

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



**FACTORES PSICOSOCIALES EN COLABORADORES DE UNA  
EMPRESA DE ENVASES DE POLIPROPILENO DE CHICLAYO, 2020**

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

**AUTOR**

**JORGE ALEXIS RAMIREZ HERNANDEZ**

**ASESOR**

**JESSICA KATIUSKA TACANGA MONTES**

<https://orcid.org/0000-0003-0819-8165>

**Chiclayo, 2022**

**FACTORES PSICOSOCIALES EN COLABORADORES DE UNA  
EMPRESA DE ENVASES DE POLIPROPILENO DE CHICLAYO,  
2020**

PRESENTADA POR  
**JORGE ALEXIS RAMIREZ HERNANDEZ**

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

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

APROBADA POR

Rony Edinson Prada Chapoñan  
PRESIDENTE

Estela Marcelo Ascencio  
SECRETARIA

Jessica Katiuska Tacanga Montes  
VOCAL

## **Dedicatoria**

A mi padre y abuelo materno (+), quienes confiaron en mi en todo momento, y me brindaron al igual que mi madre, las herramientas necesarias durante toda mi etapa universitaria, a pesar de las dificultades presentadas durante el camino.

## **Agradecimientos**

En primer lugar, a Dios, quien estuvo conmigo a través de todas las personas que me acompañaron en el proceso y me alentaron a seguir hasta el final, durante la elaboración del presente estudio. En especial, hago mención a mis asesores: Jessica Tacanga, Rony Prada y Marilia Cortez; a mi compañera de vida, Sofía, mis grandes amigos: Léther, Ana Lucía, Sol y Jair, y por qué no, a mis maravillosos hermanos: Aldo y Christopher, los cuales me motivaron a través de su amor y cariño incondicional.

# TESIS EN FORMATO ARTÍCULO

## INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec">www.dspace.uce.edu.ec</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="http://ojs.unemi.edu.ec">ojs.unemi.edu.ec</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://pesquisa.bvsalud.org">pesquisa.bvsalud.org</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="http://repositorio.unamba.edu.pe">repositorio.unamba.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>5</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>6</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>7</b>
<b>Revisión de Literatura .....</b>	<b>7</b>
<b>Materiales y Métodos .....</b>	<b>11</b>
<b>Resultados y Discusión.....</b>	<b>12</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>16</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>16</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>17</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>18</b>

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivos, identificar los niveles de los factores psicosociales en el trabajo de los colaboradores de una empresa de envases de polipropileno de Chiclayo, 2020, así como según sexo, edad y estado civil de los colaboradores. Respecto a la metodología utilizada, su diseño fue no experimental-descriptivo. Se consideró una muestra censal de 108 colaboradores de ambos sexos, clasificadas en etapas como joven (18-29), adulto (30-59) y adulto mayor (60 años a más). Para la recolección de datos, se aplicó el Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo, adaptada y validada al Perú por Manuel Pando Moreno y Carolina Aranda. Por otro lado, en cuanto a los resultados obtenidos, según el sexo de los colaboradores, tanto mujeres como varones se encuentran expuestos a factores psicosociales en un 75%, correspondiente a un nivel medio. De acuerdo con la edad, tanto la etapa joven con un 80% y la adulta con un 72.6%, se ubicaron en un nivel medio; a diferencia del adulto mayor, con un 100%, correspondiente a un nivel bajo. Respecto al estado civil, los solteros, convivientes, casados y divorciados, superaron el 50%, ubicados en un nivel medio. En conclusión, los colaboradores evaluados a nivel general, el 75% se encuentran expuestos en un nivel medio a factores psicosociales.

**Palabras clave:** Efectos psicológicos, Trabajador, Empresa industrial.

### **Abstract**

The present study aimed to identify the levels of psychosocial factors in the work of the collaborators of a polypropylene packaging company in Chiclayo, 2020, as well as according to gender, age and marital status of the collaborators. Regarding the methodology used, its design was non-experimental-descriptive. A census sample of 108 employees of both sexes was considered, classified in stages as young (18-29), adult (30-59) and elderly (60 years and over). For data collection, the Questionnaire of psychosocial factors at work was applied, adapted and validated to Peru by Manuel Pando Moreno and Carolina Aranda. On the other hand, in terms of the results obtained, according to the sex of the collaborators, both women and men are exposed to psychosocial factors in 75%, corresponding to a medium level. According to age, both the young stage with 80% and the adult stage with 72.6%, is located at a medium level; Unlike the elderly, with 100%, corresponding to a low level. Regarding marital status, single, cohabiting, married and divorced people, exceeded 50%, located at an average level. In conclusion, the employees evaluated at a general level, 75% are exposed at a medium level to psychosocial factors.

**Keywords:** Psychological effects, Employee, Industrial company.

## **Introducción**

Al hablar de factores psicosociales en el ámbito laboral, por una parte, nos referimos a la interactividad entre el oficio, el propio ambiente, goce de trabajo, etc. Y, por otro lado, a aquellas aptitudes del colaborador, cultura, requisitos y condiciones personales que son ajenas a sus labores, los cuales son capaces de generar una repercusión en la salud, eficacia y complacencia dentro de su trabajo (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra [OIT], 1984).

Por ello, los colaboradores que realizan cualquier labor se encuentran sometidos a distintos factores psicosociales, los mismos que pueden convertirse en riesgos, afectando la salud de los mismos (Pando, Varillas, Aranda & Elizalde, 2016).

En efecto, estudios de Benavides et al., refieren que el origen de los riesgos psicosociales, parten de consecuencias inadaptables, a nivel emocional y psicofisiológico, los cuales son capaces de dañar la salud y de afectar la comodidad de los colaboradores dentro de su trabajo (como se citó en Universidad Autónoma de Madrid [UAM], 2010).

Por otro lado, los factores psicosociales, específicamente las condiciones de trabajo pueden producir dificultades en el desarrollo de actividades, originando ansiedad y posibles trastornos en los trabajadores, cuando estas no son favorables (Unión General de Trabajadores [UGT Aragón], s.f.).

Finalmente, respecto a la población estudiada, el administrador de la empresa tercerizadora de servicios, refiere que en el tiempo ejercido y en base a las evaluaciones realizadas, percibió dificultad en cuanto a la interacción y relación entre compañeros de trabajo, ausencia laboral, grescas de forma verbal, problemas familiares y económicos, los cuales afectan su desempeño laboral y en el sentido de pertenencia dentro del grupo de trabajo, evidenciándose en la participación de actividades de grupo y en cuanto al cumplimiento de tareas establecidas por la empresa (comunicación personal, mayo 2020).

Frente a la presente problemática, se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los niveles de los factores psicosociales en el trabajo de los colaboradores de una empresa de envases de polipropileno de Chiclayo, 2020?

En cuanto al desarrollo de los objetivos de estudio, como objetivo general se pretendió identificar los niveles de los factores psicosociales en el trabajo de los colaboradores de una empresa de envases de polipropileno de Chiclayo, 2020. Respecto a los objetivos específicos se buscó identificar los factores psicosociales según sexo, edad y estado civil de los colaboradores.

El presente estudio contribuyó al conocimiento de la variable factores psicosociales, dentro de una empresa industrial, por medio de la aplicación de un instrumento psicológico, el cual permitió determinar los niveles de exposición a factores psicosociales por parte de los trabajadores dentro de la empresa evaluada.

Del mismo modo, los resultados ayudaron a identificar las dificultades o deficiencias de los colaboradores, respecto a sus labores. Sirviendo como referencia para la toma de decisiones por parte de la gerencia de la empresa.

Además, los resultados permitieron completar la escasez de investigaciones acorde al estudio realizado.

## **Revisión de Literatura**

### **Antecedentes**

Albán, Fonseca, Raza y Vallejo (2019) realizaron una investigación de tipo relacional no experimental en trabajadores de diferentes estaciones de servicio de derivados de petróleo, estudio que tuvo como objetivo, determinar el porcentaje de probabilidad de ser afectado por los factores de riesgo sicosocial. Considerando una muestra de 180 trabajadores. Por otro lado, para el proceso de recolección de datos, se utilizó la Escala de Factores Psicosociales en el trabajo 2004<sup>1</sup> (adaptado) de Noemí Silva Gutiérrez y adaptado por investigadores del Instituto

Internacional en Salud Ocupacional (IISO) de la Universidad de Guadalajara (México) en el 2004. Además de ello, se aplicó el cuestionario de evaluación del estrés-tercera versión de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá. Presentando los siguientes resultados: La mayor parte de las personas encuestadas, superando el 50% de estas, se encuentran ubicadas en un nivel medio de exposición a riesgos psicosociales. Llegando a la conclusión que los factores psicosociales pueden incurrir directamente en la aparición de Estrés laboral en los trabajadores.

Pando, Gascón, Varillas y Aranda (2018) realizaron una investigación transversal, descriptiva, en trabajadores peruanos, cuyo objetivo fue determinar el grado de riesgo de distintos factores psicosociales por tipo de síntomas de estrés. El cual utilizó una muestra de Población Económicamente Activa de 542 trabajadores peruanos. Para la recolección de datos, se utilizó el Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo, de diseño Latinoamericano y validado en Perú y el Cuestionario del Ministerio de Salud y la protección Social de Colombia, también de diseño Latinoamericano. Ambos encargados de medir las variables de Factores psicosociales y estrés respectivamente. Dando como resultado una predominancia en hombres, con un puntaje de 61,6% del total evaluado, respecto a la edad, esta varió entre los 18 y 66 años, con una media de 37,7 años y la moda de 28 años con un 5,2%. Respecto al estado civil, los solteros obtuvieron un 40,5%, los casados un 34,6%, y los viudos, divorciados y separados, un 24,9%. Finalmente, en cuanto a la prevalencia de exposición a factores psicosociales, se evidenció que gran parte de los evaluados se encuentran en un nivel medio, siendo la dimensión más destacada, la de contenido y características de la tarea, con un 70,3%

Vargas (2018) realizó una investigación descriptiva, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental transversal en una empresa, el cual tuvo como propósito, diagnosticar los factores de riesgos psicosociales presentes dentro de la misma y a la vez proponer un plan de mejora, dirigido a la reducción de los factores previamente mencionados. En cuanto a los objetivos específicos, se pretendió determinar el número de colaboradores que presentan un nivel bajo, medio y alto de exposición a factores de riesgos psicosociales, por otro lado, identificar el factor de riesgo psicosocial que tiene mayor prevalencia, también localizar el área que presenta mayor nivel de presencia de factores de riesgo psicosociales y elaborar una propuesta por medio de un plan de mejora con la intención de reducir los factores de riesgos psicosociales dentro de la empresa. Para el proceso de recolección de datos, se aplicó a 63 colaboradores el cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo 2004 (Adaptado), elaborado por la Mtra. Blanca Nohemí Silva Gutiérrez y adaptado por el Dr. Manuel Pando y la Dra. Carolina Aranda en el 2004, y en cuanto a la propuesta del plan de mejora, se usó las matrices elaboradas por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Dando como resultado que el 61,9% de colaboradores, muestra un nivel de exposición medio; el 36,5%, un nivel de exposición bajo; y, el 1,6%, un nivel de exposición alto a factores de riesgo psicosociales. Por otro parte, de forma general, la empresa evaluada, denota un nivel medio de exposición a factores de riesgo psicosociales con un puntaje de 65,94.

### **Bases teóricas**

#### ***Definición de factores psicosociales.***

Pando et al. (como se citó en Pando et al, 2016) refieren que los factores psicosociales hacen referencia a aquellas condiciones presentes dentro de un contexto laboral, y que a su vez se encuentran conectadas con la empresa, temas de trabajo, y entre otras características presentes dentro de esta. Las cuáles pueden ocasionar daños en los trabajadores a nivel emocional, físico o social. Sin embargo, también influyen de manera positiva.

Son aquellas características que son captadas en un ambiente específico dentro del área de trabajo, que poseen una implicación emotiva para los colaboradores y administradores (Carayon, como se citó en UAM, 2010).

Se refieren a características de trabajador, de la empresa y de la administración laboral, de sus propios entornos colectivos e institucionales (Cox & Griffiths, como se citó en UAM, 2010).

Para la OIT (1984) los factores psicosociales se entienden como la interrelación que existe dentro del oficio, contexto y satisfacción, asimismo en las condiciones que la empresa se encuentre. Por otro parte se refieren a las aptitudes del colaborador, cultura, entre otros. Las mismas que son capaces de influir positiva o negativamente en la salud, desempeño y goce de trabajo.

***Diferencia entre factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales.***

Existen tres maneras para explicar las características psicosociales, estas pueden ser:

*Factores psicosociales*

Son complicados de interpretar, puesto que simbolizan una serie de criterios y vivencias del colaborador y a su vez implican diversas características (OIT, como se citó en Moreno, 2011).

*Factores psicosociales de riesgo*

Se refieren al estado de la empresa, cuando poseen una alta probabilidad de ocasionar problemas en cuanto a la salud y satisfacción de los colaboradores (Benavides et al; Kalimo, El-Batawi & Cooper; Mintzberg como se citó en Moreno, 2011).

*Riesgos psicosociales laborales*

Son circunstancias laborales, las cuales pueden provocar daños en la salud de los colaboradores, tanto física, social o mental (Moreno, 2011)

Así también, existen tres niveles para clasificar a los factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales respectivamente. Los mismos que son detallados a continuación:

*Factores psicosociales*

Por una parte, se refiere a la relación entre el trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y las condiciones de organización, y por otro a capacidades del colaborador, necesidades, cultura y su condición personal ajena a sus labores, que pueden influencian en su rendimiento y la forma como percibe la calidad de su trabajo (OIT, 1986).

*Factores psicosociales de riesgo*

Se refiere a factores organizacionales y psicosociales de las empresas, los cuales se relacionan al trabajo que realizan los colaboradores, y si estos son disfuncionales, pueden provocan respuestas de inadaptación y estrés (Benavides et al. cómo se citó en UAM, 2010).

*Riesgos psicosociales*

Son aquellos contextos laborales que poseen una alta posibilidad de perjudicar la salud de los colaboradores, sin embargo, los efectos pueden ser diferentes para cada trabajador (WHO como se citó en UAM, 2010)

***Tipos de factores psicosociales.***

Vargas (2018) refiere siete categorías para explicar los tipos de factores psicosociales, las cuales están descritas a continuación:

*Condiciones del lugar de trabajo*

En este factor, se muestran a las distintas situaciones físicas que pueden encontrarse dentro de un ambiente específico de trabajo. En donde los trabajadores toman un debido lugar dentro de una empresa y realizan las tareas establecidas por esta. Las cuáles pueden ser presentadas de maneral natural o transformada por mecanismos de producción, incidiendo de forma adecuada u opuesta en la satisfacción de los colaboradores.

*Carga de trabajo*

Es considerado como el grupo de requisitos físicos y mentales, en los que se encuentran relacionados los trabajadores, respecto al rendimiento diario de sus tareas. Aquí se indica la

importancia de características como: carga física y mental, puesto que ambas pueden afectar a la salud de los mismos.

#### *Contenido y características de la tarea*

Son los criterios que expresa el trabajador sobre su trabajo, buscando la identificación en sus labores y si este también es importante para la empresa

Del mismo modo, toma en cuenta la diversificación de actividades que son generadas por un puesto específico de trabajo, excluyendo la uniformidad y reiteración de tareas. También considera que las labores que realice el colaborador se encuentren definidas adecuadamente y que se encuentren asociadas con el área de trabajo, permitiendo el crecimiento y entrenamiento de competencias y conocimientos.

#### *Exigencias laborales*

Se refieren a los requerimientos implicados en actividades de carácter laboral, dirigido a los trabajadores. Estas pueden ser: exigencias físicas, las mismas que pueden ser categorizadas en posturas del cuerpo, actividades físicas, entre otras. Por otro lado, a las exigencias mentales, que pueden ser clasificadas en ingenio y propuestas, dificultad de actividades, etc. Finalmente, en exigencias para recibir incentivos por desempeño o programas relacionados al mismo.

#### *Papel laboral y desarrollo de la carrera*

En este factor puede evidenciarse a dos factores, implicados de manera independiente

El primer factor, se refiere al papel o rol laboral, el cual es entendido como aquellos criterios establecidos por personas, sobre las formas de comportamiento relacionadas al puesto de trabajo y que son ocupadas en una empresa (UGT Aragón, como se citó en Vargas, 2018).

En el segundo factor se explica al desarrollo de carrera, en donde Glueck, toma en cuenta al proceso en el que las empresas investigan diversas estrategias y métodos para apoyar a los trabajadores, permitiendo una planificación de su vida laboral, tomando como fin principal, el desarrollar sus aptitudes, y que a su vez puedan ejecutar sus actividades de manera óptima. Convirtiéndose en una propuesta para su propio crecimiento personal y profesional, cuando se trata de ocupar algún puesto de trabajo que posea un nivel mayor dentro de la organización (como se citó en Vargas, 2018).

#### *Interacción social y aspectos organizacionales*

Se aprecian tres características, las cuáles son los siguientes: características de liderazgo, se refiere al manejo y maneras de dirección de grupos de trabajo, a cargo de la administración, relacionado con la organización, supervisión de trabajo, afrontamiento de conflictos, y entre otras tareas relacionadas con los colaboradores. Por otro lado, a las relaciones sociales en el trabajo, entendidas como aquellas que mantienen los colaboradores con su grupo de trabajo, jefes y demás. Las cuáles pueden transformarse en motivos para un rendimiento adecuado dentro las labores establecidas. Finalmente, la retroalimentación del desempeño, la cual explica la calidad de información, que los trabajadores reciben, sobre la gestión de su labor, permitiendo a su vez el análisis FODA, dirigido a la preservación o mejora del rendimiento de los colaboradores.

#### *Remuneración del rendimiento*

Se encuentra relacionado con la reciprocidad económica y la percepción de los trabajadores respecto a ello, tomando con base principal, sus criterios, y el empeño ejercido hacia la empresa, desde su área de trabajo. Las mismas que se evidencian en bonos, prestaciones de servicios, entre otros.

#### ***Modelos teóricos relacionados a los factores psicosociales.***

Tipán (2020) en un estudio sobre factores psicosociales y rendimiento laboral en una empresa, describe diversos modelos relacionados a los factores psicosociales, los cuales son:

*Modelo de Demandas – Control: Enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos*

Este modelo, según Rodríguez se considera esencial para describir a los factores psicosociales. Siendo el estrés laboral considerado como un desajuste entre persona y entorno, y como respuesta primordial ocasionada por la exhibición ante los factores psicosociales en el trabajo. Provocando incomodidades en el colaborador al hallarse desequilibrada la interacción entre el mismo y su ambiente de trabajo (como se citó en Tipán, 2020).

#### *Hipótesis de apoyo social*

Johnson y Hall, indican que, por medio de esta hipótesis, se manifiesta otra dimensión, relacionada al soporte social, la misma que propone que al ubicarse en contextos negativos, confrontando un estrés excesivo, podría disminuir, si contaba con la predisposición del otro individuo. Originando a su vez una interacción adecuada entre el control y la demanda (como se citó en Tipán, 2020).

#### *Hipótesis de aprendizaje activo*

Rodríguez, refiere que esta hipótesis, está relacionada con el primer modelo mencionado anteriormente, puesto que al evidenciarse altos niveles semejantes acerca del trabajo y demandas psicológicas, puede conllevar a un aprendizaje y crecimiento, solo con la condición de que esto no lleguen a ser perturbadores (como se citó en Tipán, 2020).

#### ***Factores psicosociales en edad, sexo y estado civil.***

Pando et al. (2018) refieren en un estudio sobre la exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos, a los niveles en los que se encuentran las personas ante diferentes factores psicosociales de acuerdo a los siguientes datos sociodemográficos:

##### *Sexo*

Los hombres denotan una predisposición mayor a factores psicosociales a diferencia de las mujeres, con un 61,6% del total evaluado.

##### *Edad*

La edad predominante, fluctúa entre los 18 y 66 años, con una media de 37,6 años y una moda de 28 años con un puntaje de 5,2% del total.

Es necesario señalar que según el Ministerio de Salud (s.f) la etapa de joven, oscila entre los 18 a 29 años, la de adulto se encuentra entre los 30 a 59 años y la de adulto mayor, supera los 60 años.

##### *Estado civil*

Respecto al estado civil, se evidencia una predominancia de personas solteras a factores psicosociales, con un 40,5%, los casados con un 34,6% y finalmente con menor frecuencia en los viudos(as), divorciados(as) y separados(as), con un 24,9%.

## **Materiales y Métodos**

### **Diseño de investigación.**

No experimental - descriptivo (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

### **Participantes.**

Se utilizó una muestra censal de 108 colaboradores de ambos sexos, siendo sus edades clasificadas en etapas como Joven (18 a 29 años), Adulto (30 a 59 años) y Adulto mayor (60 años a más). Por otro lado, respecto a los criterios de selección fueron los siguientes; para el criterio de inclusión, se consideró a colaboradores que realicen tareas relacionadas al manejo de máquinas industriales. Para el de exclusión a colaboradores que realicen actividades de oficina, seguridad o administración de la empresa. Finalmente, para el de eliminación a aquellos cuestionarios cuyos datos sociodemográficos fueron errados.

### **Técnicas e instrumentos.**

Se utilizó como técnica la encuesta, aplicando el Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo, desarrollado en su versión original por la Mtra. Noemí Silva Gutiérrez, conformada por 50 ítems, agrupada en 7 dimensiones, la cual cuenta con la adaptación y

validación al Perú por Manuel Pando Moreno y Carolina Aranda. Siendo este, el instrumento utilizado para la recolección de datos. La misma que consta de 46 ítems y 7 dimensiones, formato tipo Likert con 5 formas de calificación, siendo estas: “Nunca”, “Casi Nunca”, “Algunas Veces”, “Casi Siempre” y “Siempre”. La cual tuvo un tiempo de aplicación aproximado de 15 minutos (Ver anexo A).

#### **Procedimientos.**

Para la aplicación del instrumento, se contó con el apoyo del administrador de la empresa tercerizadora de servicios, quién posee acceso a la población. El cual realizó las coordinaciones respectivas para la actividad indicada. La evaluación se llevó a cabo en pequeños grupos de 3 personas en una oficina proporcionada por el ingeniero a cargo del turno, el cual supervisó que no existiera aglomeraciones, a fin de evitar la propagación del virus Covid-19.

Para fines de conocimiento del estudio, se entregó una hoja informativa (Ver anexo B), del mismo modo la ficha de datos sociodemográficos como; sexo, edad y estado civil; la misma que tuvo una duración aproximada de 3 minutos (Ver anexo C).

#### **Aspectos éticos.**

Para la ejecución del proyecto se contó con la autorización del autor del instrumento adaptado al contexto peruano (Ver anexo D). Asimismo, se obtuvo la aprobación por parte del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Ver anexo E).

En cuanto al desarrollo de la misma se tomó en cuenta los siguientes principios:

Respeto, debido a que, en todo momento del proceso de investigación, la información de los evaluados se mantuvo en reserva y solo fueron utilizados para fines de investigación.

Autonomía y libertad de los participantes, en donde se le informó los propósitos de la investigación mediante la aplicación de una hoja informativa. Los mismos que tuvieron la opción de aceptar o rechazar ser parte de la investigación.

El informe cuenta con un porcentaje de similitud menor al 30%, proporcionado por el programa Turnitin (Ver anexo F)

#### **Procesamiento y análisis de datos.**

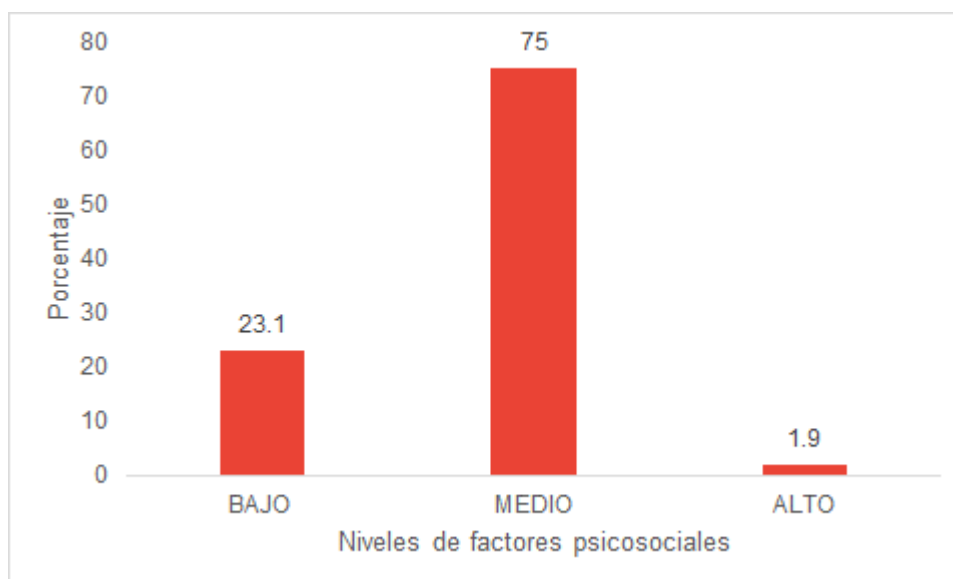
Para la elaboración de la base de datos, se utilizó el programa Microsoft Office Excel 2016 y en cuanto al análisis correspondiente, se hizo uso del software Jamovi versión 1.2.27.

Posterior a ello, para la recolección de datos, se sumaron los puntajes directos de las dimensiones para calcular el puntaje general. Asimismo, fueron clasificados en niveles: bajo, medio o alto; finalizando con el análisis de frecuencia en porcentaje, según los objetivos propuestos; los mismos que fueron presentados en tablas y figuras.

## **Resultados y Discusión**

### **Factores psicosociales en el trabajo de los colaboradores de una empresa de envases de polipropileno.**

Respecto a los colaboradores evaluados, a nivel general, el 75% se encuentran expuestos en un nivel medio a factores psicosociales (Ver figura 1).



*Figura 1.* Frecuencia en porcentaje de los niveles de factores psicosociales en el trabajo de los colaboradores de una empresa de envases de polipropileno de Chiclayo, 2020.

En la ciudad de Quito, Ecuador, Vargas (2018) realizó un estudio para diagnosticar los factores de riesgo psicosociales presentes dentro de una empresa, donde se obtuvo resultados similares a este estudio, siendo el nivel medio de exposición a factores psicosociales el más destacado. Por tanto, puede que esta semejanza, se deba a que la población de estudio tenga características similares, puesto que estos fueron operarios de una empresa, en donde la presencia de dichos factores es habitual.

Del mismo modo, Albán et al. (2019) evidenció que, de las personas evaluadas, el 50% se ubicaron en un nivel medio de exposición a riesgos psicosociales.

Asimismo, Pando et al. (2018) determinaron que gran parte de los evaluados, se situaron en un nivel medio de exposición a factores psicosociales.

Por ello, se puede mencionar como referencia a las condiciones del lugar de trabajo, en donde según Silva, suelen presentarse de manera natural o a su vez son modificadas por mecanismos de producción, repercutiendo de forma adecuada u opuesta en la satisfacción de los colaboradores (como se citó en Vargas, 2018).

### **Factores psicosociales según sexo en el trabajo de los colaboradores de una empresa de envases de polipropileno.**

En cuanto al el sexo de los colaboradores evaluados, el 75% de mujeres como varones se encuentran expuestos a factores psicosociales, correspondiente a un nivel medio (Ver tabla 1).

Tabla 1.

*Frecuencia en porcentaje de los niveles de factores psicosociales según sexo.*

NIVEL	SEXO %	
	FEMENINO	MASCULINO
BAJO	25	22.5
MEDIO	75	75
ALTO	0	2.5

En Perú, Pando et al. (2018) realizaron una investigación, con la finalidad de determinar el grado de riesgo de distintos factores psicosociales por tipo de síntomas de estrés. En donde se obtuvo que el 61,6% del total evaluado, tuvo mayor predominancia en varones, coincidiendo parcialmente con este estudio, en donde el sexo femenino y masculino obtuvieron el mayor porcentaje, correspondiente al nivel medio de exposición a factores psicosociales.

Según Rodríguez, esto podría deberse a la presencia de estrés laboral, el cual es considerado como un desajuste entre persona y entorno, provocando un disgusto entre si (como se citó en Tipán, 2020). A su vez puede estar predispuesto por diferentes factores psicosociales que lo provocan, como las condiciones del lugar de trabajo, en donde incide de forma adecuada u opuesta en la satisfacción de los colaboradores; la carga de trabajo, señalando características, como la carga física y mental, las cuales pueden influir de manera negativa en la salud de los mismos. También, se considera a las exigencias laborales, las cuales están referidas a actividades de carácter laboral, donde se exige cumplir con diferentes requisitos para la obtención de incentivos por desempeño, conllevando a que los colaboradores se esfuercen constantemente para obtener dichos beneficios. (Vargas, 2018)

### **Factores psicosociales según edad en el trabajo de los colaboradores de una empresa de envases de polipropileno.**

En cuanto a factores psicosociales según edad de los colaboradores, tanto la etapa joven (18-29) con un 80% y la adulta (30-59) con un 72.6%, se encuentran ubicados en un nivel medio; a diferencia del adulto mayor (60 a más), con un 100% en nivel bajo (Ver tabla 2).

Tabla 2.

*Frecuencia en porcentaje de los niveles de factores psicosociales según edad.*

NIVEL	EDAD %		
	JOVEN (18-29)	ADULTO (30-59)	ADULTO MAYOR (60 a más)
BAJO	20	24.2	100
MEDIO	80	72.6	0
ALTO	0	3.2	0

Pando et al. (2018) encontraron que la edad predominante fue de 38 años, seguida de 28 años, las cuales corresponden a la etapa de joven y adulto, siendo similar de forma parcial al presente estudio, en donde se evidenció que ambos se sitúan en un nivel medio de exposición a factores psicosociales.

Ante esto, Benavides et al., mencionan que la aparición de factores psicosociales, alteran la salud y afectan la comodidad de los colaboradores en su trabajo (como se citó en UAM, 2010).

Por ello, esto podría deberse a que, por una parte, los jóvenes, considerados como adultos tempranos, no poseen una trayectoria profesional clara, variando su rutina entre la educación y el trabajo (Fursteng et al., Hamilton y Hamilton, como se citó en Papalia y Feldman, 2012), alterando su estado de salud a nivel físico y emocional, dando lugar al aumento de estrés, el cual puede percibirse dentro de su área de trabajo (Arnett et al., como se citó en Papalia y Feldman, 2012)

Por otra parte, en cuanto a los adultos, que se ubican en el rango de 30 a 59 años, considerados como adultos medios, la presencia de estos factores, pueden deberse a los cambios sensoriales y motrices dentro de la etapa de transición de adulto temprano a adulto medio, siendo esto imperceptible en la gran mayoría de los casos; puesto que es común que experimenten deterioros perceptuales, además de problemas auditivos y visuales (Pleis y Lucas, como se citó en Papalia y Feldman, 2012).

### Factores psicosociales según estado civil en el trabajo de los colaboradores de una empresa de envases de polipropileno.

En cuanto a factores psicosociales según estado civil de los colaboradores, tanto los solteros, convivientes, casados y divorciados, superan el 50%, correspondiente al nivel medio (Ver tabla 3).

Tabla 3.

*Frecuencia en porcentaje de los niveles de factores psicosociales según estado civil.*

NIVEL	ESTADO CIVIL %			
	SOLTERO(A)	CONVIVIENTE	CASADO(A)	DIVORCIADO(A)
BAJO	21.2	32.4	15	0
MEDIO	78.8	67.6	75	100
ALTO	0	0	10	0

Se encontró respecto al estado civil que los solteros, casados, viudos, divorciados y separados no superaron el 50%, correspondiente a la exposición a factores psicosociales (Pando et al. 2018) discrepando con lo encontrado en este estudio, donde en su mayoría si superó el 50%, ubicándose en un nivel medio.

Lo que podría significar que los adultos solteros atraviesan una inestabilidad económica, posponiendo otros compromisos, como el matrimonio y la paternidad (Want y Morin, como se citó en Papalia y Feldman, 2012).

Por otro lado, para quienes cohabitan, se puede deber a que esta condición civil es menos satisfactoria y estable que el matrimonio; considerándose a la existencia de diversas expectativas en cuanto a la división de tareas o actividades domésticas, como una de las principales causas que conllevan al cese de una relación sentimental (Binstock y Thornton., Bramlett y Mosher., Heuveline y Timberlake., Seltzer., Hohmann-Marriot, como se citó en Papalia y Feldman, 2012).

Para quienes se encuentran casados, la existencia de factores psicosociales en el trabajo, puede estar condicionada por la ausencia de una satisfacción marital, debido a la cantidad mayor de hijos que se tiene dentro del matrimonio, a diferencia de quienes no lo tienen (Twenge, Campbell y Foster, como se citó en Papalia y Feldman, 2012).

Finalmente, para aquellos que son divorciados, uno de los condicionantes puede ser la incompatibilidad y ausencia de apoyo emocional (Dolan y Hoffman, como se citó en Papalia y Feldman, 2012).

## **Conclusiones**

Respecto a los niveles de factores psicosociales en el trabajo de los colaboradores de una empresa de envases de polipropileno de Chiclayo, 2020; en su mayoría poseen un nivel medio de exposición.

En cuanto al sexo de los colaboradores, tanto varones como mujeres, se ubicaron en un nivel medio de exposición a factores psicosociales.

De acuerdo con la edad de los evaluados, solo los jóvenes y adultos, evidenciaron un nivel medio de exposición a factores psicosociales, a diferencia de los adultos mayores, con un nivel bajo.

Finalmente, acorde al estado civil, los solteros, convivientes y casados, se ubicaron en un nivel medio de exposición a factores psicosociales.

## **Recomendaciones**

Para los investigadores, se solicita la ampliación de antecedentes de estudio, relacionado a los objetivos planteados.

Se sugiere la construcción y adaptación de un instrumento breve para la recolección de datos.

Elaborar investigaciones comparativas, con la finalidad de conocer otras variables que puedan condicionar la existencia de factores psicosociales en el trabajo.

Se recomienda una evaluación por parte de la empresa, relacionada a los factores psicosociales, a través de la aplicación de programas preventivo – promocional en donde se enfatice temas como el manejo de estrés, gestión del tiempo y pausas activas dentro de una jornada laboral, a fin de mantener el nivel bajo de exposición a factores psicosociales.

Por otro parte, para quienes se encuentran en un nivel medio y alto de exposición a factores psicosociales, se sugiere realizar una evaluación y seguimiento constante, haciendo uso de estrategias lúdicas por parte de la empresa, con la finalidad de reducir la frecuencia de los mismos dentro del trabajo de los colaboradores y su vez al mejoramiento de interacciones sociales, sentido de pertenencia, desarrollo del liderazgo, trabajo en equipo y entre otros.

## Referencias

- Albán, G., Fonseca, S., Raza, A. & Vallejo, J. (enero – diciembre, 2019). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de energy gas – Ecuador. *Horizontes de enfermería*, (9), 88-101. Recuperado de <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/enfermeria/article/view/835/992>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México D.F: Mcgraw-Hill. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ministerio de la salud (s.f.). *Norma técnica de salud para la atención integral de salud en la etapa de vida joven*. Recuperado de <https://bit.ly/3ans8sn>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57(1), 1-262. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Recuperado de: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Pando, M., Gascón, S., Varillas, W. & Aranda, C. (2018). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia UNEMI*, 12(29), 01-08. Recuperado de: <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/712/688>
- Pando, M., Varillas, W., Aranda 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. Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/anales/article/view/12649/11464>
- Papalia, D. & Feldman, R. (2012). *Desarrollo Humano*. [versión PDF] Recuperado de <https://bit.ly/3dEyndw>
- Tipán, E. (2020). *Factores psicosociales y rendimiento laboral de la empresa EFIKAS*. (Tesis de Licenciatura). Recuperada de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20739/1/T-UCE-0007-CPS-240.pdf>
- Universidad Autónoma de Madrid. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias medidas y buenas prácticas*. Recuperado de: <https://bit.ly/2OALth8>
- Unión General de Trabajadores. (s.f.). *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*. Recuperado de: [http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/10/prl\\_riesgo-psicosocial.pdf](http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/10/prl_riesgo-psicosocial.pdf)
- Vargas, M. (2018). *Diagnóstico de factores de riesgo psicosociales y propuesta de un plan de mejora en la empresa Franco Granda Dimalvid Cía. Ltda.* (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://200.12.169.19/bitstream/25000/15704/1/T-UCE-0007-CPS-006.pdf>

## Anexos

## Anexo A

FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO 2004<sup>1</sup> (ADAPTADO)

Favor de señalar con un "X" la columna correspondiente la frecuencia en que están **presentes en el trabajo que usted realiza en esta Institución**, cada una de las situaciones que se enlistan a continuación.

No.	Item	0 Nunca	1 Casi Nunca	2 Algunas Veces	3 Casi Siempre	4 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) en aulas o espacios para trabajar					
1.9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					
					SUBTOTAL	
<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					
					SUBTOTAL	
<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					
					SUBTOTAL	
<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.					
					SUBTOTAL	

<sup>1</sup> El diseño de este instrumento es original, se realizó por la Mtra. Noemí Silva Gutierrez.

<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					
					SUBTOTAL	
<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.					
					SUBTOTAL	
<b>7.</b>	<b>Remuneración del Rendimiento</b>					
7.1	Está inconforme con el salario 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					
					SUBTOTAL	
					<b>TOTAL</b>	

## Anexo B



### Hoja informativa para participar en un estudio de investigación

---

**Datos informativos:**

Institución : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
Investigador : Jorge Alexis Ramírez Hernández  
Título : Factores psicosociales en colaboradores de una empresa de envases de polipropileno de Chiclayo, 2020.

---

**Propósito del Estudio:**

Señor/Señora/Señorita, se le invita a participar en un estudio de investigación que tiene por finalidad determinar los factores psicosociales en el trabajo de los colaboradores de una empresa de envases de polipropileno de Chiclayo, 2020. Los factores psicosociales hacen referencia a aquellas condiciones, las cuales pueden encontrarse en una situación laboral y que a su vez están relacionadas con la empresa, el tema de trabajo y el cumplimiento de actividades laborales; La misma que posee la capacidad para alterar el bienestar o la salud (física, psíquica o social) tanto del colaborador como al desarrollo de su trabajo.

**Procedimientos:**

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario que durará aproximadamente 20 minutos.

**Beneficios:**

Los resultados de la investigación se harán llegar a la administración de la empresa, incluyendo propuestas, donde se evalúe su implementación.

**Costos e incentivos**

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

**Riesgos:**

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

**Confidencialidad:**

Se garantiza que la información que usted brinde es absolutamente anónima para otras personas, siendo solo el investigador y asesores del estudio, los únicos que manejarán la información obtenida.

**Uso futuro de la información obtenida:**

La información de su cuestionario, se conservará y será guardado en archivos privados por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de la investigación, luego del cual será eliminada.

**Derechos del participante:**

Si usted decide participar en el estudio, tiene total libertad de responder a su propio criterio personal, todos los ítems que serán presentados en el cuestionario. Por otro lado, en caso desista en colaborar de dicha investigación o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno, puede retirarse de éste en cualquier momento. Además, 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, enviando un mensaje al siguiente correo electrónico: [comiteetica.medicina@usat.edu.pe](mailto:comiteetica.medicina@usat.edu.pe)

Cordialmente,

Jorge Alexis Ramírez Hernández  
71396827  
Investigador

**Anexo C****Ficha de Datos Sociodemográficos****Instrucciones:**

Estimado colaborador, a continuación, encontrará enunciados sobre aspectos personales donde deberá marcar con un aspa (X) o completar los espacios, según sea el caso. Recuerde que, no existe respuesta buena o mala, para lo cual se le solicita ser lo más sincero posible.

**1. Sexo:**

Femenino (\_\_\_\_)

Masculino (\_\_\_\_)

**2. Edad:** \_\_\_\_\_**3. Estado Civil:**

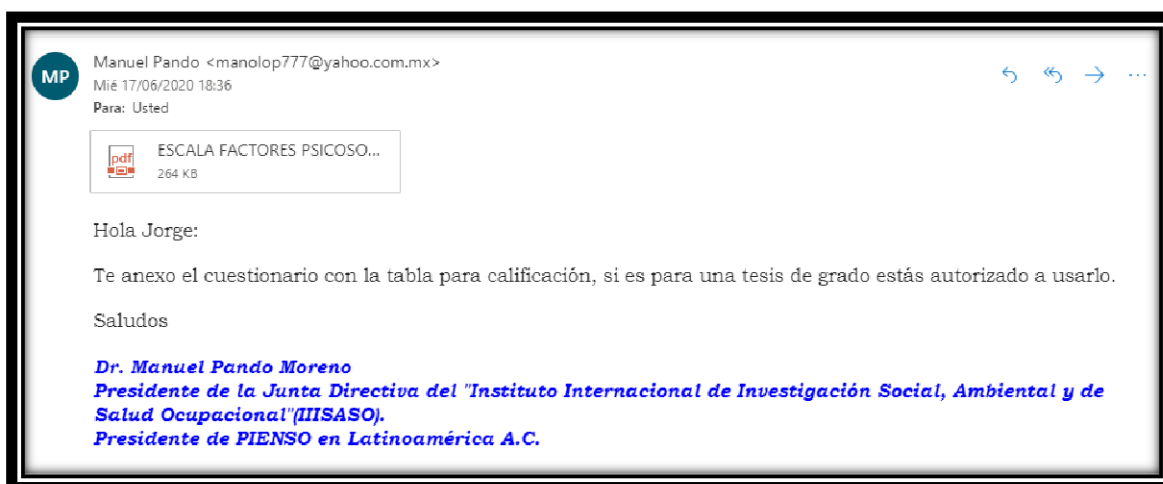
Soltero(a) ( )

Conviviente ( )

Casado(a) ( )

Divorciado(a) ( )

## Anexo D



## Anexo E



**CONSEJO DE FACULTAD**  
**RESOLUCIÓN N° 471-2020-USAT-FMED**  
**Chiclayo, 30 de setiembre de 2020**

Vista la solicitud virtual N° TRL-2020-8010 con fecha de evaluación 28 de setiembre de 2020 que adjunta el documento de aprobación emitido por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación del estudiante RAMIREZ HERNANDEZ JORGE ALEXIS, de la Escuela de Psicología. Asesor: Mgtr. Jessica Katuska Tacanga Montes.

**CONSIDERANDO:**

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

Que el proyecto de Investigación denominado: **FACTORES PSICOSOCIALES EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE ENVASES DE POLIPROPILENO DE CHICLAYO, 2020**, fue aprobado por el Comité Metodológico de la Escuela de Psicología y 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.- Disponer que el estudiante gestione ante las instituciones pertinentes las facilidades para la recolección de información.

Regístrese, comuníquese y archívese.



  
**Lic. Irene Mercedes del Rocío Rangel Castro**  
**Secretaría Académica**  
**Facultad de Medicina**

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

## Anexo F

