

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE MEDICINA**  
**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**



**Riesgos psicosociales en colaboradores de una empresa de servicios de estiba de la ciudad de Chiclayo, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

**Rosaura Milagritos Chayan Llenque**

**ASESOR**

**Lisbeth Cinthia Nohelia Sánchez Morales**

<https://orcid.org/0000-0001-7751-2731>

**Chiclayo, 2024**

**Riesgos psicosociales en colaboradores de una empresa de servicios  
de estiba de la ciudad de Chiclayo, 2023**

PRESENTADA POR

**Rosaura Milagritos Chayan Llenque**

A la Facultad de Medicina de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

APROBADA POR

Fiorella Melissa Velasquez Tuesta

PRESIDENTE

Floriza Toro Inca

SECRETARIO

Lisbeth Cinthia Nohelia Sánchez Morales

VOCAL

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo de investigación a mi madre Doris, por ser el pilar fundamental de mi formación como profesional, por creer en mí y por brindarme su apoyo incondicional para que yo pueda conseguir todos los objetivos que me propongo. A mis hermanos por su cariño y por su apoyo durante el proceso de mi formación académica

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por darme fortaleza y perseverancia, permitiéndome llegar a esta etapa de mi vida; a mis asesoras, por el tiempo, dedicación y acompañamiento durante el desarrollo de la investigación. A los docentes de la escuela de psicología, que me formaron durante la carrera y me brindaron sus conocimientos para mi crecimiento profesional.

# Riesgos psicosociales en colaboradores de una empresa de servicios de estiba de la ciudad de Chiclayo, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>tesis.usat.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>intra.uigv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Catolica De Cuenca</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.uasb.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>www.dspace.uce.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

## Índice

Resumen .....	6
Abstract.....	7
Introducción .....	8
Revisión de literatura .....	10
Materiales y métodos .....	17
Resultados y discusión.....	19
Conclusiones .....	22
Recomendaciones .....	23
Referencias.....	23
Anexos.....	28

## Resumen

Los riesgos psicosociales son peripecias propias del entorno laboral, producen que la cultura organizacional de las empresas se vea afectada, trayendo consigo efectos negativos en la salud física, mental y social de los colaboradores. Por ello, el objetivo general de esta investigación es determinar los niveles de factores de riesgos psicosociales en los colaboradores de una empresa de servicios de estiba, como objetivos específicos, se tiene el identificar los niveles de factores de riesgo psicosociales según sexo y función, así como identificar los niveles de factores de riesgos psicosociales según etapa de vida de los mismos. La investigación se realizó en 100 trabajadores de una empresa de servicios de estiba mediante el Cuestionario de Riesgos psicosociales diseñado por Silva y validado por Pando et. al. (2016). Asimismo, el diseño de la investigación corresponde a un estudio no experimental de tipo descriptivo. Como resultado se obtuvo que un 47% de los participantes se ubican en un nivel medio de riesgo psicosocial. Con respecto al sexo, el 51% de mujeres se encuentra en un nivel alto de riesgo psicosocial, por otro lado, se observó que, según la función laboral, el 52% de estibadores y el 52% de conductores se encuentran en un nivel alto de riesgo psicosocial. Según la etapa de vida, se observa que la el 45.8 % de la población perteneciente a la adultez temprana presenta riesgo psicosocial medio. Se concluye que la variable se presenta particularmente en diversas empresas, pues es afectada por diversos factores. Palabras clave: Riesgos psicosociales, organización, colaboradores.

**Palabras clave:** Riesgos psicosociales, organización, colaboradores.

### **Abstract**

Psychosocial risks are incidents typical of the work environment; they cause the organizational culture of companies to be affected, bringing with them negative effects on the physical, mental and social health of collaborators. Therefore, the general objective of this research is to determine the levels of psychosocial risk factors in the collaborators of a stevedoring services company, as specific objectives, it is to identify the levels of psychosocial risk factors according to sex and function, as well as how to identify the levels of psychosocial risk factors according to their stage of life. The research was carried out on 100 workers from a stevedoring services company using the Psychosocial Risk Questionnaire designed by Silva and validated by Pando et. Alabama. (2016). Likewise, the research design corresponds to a non-experimental descriptive study. As a result, it was found that 47% of the participants were at a medium level of psychosocial risk. With respect to sex, 51% of women are at a high level of psychosocial risk; on the other hand, it is found that, depending on their job function, 52% of stevedores and 52% of drivers are at a high level psychosocial risk. According to the stage of life, it is observed that 45.8% of the population belonging to early adulthood presents medium psychosocial risk. It is concluded that the variable occurs particularly in various companies, since it is affected by various factors.

**Keywords:** Psychosocial risks, organization, collaborators.

## Introducción

El trabajo es una actividad esencial para la supervivencia y desarrollo de la vida humana; desde los primeros hombres que habitaron en la tierra, las distintas actividades han determinado el avance, progreso y evolución de nuestra especie (Muñoz & Hernández, 2018).

Independientemente de las funciones que un individuo ejerza, el trabajo es un medio a través del cual una persona logra sus propósitos, objetivos y metas; ello produce que sus necesidades o requerimientos, se satisfagan. Además, las diferentes labores ordenan y organizan la vida en sociedad (Castro, 2018), generan bienestar en el entorno familiar, producen sentimientos de satisfacción y producen la autorrealización humana (Castillo, 2019).

En todo el mundo, el trabajo cumple rol vital en otros roles en los que se desempeña un sujeto como: familia, estatus, estabilidad económica, actividades comunitarias, actividades recreativas (Vargas, 2018) e incluso la autoestima (Facas & Mendez, 2018). Todo ello, es consecuencia del esfuerzo intelectual, físico y emocional que ejecuta un individuo y que transforma la realidad. Además, brinda un sentimiento de pertenencia social, otorgando mayor interacción interpersonal entre quienes tienen objetivos en común.

En efecto, el trabajo produce una identidad en quienes ejercen alguna función en específico, esto determina, de modo significativo en ocasiones, el estatus social, el respeto y un sentido de identidad. Influye en la valoración personal, ya que el cargo o función que cumpla un trabajador, acuña una legitimización ante la sociedad (Vargas, 2018).

No obstante, cuando la interacción que ejerce el sujeto con su entorno laboral, no son favorables o saludables, suelen desencadenarse una serie de problemas que perjudican de modo directo al trabajador y, en consecuencia, a la empresa. Entre estos factores que pueden desfavorecer, están aquellos que son de riesgo psicosocial, puesto que son los que interactúan entre la organización, gestión de trabajo, condiciones ambientales, las funciones de los colaboradores y las necesidades de los trabajadores. Por lo que, estas interacciones ejercen un dominio nocivo en la salud mental y física de los trabajadores; todo esto se perjudica cuando el entorno laboral incumple con las normativas establecidas por las instituciones reguladoras de trabajo, en este sentido, en Perú, el 75% de los trabajadores, laboran informalmente, lo cual genera menor satisfacción personal y una menor calidad de vida (Herrera y León, 2017).

Cabe mencionar, que la actividad laboral ha sido valorada positivamente por los miembros de una sociedad, siendo percibida como un comportamiento adaptativo y adecuado. Esto como consecuencia de la responsabilidad y disciplina que debe poseer una persona para

desempeñarse en distintos ámbitos. Asimismo, ha sido una fuente de progreso humano, éxito personal, avance social, mayor calidad de vida y bienestar nacional (Herrera y León, 2017).

Por tanto, cuando los riesgos psicosociales en el ámbito laboral interfieren negativamente en la vida de las personas, se considera una problemática que debe atenderse. En ese sentido, Jurado (2021), menciona que produce sensaciones negativas, que afecta la salud general, la felicidad, bienestar y relaciones interpersonales. Asimismo, en Lambayeque, Ramírez (2022), en una investigación realizada a 108 colaboradores de una empresa de envases de polipropileno, determinó que el 75% se encuentran expuestos a un nivel medio de riesgos psicosociales, lo cual indica que las condiciones laborales dentro de la región no podrían ser lo suficientemente adecuadas para los trabajadores.

Por ello, los riesgos psicosociales del ámbito laboral producen desventajas y consecuencias negativas en la psique y bienestar de la persona. Considerando que el ser humano es sociable por naturaleza, la exigencia laboral puede reducir o incluso inhibir esta tendencia, mitigando de algún modo la felicidad propia.

Por lo expuesto, se declara como hipótesis, que los riesgos psicosociales en el trabajo afectan considerablemente en la vida de los trabajadores de todos los ámbitos, además de generar consecuencias a nivel físico y sobre todo psicológico, lo cual produce un deterioro en la vida social y en la armonía del núcleo familiar. En base a lo mencionado, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los niveles de los factores psicosociales en colaboradores de una empresa de servicios de estiba de la ciudad de Chiclayo, 2023? De esta manera, se tiene como objetivo general el determinar los niveles de factores de riesgos psicosociales en colaboradores de una empresa de servicios de estiba de la ciudad de Chiclayo, 2023.

Y como como objetivos específicos se buscó identificar los niveles de factores de riesgos psicosociales, según sexo y función e identificar los niveles de factores de riesgos psicosociales, según etapa de vida en colaboradores de una empresa de servicios de estiba de la ciudad de Chiclayo, 2023.

Esta investigación es relevante debido a que los resultados que se obtengan contribuyen al conocimiento, tanto en el ámbito académico y práctico, emitiendo información coherente y precisa para una mejor práctica y desarrollo de la psicología organizacional. Desde el punto de vista teórico, reunirá fundamentos sólidos sobre la variable en cuestión, profundizando en la variable de factores psicosociales y de ese modo, los datos que se obtengan en la investigación, aunado a otros datos en el contexto nacional, servirán como base de datos para investigaciones futuras que investiguen la misma variable. Y desde el sentido práctico, los resultados servirán

de apoyo para las áreas encargadas de promover el bienestar de los colaboradores en una organización.

## **Revisión de literatura**

### *Antecedentes*

Tingo (2022) realizó una investigación en 30 estibadores de una empresa en Ecuador, cuyo objetivo fue identificar los riesgos psicosociales, específicamente de tipo físicos en los colaboradores. Utilizó el cuestionario de Cornell, para identificar la sintomatología muscoesquelética y grado de afectación. La mayoría de los participantes eran de sexo masculino (90%), las edades de los participantes oscilaban entre los 25 a 39 años de edad. El tiempo de servicio en el puesto de estibadores oscilaba entre los 1 a 5 años. Los resultados indican que existió gran predominio en nivel de riesgo ergonómico alto con sintomatología extrema con mayor afectación en la espalda baja y, además, señalan que las afectaciones físicas producto de la gran exigencia corporal que deviene de la labor de estiba, conllevan a mayor riesgo de enfermedad esqueléticas y menor tiempo de labor en los trabajadores.

Llanos y Caicedo (2021), exploraron las consecuencias producidas por los riesgos psicosociales en el desempeño laboral en 24 colaboradores del área de operaciones de una terminal portuaria en Ecuador. Fue una investigación descriptiva de tipo no experimental. Se usó el análisis documental a través de la entrevista estructurada. Los resultados señalan que los riesgos psicosociales más frecuente en la población incluida fueron las exigencias psicológicas con un nivel de incidencia alto con 63% en riesgo; en nivel intermedio, se ubican las compensaciones, con un 83% de los colaboradores, esto hace evidente que los horarios de trabajo, la inseguridad contractual, la modificación de tareas, generan un ambiente no favorable en su trabajo. Además, el 25% de los trabajadores presentan niveles deficientes de desempeño laboral.

De acuerdo con la investigación realizada por Pando et al. (2019) determinaron el grado de riesgo a diversos factores psicosociales y su relación con los síntomas de estrés en 542 colaboradores peruanos del sector público y privado. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo (Silva, 2006) y que fue adaptado a la población peruana por Pando, et al. (2006). Los resultados indican que el 70% de los colaboradores que participaron en la investigación, reportaron exposición a factores de riesgos psicosociales, cuya predominancia recae en el pobre contenido y características de la tarea, lo cual indica que existe una afectación de índole emocional y psicológica en los participantes.

Asimismo, el 56% manifiesta sintomatología física o somatización producto del estrés producido en el entorno laboral.

Por su parte Bravo (2020), realizó una investigación con 132 operarios de almacén de una empresa de servicios logísticos en Perú. El objetivo del estudio fue determinar la influencia de los riesgos psicosociales en el estrés laboral. Fue una investigación descriptiva de tipo correlacional. Utilizaron el Cuestionario de Riesgos Laborales (Bravo, 2020). Los resultados indicaron que el 73% de los trabajadores registraron riesgos psicosociales; ello significa que los colaboradores poseen mayor carga de estrés y, en consecuencia, desgaste emocional. Asimismo, se obtuvo una correlación de .73 entre las variables de estrés laboral y riesgos psicosociales.

En cuanto a Herrera y Cáceres (2019) llevaron a cabo un estudio en 20 trabajadores (15 estibadores y 5 conductores) de una empresa de ecuatoriana de transportes y logística, cuyo objetivo fue determinar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y determinar los niveles de satisfacción laboral en la población estudiada. Se utilizó el Cuestionario de Riesgo Psicosocial Intralaboral en forma B, desarrollado por el Ministerio de Protección Social Colombiana (2010); cuya evaluación se subdivide en 4 dimensiones: liderazgo, control en el trabajo, demandas del trabajo y recompensas; y también se hizo uso del Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. Los resultados evidencian que el 75% del personal, se ubica en un nivel muy alto de riesgo psicosocial. Asimismo, el 100% de los estibadores, también se ubican en un nivel muy alto, lo que sugiere que el trabajo de estibador posee mayor carga laboral y mayor riesgo para la ejecución de sus actividades.

Graneros (2018), realizó un estudio correlacional, cuyo objetivo principal fue identificar la correlación entre los factores psicosociales dentro del trabajo y el estrés laboral en 289 trabajadores de ambos sexos. Los instrumentos utilizados para la investigación fueron el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico (FPSIS), el cual obtuvo un alfa de Cronbach de 0.88, lo que indica que es confiable para su utilización y el Cuestionario de Estrés Laboral que consta de 25 ítems y que obtuvo un alfa de Cronbach de 0.96, indicando su fiabilidad en su utilización. Los resultados obtenidos señalan que las variables de factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral, poseen una correlación de 0.49, ubicándose en una relación moderada.

Esto alude a que la presencia de estos factores de riesgo repercute en la salud de la población investigada, lo que provoca mayor presencia de estrés y afectación negativa en la seguridad laboral.

## ***Bases teóricas***

### ***Riesgos psicosociales***

Antes de definir el concepto de riesgos psicosociales, es de suma importancia conceptualizar el término “psicosocial”; éste hacer referencia a la interacción de múltiples factores concurrentes en el contexto laboral, que impactan positiva o negativamente en los trabajadores, provocando cambios o modulaciones físicas o mentales (Neffa, 2015).

De acuerdo con Moreno (2011), los riesgos psicosociales son peripecias propias del entorno laboral, que tienen la característica de afectar directamente en la salud física, mental y social de los colaboradores. Por ende, afectan significativamente la salud mental de las personas, generando desbalances emocionales, estrés, ansiedad y en algunos casos, psicopatologías; cabe mencionar que ello contrarresta los derechos de los colaboradores, por lo que, tiene consecuencias jurídicas y penales.

En este sentido, Castillo (2019), añade que los riesgos psicosociales producen que la cultura organizacional de las empresas se vea afectada, además produce que relaciones interpersonales entre los colaboradores no sea fructífera ni saludable. Del mismo modo, afecta negativamente a la productividad y desempeño organizacional, evitando que se cumplan objetivos y metas organizacionales.

### ***Origen de los riesgos psicosociales***

En épocas remotas, se carecía de una cultura laboral que se preocupe por mejorar las condiciones laborales y el clima laboral de las organizaciones. El deterioro en la salud de los trabajadores era visto como una consecuencia propia del individuo, aislada del entorno laboral, por lo que, el trabajo no era un factor causal en las afectaciones de salud que podía tener un trabajador. No obstante, con el avance científico en el campo organizacional, se descubrió que el ambiente laboral juega un papel importantísimo en la vida de un ser humano.

El riesgo psicosocial, como tal, fue utilizado por primera vez en el año 1984 en una publicación denominada “los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” haciendo referencia a las condiciones en las que se encontraba una organización y su repercusión en aspectos físicos, sociales y psicológicos en los trabajadores. Sin embargo, el surgimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo ha sido explicado por algunos autores, como Karasek y su modelo de desequilibrio entre demandas psicológicas y autonomía-control (Neffa, 2015), según este modelo, los trabajadores están sujetos a mayores exigencias cognitivas del entorno laboral, a la modalidad y estilo de laborar de la empresa, perdiendo de este modo, capacidad para tomar decisiones al ejecutar sus funciones. En este modelo, considera

que el tiempo de labores, cantidad de actividades realizadas, magnitud dificultad de su realización, pérdida de autonomía y poder de decisión sobre la forma de laborar, produce mayor presión emocional, mayor nivel de atención a las funciones que se deben ejecutar y, en consecuencia, se considera un factor de riesgo psicosocial.

### ***Factores de riesgo psicosociales***

De acuerdo con Pando et al. (2016), en el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo, se agrupan los principales rasgos psicosociales en 7 dimensiones:

**Carga de trabajo.** Hace referencia a la carga de funciones que se les asigna a los colaboradores de una empresa; dichas funciones con frecuencia requieren de mayor tiempo en su realización. Además, estas tareas con frecuencia, son de mayor dificultad, lo que puede generar mayor frustración en el colaborador (Bocanegra, 2019).

**Condiciones del lugar de trabajo.** Las condiciones en las que se desarrolla alguna actividad laboral, influyen de modo directo en el desarrollo y ejecución de la actividad del colaborador. Entre las principales condiciones tenemos: temperatura, hacinamiento, higiene del área, equipos de protección y materiales necesarios; las cuales con frecuencia son motivo de mayor carga de estrés en el entorno laboral (Bocanegra, 2019).

**Exigencias laborales.** Estas abarcan exigencias de índole físico, que con frecuencia están relacionados a mayor exigencia visual para realizar las funciones asignadas, mayor fuerza física para manipular cualquier carga y posturas incómodas en las que deben mantenerse por horas; y psicológico, que se relacionan con la realización de labores que impliquen gran concentración, mayor sofisticación de las habilidades, mayor grado de conocimientos, que en muchas ocasiones supera las capacidades del trabajador, produciendo de esta manera mayor desgaste mental (Bocanegra, 2019).

**Contenido y características propias de la tarea.** Usualmente, a los trabajadores se les asignan funciones repetitivas, produciendo un estado monótono que afecta su satisfacción dentro de la empresa. Asimismo, se les suele asignar labores que no se ajustan o no tienen relación a sus habilidades y competencias, lo cual genera constante frustración y sensaciones de inutilidad, disminuyendo de esta manera, la productividad (Herrera & León, 2019).

**Interacción social y aspectos organizacionales.** La interacción interpersonal dentro de las organizaciones es necesaria, puesto que ello incrementa la coacción y trabajo en equipo de la organización. No obstante, cuando esta necesidad humana se ve afectada o disminuida, suelen producirse problemas en el rendimiento y producción de los colaboradores, incumpliendo en la consecución de objetivos establecidos (Neffa, 2015).

**Papel laboral y desarrollo de la tarea.** La función que cumple un colaborador en el entorno laboral, otorga cierta imagen dentro del mismo, por lo que, el estatus dentro de las organizaciones no siempre puede cubrir las expectativas del colaborador, generando de esta manera, insatisfacción consigo mismo y desacuerdos entre las funciones realizadas con sus habilidades. Además, las empresas, en ocasiones, no ofrecen mayores oportunidades de desarrollo, capacitaciones o crecimiento laboral, lo cual genera mayor frustración en los trabajadores y gran deseo de abandonar el entorno laboral (Bocanegra, 2019).

**Satisfacción con la remuneración del rendimiento.** Los factores de incumplimiento en las fechas establecidas de pago y las expectativas en la cantidad monetaria que se recibe por el servicio ofrecido, influyen mucho en la percepción del trabajo; por tanto, de no cumplir con ello, se genera mayor nivel de insatisfacción con el trabajo (Herrera & León, 2017).

### ***Riesgos psicosociales en el entorno laboral***

Gil-Monte (2012) indica que se trata de una fuente de carga emocional estresora en el sector laboral, cuya repercusión se hace evidente en aspectos psicológicos, sociales, físicos de los colaboradores. La principal característica de los riesgos psicosociales es la aparición de síntomas relacionales con el estrés y ansiedad; además de que provocan conflictos en el núcleo familiar y laboral, produciendo de forma directa mayor ausentismo, inseguridad en el entorno laboral, intención de abandono de las labores e incumplimiento de actividades conllevando con gran frecuencia a mayor insatisfacción con el trabajo, incremento de accidentes y daño a terceros. En efecto, los resultados visibles por los riesgos laborales se evidencian en la improductividad empresarial, contraproducción laboral, requiriéndose, en estos casos, de estrategias evaluativas que mitiguen o minimicen los riesgos empresariales.

En el entorno laboral, con frecuencia se constituye una vinculación de factores de índole psicosocial de riesgo y las afecciones a la integridad y salud, que genera una modificación perceptual en la cultura de la organización que afecta al rendimiento de los colaboradores, el trabajo y las prácticas, lo que conlleva a una ampliación de situaciones conflictivas. Todo ello produce mayor estrés en los trabajadores, lo cual hace idóneo el requerimiento de estrategias que sirvan como potenciadores de la calidad de condiciones laborales a fin de lograr mayor estabilidad psicosocioemocional, reducir tensiones e incrementar la productividad.

### ***Riesgos psicosociales según sexo***

Es importante precisar, que la percepción de los riesgos psicosociales difieren en cuanto a personas de sexos distintos, ya que para el sexo femenino, refieren Cifre et al.(2011), es

frecuente que contemplen las discriminaciones, el moobing, los estereotipos y las exigencias laborales como una fuente de riesgo inminente que puede inhibirlas de las interacciones que se den en el entorno laboral; mientras que, para los varones, perciben mayor riesgo en factores que se relacionen al estrés y afectación física, otorgando mayor probabilidad de cese, frente a sucesos que generen demasiada carga laboral o que tenga una consecuencia en la motricidad y ejecución motora.

### ***Empresa de servicios de estiba***

Se trata de aquella empresa que se dedica a la prestación de servicios que tienen relación con la estiba y desestiba de cargas. Con frecuencia, estas empresas actúan tras haberse realizado una concesión de una licencia que fue emitida por las autoridades correspondientes. En términos generales, se afirma que estas empresas se dedican al manejo, cuidado, transporte y traslado de las mercancías que llegan a un lugar específico. En principio, las funciones que deben realizar estas empresas es la carga y descarga de contenedores o depósitos, es decir, realizar su vaciado y llenado.

Posteriormente, deberán clasificar ordenadamente las diferentes mercancías o productos que se hayan descargado. Además, deberán encargarse del traslado de la carga en el interior del área de trabajo, con la finalidad de reubicarla en un lugar adecuado y pertinente (Montoya & Boyero, 2016).

### ***Factores de riesgo en las funciones en personal de servicios de estiba***

De acuerdo con Murillo (2022) en el personal de estiba, que suelen realizar actividades que demandan de mucho esfuerzo físico, suelen existir riesgos que afecten directamente a la motricidad, estado físico, desgaste físico, mutilaciones o accidentes. Por ello, se definen los factores de riesgo más frecuentes en esta población:

**Factores de riesgo físico.** Son aquellos que dañan la integridad corpórea de un trabajador; usualmente los factores que influyen en ello son las altas o bajas temperaturas, los ruidos, las vibraciones, las radiaciones y la ventilación (Murillo, 2022).

**Factores de riesgo químicos.** Estos son producidos por el contacto directo que tienen los trabajadores de estiba con los materiales de carga, que en ocasiones contienen sustancias nocivas para la salud y que se evidencian a largo plazo (Murillo, 2022).

**Factores de riesgo mecánico.** Pueden producirse por las fallas en las máquinas que se utilizan para el trabajo de carga. Además, abarcan situaciones en las que las máquinas sufren

desperfectos o fallas, pudiéndose ocasionar accidentes leves hasta mortales (Murillo, 2022).

**Factores de riesgo biológicos.** Producidos por el contactor directo con materiales que contengan bacterias, hongos o virus, que podrían tener severas consecuencias en la salud física y mental del colaborador (Murillo, 2022).

**Factores de riesgo psicosocial.** Su aparición es consecuente por la monotonía laboral en el personal de estiba; la sobrecarga y la sobre exigencia, se añan a este factor para generar mayor insatisfacción en el personal (Murillo, 2022).

**Factores de riesgo ergonómico.** Se refieren a los daños o lesiones que se producen en el cuerpo tras la exposición a energía eléctrica, térmica o mecánica. Las lesiones producidas producen efectos adversos, puesto que, provocan daños cognitivos y físicos que pueden ser permanentes y letales. Además, en la realización del trabajo de estiba, suelen realizarse repetidamente movimientos específicos, mayor esfuerzo físico y postura forzadas, lo que genera mayor afección musculo esquelética (Murillo, 2022).

### *Factores de prevención en personal de servicios de estiba*

De acuerdo con Murillo (2022), dentro de las empresas que ofrecen servicios logísticos y de estiba, se deben considerar algunas recomendaciones a fin de mejorar la calidad de trabajo de los colaboradores y, en consecuencia, incrementar la productividad laboral. Dentro de estos factores tenemos.

**Identificación de peligros y riesgos asociados.** La importancia de ello dentro de la organización, recae en la prevención de posibles daños futuros; ello confiere la reducción de accidentes laborales, reducción de muertes en el trabajo, mayor seguridad para realizar las funciones, menor gasto por remuneración en salud, mejores condiciones de trabajo y mayor satisfacción laboral (Murillo, 2022).

**Entrega y renovación periódica de equipos de protección.** El equipamiento con el que labora el personal de estiba es importante y necesario, puesto que, las posturas y movimientos que efectúan para realizar las actividades pueden ocasionar severos daños en su salud. También la renovación de los equipos de protección, resulta necesaria porque el desgaste de los mismos puede disminuir la probabilidad de protección (Murillo, 2022).

**Capacitaciones informativas.** Con la finalidad de incorporar nuevos conocimientos en el personal. Esta información debe estar relacionada a los cuidados que deben tener en consideración al ejecutar sus actividades laborales; la importancia de la utilización de los

equipos de protección y las consecuencias tras no tomar en cuenta las recomendaciones (Murillo, 2022).

Implementar señalizaciones en zonas de peligro. Ello abarca áreas en donde existe riesgo inminente como alto voltaje, materiales altamente contaminantes, desechos biológicos, áreas de almacenamiento y pilado. Asimismo, se deben señalar zonas seguras en caso de algún accidente o desastres, entre estas se incluyen botiquines, extintores y área médica (Murillo, 2022).

### **Variable y operacionalización**

La variable de riesgos psicosociales se midió por el Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo, adaptado al contexto peruano por Pando et al (2016) (Ver anexo A).

## **Materiales y métodos**

### **Diseño de investigación.**

La presente investigación responde a un estudio no experimental de tipo descriptivo, debido a que no se manipularon las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

### **Participantes.**

La población fue conformada por 100 trabajadores del área de estibadores y conductores de una empresa de servicios de estiba de la ciudad de Chiclayo, de ambos sexos que se encuentran laborando en la actualidad en el periodo de septiembre – diciembre de 2023. En términos de inclusión, se ha tomado en cuenta a trabajadores que se encuentren laborando en el periodo de septiembre, 2023 – diciembre 2023 y que tengan como mínimo 1 mes de experiencia; se excluyó a los trabajadores que cuenten con nivel de instrucción primaria incompleta y se eliminaron cuestionarios inconclusos o que tuvieron más de una respuesta.

### **Técnicas e instrumentos.**

Para la investigación, se usó la técnica de la encuesta con la finalidad de recoger datos; para ello se hizo uso del Cuestionario de Riesgos Psicosociales, diseñado por Silva y adaptado al contexto peruano por Pando et al. (2016). El instrumento cuenta con siete dimensiones, las cuales obtuvieron niveles satisfactorios de alfa de Cronbach: condiciones del lugar de trabajo (9 ítems;  $\alpha:0.8$ ), contenido y características de la tarea (7 ítems;  $\alpha:0.7$ ), exigencias laborales (7 ítems;  $\alpha:0.8$ ), papel laboral y desarrollo de la carrera (6 ítems;  $\alpha:0.7$ ), interacción social y aspectos organizacionales (9 ítems,  $\alpha:0.8$ ) y satisfacción con la remuneración del rendimiento (3 ítems,  $\alpha:0.8$ ). El instrumento, que se utilizó en la investigación, fue validado por Pando et al.

(2016) a través del juicio de expertos y también por el análisis factorial exploratorio, en donde se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.8, lo cual indica que su utilización es pertinente y fiable.

### **Procedimientos.**

En primera instancia, se solicitó a la escuela de Psicología una carta de presentación, la cual se entregó a la gerencia general de la empresa de servicios de estiba por medio de un correo electrónico, de esta manera, se obtuvo la autorización para la aplicación de los instrumentos. Por otra parte, se coordinó con el consultor de bienestar para confirmar la modalidad de aplicación presencial.

Seguido a ello, el consentimiento informado (Anexo B). La evaluación se realizó de manera presencial, se acudió al centro de labores en dos días distintos en cuales se evaluaron primero a conductores y luego a personal de estiba. Asimismo, se realizó la construcción de los baremos a partir de la población evaluada.

### **Aspectos éticos.**

El trabajo fue enviado y aprobado por el comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Anexo C) y por la dirección de la empresa en donde se realizó el estudio. Del mismo modo, se salvaguardó la autenticidad de la investigación a través del análisis del programa antiplagio de Turnitin, el cual arrojó un porcentaje menor a 25%.

Por otro lado, se tomó en cuenta la libertad y responsabilidad con los participantes, por lo cual, se hizo entrega del consentimiento informado (Anexo B), documento en el que se hace visible los objetivos de la investigación, los beneficios, riesgos y finalidad del estudio.

Asimismo, se tomó en cuenta el respeto por los participantes, que según el informe de Belmont (2016) indica que todo sujeto que se encuentre en un proceso de investigación científica, tiene la autonomía de decidir sobre sí mismo, por ello, los sujetos pudieron participar de la investigación voluntariamente y pudieron retirarse durante el transcurso de esta. Los colaboradores fueron tratados éticamente, por lo que, se respetó sus condiciones, evitando hacer daño; cabe mencionar que los beneficios de la investigación han sido a largo plazo, puesto que los resultados permitieron contribuir con el desarrollo científico.

Asimismo, la información que se obtuvo ha sido tratada para uso puramente científico y académico por lo que se garantizó salvaguardar la identidad de los participantes, por ende, la información que se divulgue será bajo su consentimiento.

## Procesamiento y análisis de datos

A partir de los datos que se obtuvieron tras la aplicación del instrumento, se organizaron y distribuyeron ordenadamente en una hoja de cálculo del programa de Microsoft Excel 2019, en donde se creó la base de datos. Asimismo, para corroborar si la variable de estudio sigue una distribución normal, se usó la prueba de Shapiro-Wilk.

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa estadístico de Jamovi, versión 1.6.6, en el cual se procedió a evaluar la confiabilidad del instrumento de modo dimensional y general. Asimismo, aquí se crearon los baremos que sirvieron como base para poder cualificar los resultados y asignar una categoría a los mismos.

Finalmente, los resultados fueron presentados en tablas.

## Resultados y discusión

### Niveles de Riesgos psicosociales

Se observa que el mayor porcentaje de personal percibe un nivel de riesgo psicosocial medio (47 %). (Ver Tabla 1).

#### Tabla 1

*Niveles de Riesgos psicosociales en colaboradores de una empresa de servicios de estiba de la ciudad de Chiclayo, 2023.*

<i>Nivel total de riesgos psicosociales</i>	<i>%</i>
Alto	27
Medio	47
Bajo	26

De acuerdo a los resultados encontrados, se evidencia que la población evaluada, se encuentra expuesto a factores de riesgos psicosociales en distintos niveles, logrando el mayor porcentaje en el nivel medio (47%) y para el nivel alto y bajo, porcentajes similares. Al igual que Ramírez (2022), que obtuvo en su investigación el mayor porcentaje en el nivel medio (75%) de riesgos psicosocial; esto puede deberse por la similitud en funciones de los colaboradores.

Esta investigación difiere a lo obtenido por Aguilar (2021), el cual obtuvo un mayor porcentaje de colaboradores ubicados en un nivel elevado (81%) de riesgo psicosocial y de ellos, el 19% obtuvo puntajes que los ubican en nivel bajo. Por lo tanto, se evidencian las diferencias en cuanto a características y funciones de la muestra de ambos estudios; donde Aguilar (2021), utilizó una muestra de participantes de un Policlínico en el Sur Peruano; pese a las diferencias encontradas, Jurado (2021), concluye que los riesgos psicosociales en las investigaciones mencionadas producen sensaciones negativas, que afectan la salud general, la

felicidad, bienestar y relaciones interpersonales, conllevando al personal a presentar niveles deficientes de desempeño laboral.

### Niveles de riesgos psicosocial según sexo

Se observa que, en el sexo femenino, percibe un nivel alto de riesgo psicosocial (51%). Con respecto al sexo masculino, sobresale el nivel bajo de riesgo psicosocial (49%) (Ver tabla 2).

**Tabla 2**

*Niveles de riesgos psicosociales, según sexo, en colaboradores de una empresa de servicios de estiba de la ciudad de Chiclayo, 2023.*

Sexo	Nivel de riesgos psicosociales %		
	Alto	Medio	Bajo
Femenino	51	49	0
Masculino	6	45	49

En relación al sexo femenino, percibe el mayor porcentaje en un nivel alto (51%) y en un nivel medio (49%) de riesgo psicosocial, no evidenciando porcentaje en el nivel bajo; en cambio en el sexo masculino, casi la mitad de la población (49%) obtuvo un nivel bajo de riesgo psicosocial, señalando que el 45% se encuentra en un nivel medio existiendo así una diferencia significativa entre ambos sexos.

En base a lo hallado, se menciona que los riesgos psicosociales se conciben en mayor o menor medida dependiendo de las características individuales de los participantes, así pues, Calizaya et al. (2020), halló diferencias de acuerdo al sexo en su investigación, siendo los varones los que en promedio, obtuvieron puntajes más altos de riesgo psicosocial, mientras que el sexo femenino obtuvo el puntaje más bajo; es imprescindible mencionar que en este estudio, los varones son quienes están más expuestos a exigencias psicológicas que las mujeres, debido a que trabajan en actividades a campo abierto, la cantidad de horas de trabajo es mayor y las funciones que realizan son más riesgosas.

Por otra parte, Martínez-Mejía (2022) refiere que existen diferencias al analizar esta variable en personas de diferentes sexos; pues menciona en su estudio que, los varones tienden a percibir las exigencias psicológicas muy altas y las mujeres sienten que tienen mayor apoyo social, ya que según corrobora, los hombres consideran que sus fortalezas no se agotan, lo que produce que la auto exigencia sea mayor; por su parte, las mujeres, tienden a ser más emotivas y sus estrategias para hacer frente a las dificultades que se presentan en su vida, están dirigidas a la búsqueda de apoyo.

Teniendo en cuenta estos estudios realizados en una población similar, se denota una diferencia en los resultados obtenidos según sexo, pues no siempre las mujeres son las más afectadas ni son las que reciben menos apoyo social y los varones no son el género que suele ir en búsqueda de soporte.

### Niveles de riesgo psicosocial según función laboral

Se observa que el porcentaje de estibadores y conductores (52 %) perciben un nivel alto de riesgo psicosocial, lo cual evidencia que no existen diferencias significativas. (Ver Tabla 3).

**Tabla 3**

*Niveles de riesgos psicosociales, según función laboral, en colaboradores de una empresa de servicios de estiba de la ciudad de Chiclayo, 2023.*

Función laboral	Nivel de riesgos psicosociales %		
	Alto	Medio	Bajo
Estibador	52	48	0
Conductor	52	46	2

De acuerdo a los resultados encontrados, se puede observar que el personal de estiba y conductores perciben un nivel alto (52%) de riesgo psicosocial, ello se debe a que las exigencias laborales y la carga de trabajo son altas.

Ello se asemeja a la investigación de Herrera y Cáceres (2019), quienes evidenciaron que, el 75% de estibadores, se ubica en un nivel alto de riesgo psicosocial. Del mismo modo, Bonilla y Gafaro (2017) identificaron en su estudio que el 71.8% de conductores obtuvo un nivel alto de riesgo psicosocial.

Teniendo en cuenta lo encontrado, Murillo (2022), comenta que, el personal de estiba, suele realizar actividades que demandan de mucho esfuerzo físico, por ende, suele existir riesgos que afecten directamente a la motricidad, estado físico, desgaste físico, mutilaciones o accidentes; asimismo, el personal dedicado a conducir los vehículos de carga pesada también suelen tener jornadas laborales muy largas, lo que trae consigo que se expongan a mayores riesgos de salud, reducir su vitalidad y convertirse en un grupo de riesgo para accidentes de tránsito.

### Nivel de riesgo psicosocial según etapas de la vida

Se observa que el mayor porcentaje en la adultez temprana, percibe un nivel de riesgo psicosocial medio (45.8%), mientras que el mayor porcentaje en la adultez intermedia, percibe un nivel de riesgo psicosocial bajo (50%). (Ver Tabla 4).

**Tabla 4**

*Niveles de riesgos psicosociales, según etapa de la vida en colaboradores de una empresa de servicios de estiba de la ciudad de Chiclayo, 2023.*

Etapa de Vida	Nivel de riesgos psicosociales %		
	Alto	Medio	Bajo
Adultez temprana	30.6	45.8	23.6
Adultez intermedia	18	32	50

De acuerdo a los resultados encontrados, se observa que la adultez temprana presenta riesgo psicosocial medio (45.8%), a comparación de la adultez intermedia, el 50% de su población presenta riesgo psicosocial bajo.

Los resultados encontrados, se asemejan al estudio de Martínez-Mejía (2022), quien refiere que las personas que tienen mayor edad dentro del ámbito laboral, son quienes menos perciben los riesgos psicosociales de su contexto, ello lo corrobora en su investigación, en la que halló que, el grupo de adultez temprana, es quien se siente más cansado la mayor parte del tiempo, pues se demostró que duermen menos, les duele más la cabeza, tienen menor capacidad de concentración y se irritan más. Sin embargo, Calizaya et al. (2020) halló diferencias significativas en su estudio, siendo el grupo de adultez temprana, los que obtuvieron puntajes menores; mencionando que los evaluados pertenecientes a la adultez intermedia, son quienes poseen menor inseguridad sobre su futuro, ello se asocia a que perciben que el cumplimiento de su vida laboral, está en auge.

De acuerdo a lo investigado, es necesario precisar que, según las etapas de desarrollo propuestas por Papalia (2017), refiere que en la adultez temprana muchas personas son autosuficientes por primera vez, mientras que la experiencia de adultez media, varía con la salud, el género, la personalidad, el estado civil y el empleo. Teniendo en cuenta ello, el ser humano atraviesa una serie de fenómenos y cambios de percepción que condicionan las diferentes áreas de su vida, entre las cuales, destacan, el ámbito laboral.

## **Conclusiones**

El total de la población evaluada, está expuesta a riesgos psicosociales en alguno de los tres niveles, siendo el nivel medio el que posee mayor porcentaje; evidenciando agotamiento en las actividades laborales.

El mayor porcentaje del personal del sexo femenino, percibe riesgos psicosociales en un nivel alto, mientras que, aproximadamente la mitad de la población del sexo masculino posee riesgo psicosocial bajo.

Tanto el personal de estiba como el personal de conductores se encuentran expuestos a un nivel alto de riesgo psicosocial, lo cual evidencia que no existen diferencias significativas, ello demuestra que ambos puestos presentan jornadas laborales extensas.

El personal evaluado que se encuentra en adultez temprana (20 – 40 años), evidenció mayor porcentaje en un nivel medio de riesgo psicosocial; mientras que el 50% del personal que se encuentra en adultez intermedia (40 a 49 años), evidenció un nivel bajo de riesgo psicosocial.

## Recomendaciones

Se sugiere realizar investigaciones acerca de la variable estudiada en relación a otras características sociodemográficas, como, lugar residencia, rasgo de personalidad y escala salarial con el motivo de generar mayor información, puesto que las estadísticas existentes son escasas.

Se recomienda realizar futuras investigaciones orientadas a analizar la variable en relación otros rubros como el financiero, educativo o textil, con la finalidad de hallar si se encuentran diferencias significativas.

Se recomienda indagar sobre los diversos factores determinantes que estén asociados a los factores de riesgos psicosociales, que afecten el bienestar del trabajador en el contexto laboral en la población operaria.

## Referencias

Aguilar, A. (2021). Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82577/Aguilar\\_VASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82577/Aguilar_VASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bocanegra, K. (2019). *Nivel de Riesgo psicosocial en la Compañía de Bomberos Voluntarios "Internacional 14"*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilazo de la Vega].

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5017/TRSUFICIENCIA\\_Bocanegra%20Farias.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5017/TRSUFICIENCIA_Bocanegra%20Farias.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bonilla, L. & Gafaro A. (2017) Condiciones laborales y Riesgos Psicosociales en conductores de transporte público. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst172h.pdf>

Bravo, Y. (2020). *Riesgos psicosociales en el estrés laboral de los trabajadores de una empresa de servicios logísticos, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48830>

Calizaya, J., Zapata, F. & Evangelista, J. (2020). Riesgos psicosociales en el

- trabajo en colaboradores de una empresa minera de Arequipa. *Veritas*, 21 (2), 25-30. [https://www.researchgate.net/profile/Jose-Calizaya-Lopez/publication/346525626\\_Riesgos\\_psicosociales\\_en\\_el\\_trabajo\\_en\\_colaboradores\\_de\\_una\\_empresa\\_minera\\_de\\_Arequipa/links/60c7e93da6fdcc57ed053fe0/Riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-en-colaboradores-de-una-empresa-minera-de-Arequipa.pdf?sg%5B0%5D=started\\_experiment\\_milestone&origin=journalDetail](https://www.researchgate.net/profile/Jose-Calizaya-Lopez/publication/346525626_Riesgos_psicosociales_en_el_trabajo_en_colaboradores_de_una_empresa_minera_de_Arequipa/links/60c7e93da6fdcc57ed053fe0/Riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-en-colaboradores-de-una-empresa-minera-de-Arequipa.pdf?sg%5B0%5D=started_experiment_milestone&origin=journalDetail)
- Castillo, M. (2019). *Riesgos Psicosociales en los Trabajadores de un Hospital Público - 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32345/Castillo\\_QM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32345/Castillo_QM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo, M. (2019). *Riesgos Psicosociales en los Trabajadores de un Hospital Público - 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32345/Castillo\\_QM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32345/Castillo_QM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castro, N. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 155-159. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00155.pdf>
- Cifre, E., Salanova L. & Franco, J. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? *Gestión práctica de riesgos laborales*, (82), 28- 36. [https://seuelectronica.uoc.edu/portal/\\_resources/CA/documents/la\\_universitat/igualtat/wont1\\_article\\_genere.pdf](https://seuelectronica.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/la_universitat/igualtat/wont1_article_genere.pdf)
- Facas, E., & Mendes, A. (2018). Estrutura Fatorial do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho [Internet]. Núcleo Trabalho, Psicanálise e Crítica Social. <http://nucleotrabalho.com.br/>

- Gil-Monte, P. (2012). *Algunas razones para Considerar los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y sus Consecuencias en la Salud Pública*. Madrid, España: Rev. Esp. Salud Pública.
- Granero, H. (2018). *Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería – Lima, 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Privada Cayetano Heredia].  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6451/Factores\\_Granero\\_sTairo\\_Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6451/Factores_Granero_sTairo_Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Herrera, M. & Cáceres, F. (2019). Estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su relación con la satisfacción laboral en la Empresa ENETSA en Quito. [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar].  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6567/1/T2814-MDTH-Herrera-Estudio.pdf>
- Hererra, C. & Leon, D. (2017). *Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica San Pablo].  
[http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15640/1/HERRERA\\_MACEDO\\_CAR\\_INF.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15640/1/HERRERA_MACEDO_CAR_INF.pdf)
- Jurado Santana, H. D. (2021). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en la satisfacción laboral en una empresa de servicios logísticos de la ciudad de Cuenca-Ecuador 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad del Azuay].  
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11096/1/16634.pdf>
- Llanos, M. & Caceido, A. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *Eca Sinergia*, 13 (1), 33-57.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8392481>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID – 19) en la salud mental del personal de salud y en la población en general de China. *Revista de NeuroPsiquiatría*, 83 (1). <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- López, E. (2013). *The importance of leadership in organizations*. Barcelona, España:

Facultadde derecho.

Martínez-

Mejía, E. (2022). Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES*. Zaragoza-UNAM, 12(24), 17-28. [https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev\\_Elec\\_Psico/Vol12\\_No\\_24/REP12](https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12)

Montoya, C. & Boyero, M. (2016). The human resource management as a key element and quality competitiveness organizational. *Revista Visión de Futuro*, 20, 1-20. <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/65/130>

Moreno, B. (2011). Factores y Riesgos laborales Psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 57(1), 4-19. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)

Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 532-544.

Montoya, C. & Elizalde, F. (2016). Análisis Factorial exploratorio del "Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo" en Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), 365-371. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/anales/article/view/12649/11464>

Pando-Moreno, M., Gascón-Santos, S., Varillas-Vilches, W., & Aranda-Beltrán, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Exposure to occupational psychosocial factors and stress symptomatology in Peruvian workers*. CIENCIA UNEMI, 12(29), 1-8. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol12iss29.2019pp1-8p>

Papalia, D. E., Martorell, G., & Estévez Casellas, C. (2017). *Desarrollo humano* (13a ed. --.).

México, D. F.: McGraw Hill.

[https://www.moodle.utecv.esiaz.ipn.mx/pluginfile.php/29205/mod\\_resource/content/1/libro-desarrollo-humano-papalia.pdf](https://www.moodle.utecv.esiaz.ipn.mx/pluginfile.php/29205/mod_resource/content/1/libro-desarrollo-humano-papalia.pdf)

Tingo, N. (2022). Nivel de riesgo ergonómico y trastornos musculoesqueléticos del personal perteneciente a la asociación de estibadores antonio ante. [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica del Norte]. <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12329/2/06%20TEF%20419%20TRABAJO%20GRADO.pdf>

### Anexos

Anexo A. Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo (ADAPTADO). (Pando, Varillas, Aranda, & Elizalde, 2016) A continuación, se presenta una serie de enunciados correspondiente a la frecuencia en que están presentes en el trabajo que usted realiza en esta empresa, lea atentamente sobre cada uno de ellos y responda, con total sinceridad, tomando en cuenta el siguiente cuadro.

0	1	2	3	4		
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre		
No.	Item	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>1.</b>	<b>Condiciones del lugar de trabajo</b>					
1.1	El ruido interfiere en sus actividades					
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada					
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada					
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
1.5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores					
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores					
1.7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
1.8	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) para trabajar					
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					
					<b>SUB TOTAL</b>	
<b>2.</b>	<b>Carga de trabajo</b>					
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
2.2	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades					
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)					
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.					
2.5	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					
					<b>SUB TOTAL</b>	
<b>3.</b>	<b>Contenido y características de la tarea</b>					
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido					
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.					
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
3.4	Participa en proyectos que no son de su interés					
3.5	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad.					
3.6	Realiza actividades que no son de su especialidad					
3.7	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal					
					<b>SUB TOTAL</b>	
<b>4.</b>	<b>Exigencias laborales</b>					
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
4.2	Requiere alto grado de concentración					
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					

4.4	Hace uso de verbalización constante					
4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado					
4.6	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.					
					<b>SUB TOTAL</b>	
<b>5.</b>	<b>Papel laboral y desarrollo de la carrera</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Algunas Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
5.1	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					
5.2	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo.					
5.3	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles					
5.4	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus Expectativas					
5.5	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas					
5.6	Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación					
					<b>SUB TOTAL</b>	
<b>6.</b>	<b>Interacción social y aspectos organizacionales</b>					
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo					
6.2	Requiere participar en diversos grupos de trabajo					
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato					
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados					
6.5	Los sistemas de control del personal son incorrectos					
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo					
6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones					
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.					
					<b>SUB TOTAL</b>	
<b>7.</b>	<b>Satisfacción con remuneración del rendimiento</b>					
7.1	Está inconforme con el salario o el reconocimiento que recibe por el trabajo que realiza					
7.2	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.					
7.3	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					
					<b>SUB TOTAL</b>	
					<b>TOTAL</b>	

## **Anexo B. Consentimiento Informado**

### **Consentimiento para participar en un estudio de investigación**

#### **Datos informativos:**

**Institución :** Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

**Investigador :** Rosaura Milagritos Chayan Llenque

Riesgos Psicosociales en colaboradores de una empresa de servicios de estiba de la ciudad de Chiclayo, 2023

---

#### **Propósito del Estudio:**

Estamos invitando a participar en este estudio, que tiene como finalidad de determinar los niveles de factores de riesgos psicosociales para identificar, evaluar, prevenir e intervenir los riesgos que pueden desencadenar estos factores en el desempeño laboral y la salud de los colaboradores.

#### **Procedimientos:**

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario que dura aproximadamente 10 minutos.

#### **Riesgos:**

No se prevén riesgos en este estudio.

#### **Beneficios:**

Promover el bienestar de los colaboradores que participen en la investigación.

#### **Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento del tema en estudio.

#### **Confidencialidad:**

Se garantiza que la información que usted brinde es totalmente confidencial, sólo la investigadora será quien maneja la información obtenida.

#### **Uso futuro de la información obtenida:**

Deseamos conservar la información de sus (entrevistas/datos u otra información) guardadas en archivos por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de nuestra investigación, luego del cual será eliminada.

#### **Autorizo guardar la base de datos:**

SI      NO

**Derechos del participante:**

Si usted decide participar en el estudio, y si por algún motivo desiste, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o al correo milagroschayanl@gmail.com Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, al correo: [comiteetica.medicina@usat.edu.pe](mailto:comiteetica.medicina@usat.edu.pe)

**CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en qué consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento, sin perjuicio alguno hacia mi persona

---

**FIRMA/HUELLA DIGITAL****Fecha****Participante**

Nombre:

DNI:

---

**Investigadora****Fecha**

Nombre: Rosaura Milagritos Chayan Llenque

DNI: 74736492

## Anexo C. Aprobación por parte del Comité de ética



**CONSEJO DE FACULTAD**  
**RESOLUCIÓN N° 322-2023-USAT-FMED**  
**Chiclayo, 13 de octubre de 2023**

Vista la solicitud virtual N° TRI-2023-12523 en virtud de la aprobación con fecha 07 de octubre de 2023 por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de la estudiante CHAYAN LLENQUE ROSAURA MILAGRITOS, de la Escuela de Psicología. Asesor: Mtra. Lisbeth Cinthia Nohelia Sanchez Morales.

**CONSIDERANDO:**

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de Investigación denominado: **RIESGOS PSICOSOCIALES EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE ESTIBA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2023**, fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;


**SE RESUELVE:**

Artículo 1º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2º.- Dar a conocer la presente resolución a la interesada.

Regístrese, comuníquese y archívese.



  
**Mtro. Jorge Luis Limo Liza**  
**Secretario Académico (e)**  
**Facultad de Medicina**



  
**Mtro. Luis Enrique Jara Romero**  
**Decano (e)**  
**Facultad de Medicina**