</p>
 <p>3 a 5 segundos (3 veces)</p>	<p>Realizar movimientos de los dos hombros hacia arriba tal como se muestra en la figura por un periodo de 3 a 5 segundos.</p> <p>Repetir dos veces el ejercicio</p>
 <p>10 a 15 segundos</p>	<p>Realizar estiramiento de los brazos (Brazo derecha y luego el brazo izquierdo) hacia arriba y mantenerlo por un periodo de 10 a 15 segundos tal como se muestra en la figura.</p> <p>Repetir dos veces el ejercicio</p>

Pausa Activa	Recomendaciones
	<p>Junte las manos, llévelas encima de la cabeza y extendiendo los codos ejerza presión por un periodo de 2 a 5 segundos.</p> <p>Repetir dos veces el ejercicio</p>
	<p>Entrelace las manos y llévelas detrás de la espalda, ejerza presión y sostenga, para ganar elasticidad y optimizar la relajación muscular.</p> <p>Repetir dos veces el ejercicio</p>
	<p>Para los músculos del cuello, en posición sentado en la silla, lleve la cabeza hacia atrás y manténgala durante un tiempo considerable se recomienda entre 5 a más segundos.</p> <p>Repetir dos veces el ejercicio</p>
	<p>Para los músculos del cuello, en posición sentado en la silla, lleve la cabeza hacia abajo y el mentón llévelo hacia el pecho y haga un poco de presión hacia éste.</p> <p>Repetir dos veces el ejercicio</p>

Anexo 5. Galería de fotos



Capacitación de riesgos psicosociales



Encuesta de riesgo psicosocial al personal



CONSTANCIA DE AUTORIZACION

De : Ing. Cesar Martin SALAZAR CARLOS
Residente de Obras – Tecnomin Data Unidad Ticlio.

A : EP Ingenieria Ambiental – Universidad Peruana Unión

Asunto : **AUTORIZACION PARA EJECUTAR LA TESIS
"FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TECNOMIN
DATA".**

Fecha : **Yauli, 20 de Julio del 2018**

Por medio del presente reciben el saludo de nuestra institución y poder exponer lo siguiente:

- A. Se autoriza a la Bachiller Gabriela Luz Astuhuaman Gonzales, de la Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental de la Universidad Peruana Unión, para la realización de su proyecto de investigación titulado "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TECNOMIN DATA" en las fechas que indiquen el programa a desarrollar.
- B. Dichos resultados de la investigación serán de vital importancia para la continuidad del programa de Seguridad y Medio Ambiente que se desarrolla en la Unidad, a fin de tener definido y controlado los factores de riesgo a lo que están inmersos los trabajadores en sus labores habituales, para asegurar su bienestar y cero accidentes, fin que se logra teniendo claro los programas a implementar a futuro.

Sin otro particular me suscribo de Usted.

Aterramiento




Cesar Martin Salazar Carlos
Residente de Obras

Cc.
Archivo


Anexo 7.Documento de entrega del informe de conformidad

Verificación de Servicio de la evaluación psicosocial			
Lugar del Monitoreo:	Tecnomin Data	Latitud:	4655 msnm
Responsable del Monitoreo :	Gabriela Astuhaman Gonzales	Coordenada:	X: 8716849 Y: 371902
Responsable de la Empresa :	Ing. Martin Salazar	Fecha:	13-11-2018

Día	Hora de Inicio	Hora de final	Área de Trabajo	Cantidad de Personas	Coordenadas
Lunes:					
Martes :	5:00 pm	6:00 pm		27	
Miércoles					
Jueves					
Viernes					

Observaciones: Se recibió el reporte de los resultados de la evaluación de "Factores de Riesgo Psicosocial", luego de haberlo leído estamos conformes con la propuesta de los Protocolos de cada dimensión y el Programa de Pausas Activas.

Firma del responsable del monitoreo:  Nombres y Apellidos: Gabriela Astuhaman G.

Firma del Ing. Responsable de la empresa:  Nombres y Apellidos: Cesar Martin Salazar Carlos



Anexo 8. Formato de Asistencia de la Inducción al personal

Formato de Capacitación		
Tema: Factores de Riesgo Psicosocial y su efecto en la salud.		
Empresa: Tecnomin Data		
Responsable de la capacitación: Gabriela Astuhuaman Gonzales		
Fecha: 01/09/18		
N°	Apellidos y Nombres	Firma
1	Aguino Lopez Cristian	
2	Huamán Patucio Morlo	
3	Arcana Vilco Christian S.	
4	SARAVIA FUENTES Moisés	
5	MALQUI Espinoza Carlos R.	
6	Ancana Roca Victor	
7	Pinto Chaca, Rossmery Milagros	
8	HIDALGO GRANADOS, Frank	
9	SANPOMAL LOPEZ HEVER CESAR	
10	Chaquillaqui Quispe Joseph francis	
11	Saura Euzman Euf Cesar	
12	Valverde Ledesma Victor	
13	BARRERO RIVERA FRANK	
14	SALAZAR CARLOS, César Martín	
15	SHUMICHIS SUROZ Luis C.	
16	Rodriguez Fernandez Oscar	
17	Romero SALVADOR EDGAR	40497891
18	Duiba Lopez Luis Miguel	
19	Sanchez Flores, Anibal	
20	Rondon Gonzalez Rogelio	
21	Rojas Custodia Frank	
22	TUTO AGUIRRE HULZER	
23	Sánchez Candiani Boris	
24	Roman Adriano Michel	

25	Santos Torres Clerigos	Signature
26	Yaulilahua Chavez Macedonio	Signature
27	Quispe Cueva, Bheny	Blumenfeld
28		
29		
30		
31		
32		
33		
34		
35		
36		
37		
38		
39		
40		
41		
42		
43		
44		
45		
46		
47		
48		
49		
50		

Anexo 9. Cuestionario de riesgo psicosocial desarrollado por el personal

Cuestionario de Riesgo Psicosocial						
Empresa: <u>TECNOINIA DATA</u>						
Edad: <u>27</u> Fecha: <u>18/08/18</u>						
Unidad Operativa: <u>Ticlo</u> Coordinadas:						
Área de trabajo: <u>Mina</u>						
Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.						
Dimensión Exigencias Psicológicas						
Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?		1✓			
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			2✓		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?				1✓	
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?				✓	
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	✓4				
Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?		✓1			
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?		✓1			
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?			✓2		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	✓0				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	✓0				
Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0✓				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?			2✓		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?		1✓			
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	✓0				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?		✓1			
Dimensión Compensaciones.						
16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					0✓
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					0✓
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco		✓1			
Dimensión Doble Presencia.						
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?				✓1	
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?				✓1	

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *Tecnomin data*

Edad: *27*

Fecha: *18/09/19*

Unidad Operativa: *Activo*

Coordenadas:

Área de trabajo: *proyectos*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X0				
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			X2		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?			X2		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					X
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X4				

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X0				
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?			X2		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X0				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X0				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	X0				

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X0				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?			X2		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	X0				
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X0				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X0				

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					X0
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?			X3		
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco			X1		

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					X0
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					X0

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *Tecnomin.*

Edad: *38*

Fecha: *18-08-18*

Unidad Operativa: *Ticlio*

Coordenadas:

Área de trabajo: *Proyecto mina*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas						
Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X 0				
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?				X 1	
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?			X 2		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	X 4				
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X 4				
Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?			X 2		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X 0				
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X 0				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X 0				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?		X 1			
Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X 0				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?			X 2		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	X 0				
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X 0				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?		X 1			
Dimensión Compensaciones.						
16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	X 4				
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	X 4				
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X 0				
Dimensión Doble Presencia.						
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?		X 3			
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?		X 3			

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *Telecomin 2000*
 Edad: *38* Fecha: *18-05-18*
 Unidad Operativa: *Teléfono* Coordinadas:
 Área de trabajo: *proyectos*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas						
Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?		X 1			
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			X 2		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?				X 1	
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?		X 3			
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X 4				
Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?			X 2		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X 0				
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X 0				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X 0				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	X 0				
Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X 0				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?			X 2		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?			X 2		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X 0				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?		X 1			
Dimensión Compensaciones.						
16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					X 0
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?				X 1	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco		X 1			
Dimensión Doble Presencia.						
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					X 0
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					X 0

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *TECNOMIN DATA*

Edad: *41*

Fecha: *18-08-18*

Unidad Operativa: *ACTIVO*

Coordenadas:

Área de trabajo: *PROYECTO*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X 0				
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?				X 1	
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					X 0
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					X 0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4 X				

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X 0				
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					X 4
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X 0				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X 0				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	X 0				

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X 0				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	X 4				
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	X 0				
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X 0				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X 0				

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					X 0
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					X 0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco			X 2		

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?				X 1	
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					X 0

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: **T.O**

Edad: **40**

Fecha: **18-08-18**

Unidad Operativa: **fillo p proyectos**

Coordenadas:

Área de trabajo:

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?		/ 1			
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			/ 2		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?		/ 3			
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	/ 4				
5	¿Su trabajo requiere atención constante?		/ 3			

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?		/ 1			
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?			/ 2		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?		/ 1			
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?		/ 1			
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?		/ 1			

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?		/ 1			
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?			/ 2		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?		/ 1			
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?		/ 1			
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?			/ 2		

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?			/ 2		
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?			/ 2		
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco		/ 1			

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					/ 0
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					/ 0

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *teunomni data*

Edad: *34*

Fecha: *18-08-18*

Unidad Operativa: *Julio*

Coordenadas:

Área de trabajo: *proyectos mino*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X0				
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			X2		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?				X1	
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	X4				
5	¿Su trabajo requiere atención constante?		3			

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X0				
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?		X1			
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X0				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X0				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?		X1			

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X0				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?		X3			
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?			X2		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X0				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?			X2		

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?				X1	
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?			X2		
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X0				

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?			X2		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X4				

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *TECNOLOGÍA DATA*

Edad: *31*

Fecha: *18-08-18*

Unidad Operativa: *TICID*

Coordenadas:

Área de trabajo: *protección (minas)*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	<input checked="" type="checkbox"/>				
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			<input checked="" type="checkbox"/>	2	
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?			<input checked="" type="checkbox"/>	2	
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?			<input checked="" type="checkbox"/>	2	
5	¿Su trabajo requiere atención constante?				<input checked="" type="checkbox"/>	1

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?			<input checked="" type="checkbox"/>	2	
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	<input checked="" type="checkbox"/>	0			
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	<input checked="" type="checkbox"/>	0			
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	<input checked="" type="checkbox"/>	0			
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	<input checked="" type="checkbox"/>	0			

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?				<input checked="" type="checkbox"/>	3
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?		<input checked="" type="checkbox"/>	3		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	<input checked="" type="checkbox"/>	0			
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	0			
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	<input checked="" type="checkbox"/>	0			

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?			<input checked="" type="checkbox"/>	2	
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?			<input checked="" type="checkbox"/>	2	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco			<input checked="" type="checkbox"/>	2	

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?			<input checked="" type="checkbox"/>	2	
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?			<input checked="" type="checkbox"/>	2	

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *Genomix S de RL*

Edad: *31*

Fecha: *18-08-2018*

Unidad Operativa: *Tirol*

Coordenadas:

Área de trabajo: *Asesoría*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	<input checked="" type="checkbox"/>				
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			<input checked="" type="checkbox"/>		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					<input checked="" type="checkbox"/>
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?				<input checked="" type="checkbox"/>	
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					<input checked="" type="checkbox"/>

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					<input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					<input checked="" type="checkbox"/>
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	<input checked="" type="checkbox"/>				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	<input checked="" type="checkbox"/>				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	<input checked="" type="checkbox"/>				

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	<input checked="" type="checkbox"/>				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					<input checked="" type="checkbox"/>
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?			<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?			<input checked="" type="checkbox"/>		

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					<input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	<input checked="" type="checkbox"/>				
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<input checked="" type="checkbox"/>				

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					<input checked="" type="checkbox"/>
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?			<input checked="" type="checkbox"/>		

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *Tecnomin DATA*

Edad: *42*

Fecha: *18-08-19*

Unidad Operativa: *Unidad Tichio*

Coordenadas:

Área de trabajo: *Supervision*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas						
Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?		X 1			
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?		X 3			
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?			X 2		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?		X 3			
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X 4				
Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?		X 1			
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?			X 2		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?			X 2		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X 0				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?		X 1			
Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X 0				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?			X 2		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?			X 2		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?			X 2		
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?				X 3	
Dimensión Compensaciones.						
16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?			X 2		
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?			X 2		
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco			X 2		
Dimensión Doble Presencia.						
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?			X 2		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?		X 3			

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *TECNOLOGIA DATA*

Edad: *50*

Fecha: *18/08/2018*

Unidad Operativa: *TRUCLA*

Coordenadas:

Área de trabajo: *PROYECTOS MTRM*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	<i>X0</i>				
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			<i>X2</i>		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					<i>X0</i>
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?			<i>X2</i>		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	<i>X4</i>				

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	<i>X0</i>				
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?				<i>X3</i>	
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?		<i>X1</i>			
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	<i>X0</i>				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	<i>0</i>				

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	<i>X0</i>				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?		<i>X3</i>			
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	<i>X0</i>				
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	<i>X0</i>				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?			<i>X2</i>		

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?			<i>X2</i>		
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					<i>X0</i>
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco			<i>X2</i>		

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?			<i>X2</i>		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					<i>X0</i>

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *Tecnomin data sac*

Edad: *25*

Fecha: *18-08-18*

Unidad Operativa: *técnic*

Coordenadas:

Área de trabajo: *mima*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas						
Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?			X 2		
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?				X 1	
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					X 0
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?			X 2		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?			2		
Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					X 3
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?			X 2		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X 0				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X 0				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	X 0				
Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?			X 2		
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?		X 3			
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	X 0				
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X 0				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X 0				
Dimensión Compensaciones.						
16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					X 0
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?				X 1	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X 0				
Dimensión Doble Presencia.						
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					X 0
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					X 0

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: TECNOMIN DATA

Edad: 37

Fecha: 18-08-18

Unidad Operativa: TICLIO

Coordenadas:

Área de trabajo: MINIO

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas						
Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X 0				
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			X 2		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	-				X 0
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					X 0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?			X 2		
Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					X 4
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	-		X 2		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	-	X 1			
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	-	X 1			
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	X 0				
Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?		X 1			
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?			X 2		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	X 0				
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?		X 1			
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?		X 1			
Dimensión Compensaciones.						
16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	-				X 0
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?				X 1	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X 0				
Dimensión Doble Presencia.						
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					X 0
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					X 0

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *tecnología data sage*

Edad: *30*

Fecha: *18-08-18*

Unidad Operativa: *Helio*

Coordenadas:

Área de trabajo: *Proyectos - Mining*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?		X 1			
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?				X 1	
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?				X 1	
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?			X 2		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X 4				

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?		X 1			
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?			X 2		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X 0				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?		X 1			
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?			X 2		

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X 0				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?				X 1	
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?		X 1			
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?			X 2		
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?			X 2		

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?			X 2		
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?				X 1	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco				X 3	

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?				X 1	
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?				X 1	

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: **TECNOHID DATA**

Edad: **40**

Fecha: **18-08-2018**

Unidad Operativa: **TICHO**

Coordenadas:

Área de trabajo: **Proyecto - Mina**

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?		X ₁			
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			X ₂		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					X ₀
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?			X ₂		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X ₄				

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?			X ₂		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?			X ₂		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?		X ₁			
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X ₀				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	X ₀				

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X ₀				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?				X ₁	
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?		X ₁			
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X ₀				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?		X ₁			

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					X ₀
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					X ₀
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X ₀				

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					X ₀
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?				X ₁	

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *TELECOMUNICACIONES DATA*

Edad: *31*

Fecha: *18-08-18*

Unidad Operativa: *TIC 110*

Coordenadas:

Área de trabajo: *PROYECTOS MÓVIL*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	<i>X0</i>				
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					<i>X0</i>
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?		<i>X3</i>			
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?			<i>X2</i>		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?			<i>X2</i>		

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?			<i>X2</i>		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?			<i>X2</i>		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?		<i>X1</i>			
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?		<i>X1</i>			
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?		<i>X1</i>			

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?		<i>X1</i>			
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?			<i>X2</i>		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?				<i>3X</i>	
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?		<i>1X</i>			
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?		<i>1X</i>			

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?				<i>1X</i>	
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?				<i>1X</i>	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco				<i>X3</i>	

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?				<i>X1</i>	
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?				<i>X1</i>	

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *TECNO MIN ISATU*

Edad: *36*

Fecha: *18/08/18*

Unidad Operativa: *TICLIO*

Coordenadas:

Área de trabajo: *PROYECTO*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	<input checked="" type="checkbox"/>				
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					<input checked="" type="checkbox"/>
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					<input checked="" type="checkbox"/>
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	<input checked="" type="checkbox"/>				

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					<input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					<input checked="" type="checkbox"/>
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	<input checked="" type="checkbox"/>				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	<input checked="" type="checkbox"/>				

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	<input checked="" type="checkbox"/>				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					<input checked="" type="checkbox"/>
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	<input checked="" type="checkbox"/>				

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?			<input checked="" type="checkbox"/>		
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					<input checked="" type="checkbox"/>
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco			<input checked="" type="checkbox"/>		

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					<input checked="" type="checkbox"/>
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					<input checked="" type="checkbox"/>

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *TECNOMIN DATA S.R.L.*

Edad: *31*

Fecha: *18/08/18*

Unidad Operativa: *TPELO*

Coordenadas:

Área de trabajo: *PROYECTOS MINA*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?		X ₁			
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			X ₂		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?			X ₂		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?				X ₁	
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X ₄				

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?		X ₁			
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?				X ₃	
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?		X ₁			
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X ₀				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					X ₄

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X ₀				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?				X ₁	
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?			X ₂		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X ₀				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?				X ₃	

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?				X ₁	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco				X ₃	

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					X ₀
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					X ₀

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *Tecnomin Data SAC,*

Edad: *30*

Fecha: *18-08-2018*

Unidad Operativa: *Teléfono*

Coordenadas:

Área de trabajo: *Proyecto Mina*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?		X ₁			
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			X ₂		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?			X ₂		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	X ₄				
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X ₄				

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?			X ₂		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X ₀				
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?			X ₂		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X ₀				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?			X ₂		

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X ₀				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?			X ₂		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?			X ₂		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?		X ₁			
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?			X ₂		

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					X ₀
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?				X ₁	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco		X ₁			

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?			X ₂		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					X ₀

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *Tecnomin DATO*

Edad: *39 años*

Fecha: *18-08-18*

Unidad Operativa: *Ticlío*

Coordenadas:

Área de trabajo: *Proyectos Minas*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?		X 1			
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			X 2		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					X 0
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					X 0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?			X 2		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?		X 1			
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X 0				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X 0				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?			X 2		

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X 0				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					X 0
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?		X 1			
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X 0				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?		X 1			

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					X 0
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					X 0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco			X 2		

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?			X 2		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?			X 2		

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *Tecnomin*

Edad: *27*

Fecha: *18-08-18*

Unidad Operativa: *tidio*

Coordenadas:

Área de trabajo: *Proyectos*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	<input checked="" type="checkbox"/> 0				
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			<input checked="" type="checkbox"/> 2		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?		<input checked="" type="checkbox"/> 4			
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					<input checked="" type="checkbox"/> 0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	<input checked="" type="checkbox"/> 4				

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	<input checked="" type="checkbox"/> 0				
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?			<input checked="" type="checkbox"/> 2		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	<input checked="" type="checkbox"/> 0				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	<input checked="" type="checkbox"/> 0				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	<input checked="" type="checkbox"/> 2				

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	<input checked="" type="checkbox"/> 0				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?			<input checked="" type="checkbox"/> 2		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	<input checked="" type="checkbox"/> 0				
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> 0				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	<input checked="" type="checkbox"/> 0				

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?				<input checked="" type="checkbox"/> 1	
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					<input checked="" type="checkbox"/> 0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco			<input checked="" type="checkbox"/> 2		

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?			<input checked="" type="checkbox"/> 2		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?			<input checked="" type="checkbox"/> 2		

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *Tecnomin Dato.*

Edad: *48 años*

Fecha: *18-08-18*

Unidad Operativa: *Fidlio*

Coordenadas:

Área de trabajo: *Proyectos*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?		X ₁			
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			X ₂		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?				X ₂	
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?				X ₂	
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X ₄				

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?				X ₂	
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?				X ₃	
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X ₀				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X ₀				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?			X ₂		

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?		X ₁			
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?			X ₂		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?			X ₂		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X ₀				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?		X ₁			

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?				X ₁	
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?			X ₂		
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco				X ₃	

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?			X ₂		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?				X ₁	

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *Teerawan Data*

Edad: *31 años*

Fecha: *10-08-19*

Unidad Operativa: *Tráfico*

Coordenadas:

Área de trabajo: *Proyectos - mina*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?		<input checked="" type="checkbox"/>			
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			<input checked="" type="checkbox"/>		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?				<input checked="" type="checkbox"/>	
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?			<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?			<input checked="" type="checkbox"/>		

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	<input checked="" type="checkbox"/>				
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	<input checked="" type="checkbox"/>				
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	<input checked="" type="checkbox"/>				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?		<input checked="" type="checkbox"/>			
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?			<input checked="" type="checkbox"/>		

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	<input checked="" type="checkbox"/>				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?			<input checked="" type="checkbox"/>		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?		<input checked="" type="checkbox"/>			
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?			<input checked="" type="checkbox"/>		

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					<input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?				<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco		<input checked="" type="checkbox"/>			

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?			<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?				<input checked="" type="checkbox"/>	

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *Tecnomin Data*

Edad: *37*

Fecha: *18-08/18*

Unidad Operativa: *Tidlis*

Coordenadas:

Área de trabajo: *proyectos - mino*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas						
Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X0				
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			X2		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?				X1	
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					X0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?			X2		
Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?		X1			
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?			X2		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X0				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X0				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	X0				
Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X0				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					X4
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?			X2		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?		1 X			
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?				X3	
Dimensión Compensaciones.						
16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					X
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					X0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco			X2		
Dimensión Doble Presencia.						
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					X0
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					X0

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *tecnomén Dato Sage*
 Edad: *38* Fecha: *18/08/2016*
 Unidad Operativa: *Teclio* Coordenadas:
 Área de trabajo: *Mena*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	/ 0				
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					/ 0
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					/ 0
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					/ 0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	/ 4				

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	/ 0				
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?			/ 2		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	/ 0				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	/ 0				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	/ 0				

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	/ 0				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					/ 0
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	/ 0				
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	/ 0				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	/ 0				

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					/ 0
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					/ 0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	/ 0				

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					/ 0
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					/ 0

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *Tecnología Data S*

Edad: *39*

Fecha: *18/08/18*

Unidad Operativa: *Vidéo*

Coordenadas:

Área de trabajo: *Mina*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas						
Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X ₀				
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					X ₀
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					X ₀
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	X ₄				
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X ₄				
Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X ₀				
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?			X ₂		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X ₀				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X ₀				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	X ₀				
Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X ₀				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					X ₀
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	X ₀				
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X ₀				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X ₀				
Dimensión Compensaciones.						
16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					X ₀
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					X ₀
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X ₀				
Dimensión Doble Presencia.						
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					X ₀
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					X ₀

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Empresa: *Tecoma S.A.*

Edad: *25*

Fecha: *18-05-18*

Unidad Operativa: *Tijero*

Coordenadas:

Área de trabajo: *Mina*

Marque con una "X" una sola respuesta para cada pregunta no existe pregunta buena o mala lo que interesa es su opinión.

Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	<i>X0</i>				
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?			<i>X1</i>		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?			<i>X1</i>		<i>X0</i>
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?			<i>X1</i>		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	<i>X4</i>				

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?			<i>X2</i>		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	<i>X0</i>				
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	<i>X0</i>				
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	<i>X0</i>				
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?		<i>X1</i>			

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	<i>X0</i>				
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?			<i>X2</i>		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	<i>X0</i>				
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	<i>X0</i>				
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?		<i>X1</i>			

Dimensión Compensaciones.

16	¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?					<i>X0</i>
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?				<i>X1</i>	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco		<i>X1</i>			

Dimensión Doble Presencia.

19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?				<i>X1</i>	
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					<i>X0</i>