

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente



FACTORES SOCIO – LABORALES RELACIONADOS A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR. AREQUIPA – PERÚ 2018

Tesis presentada por la Bachiller:

Flores Barriga, Nadieshda Mariana

Para optar el Grado Académico de:

**Maestro en Salud Ocupacional y del Medio
Ambiente**

Asesora:

Dra. Vargas de Flores, Dominga

Arequipa – Perú

2020

Arequipa, 18 de Noviembre del 2019

DR.
JOSÉ ANTONIO VILLANUEVA SALAS
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POST GRADO DE LA UCSM

ASUNTO: Levantamiento de observaciones

PRESENTE.-

Previo atento saludo, me dirijo a su despacho para hacer de su conocimiento que siendo Jurado dictaminador de la Tesis presentada por la bachiller Nadieshda Mariana Flores Barriga titulada: "FACTORES SOCIO-LABORALES RELACIONADOS A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR AREQUIPA 2018", para optar el grado Académico de MAESTRO EN SALUD OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE; y realizadas las correcciones pertinentes que en su momento fueron realizadas por éste colegiado, soy de la opinión que el trabajo investigativo puede pasar a la siguiente fase.

Es todo cuanto tengo que informar

Atte.


Dr. Carlos A. Medina Pomareda
Cod. 0736




DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

A : DR. JOSÉ A. VILLANUEVA SALAS
Director de la Escuela de Postgrado
Universidad Católica de Santa María

De : DR. PATRICIO GONZALO AZÁLGARA LAZO
Dictaminador de Borrador de Tesis

Expediente : 20190000015826 Boleta N° : 109

Bachiller : FLORES BARRIGA, Nadieshda Mariana

Maestría : Salud Ocupacional y del Medio Ambiente

Borrador : Factores socio - laborales relacionados a la salud de los
trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur. Arequipa,
2018

En concordancia con lo dispuesto por la Dirección de la Escuela de Postgrado, se ha procedido a volver a revisar desde una perspectiva metodológica el Borrador de Tesis presentado, subsistiendo las siguientes observaciones:

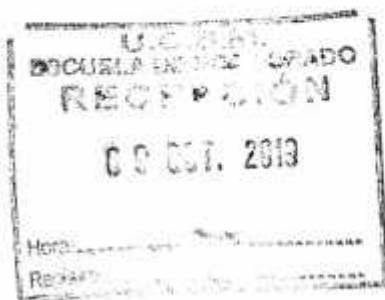
- La página 1 ha de ser la *introducción*.
- Bibliografía: Varias *fuentes* tienen más de 20 años de antigüedad. Consignar la *fecha de recuperación* de las *fuentes virtuales*.
- Anexos: Validación de instrumento: presentar copia del formato suscrito por los expertos.

Procede, sin necesidad de nuevo dictamen, el trámite del Borrador de Tesis, con el compromiso de la alumna de subsanar las observaciones.

Arequipa, 8 de octubre de 2019.



Dr. Patricio Gonzalo Azálgara Lazo
Dictaminador de Borrador de Tesis



Arequipa, 21 de junio del 2019

Dr.

JOSÉ A. VILLANUEVA SALAS

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA.

PRESENTE

ASUNTO: Informe de observaciones de borrador de Tesis.

Señor Director.

Por medio del presente hago llegar a su Despacho el dictamen sobre el Levantamiento de Observaciones de la tesis titulada: "FACTORES SOCIO-LABORALES RELACIONADOS A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR. AREQUIPA, 2018", con el que pretende optar el Grado Académico de Maestra en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente, la bachiller NADIESHDA MARIANA FLORES BARRIGA:

SE HAN LEVANTADO LAS OBSERVACIONES, POR LO QUE ESTÁ EN CONDICIONES DE PROCEDER A LOS TRÁMITES DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE TESIS.

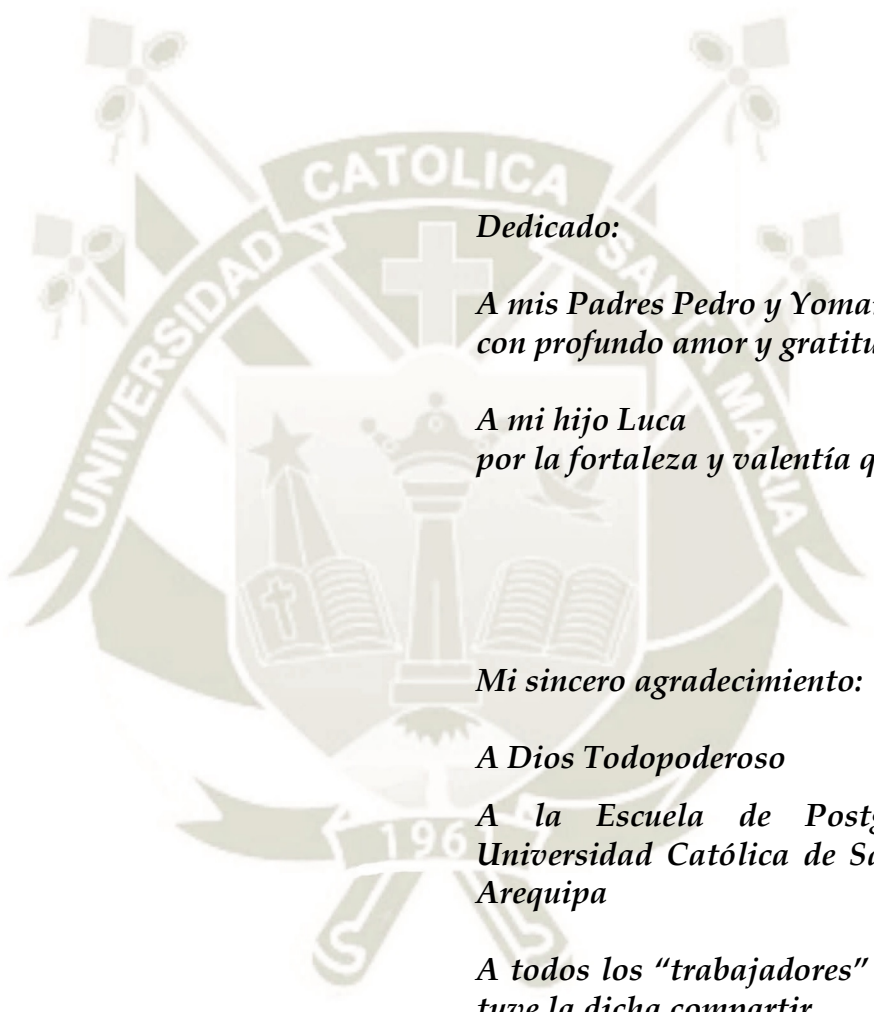
Es cuanto informo a Ud. para que se haga de conocimiento de la Bachiller y pueda continuar con el trámite de sustentación correspondiente.

Atentamente.



Mg. Ruperto Dueñas Carpio

DOCENTE



Dedicado:

*A mis Padres Pedro y Yomar
con profundo amor y gratitud*

*A mi hijo Luca
por la fortaleza y valentía que me inspira*

Mi sincero agradecimiento:

A Dios Todopoderoso

*A la Escuela de Postgrado de la
Universidad Católica de Santa María de
Arequipa*

*A todos los “trabajadores” con los cuales
tuve la dicha compartir*



*“Hay que procurar que haya trabajo digno,
y cuidado de la salud para todos los
ciudadanos”*

Papa Francisco

INDICE

RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I. MARCO CONCEPTUAL.....	5
CAPITULO II. METODOLOGÍA.....	20
CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	25
CONCLUSIONES.....	50
RECOMENDACIONES.....	51
BIBLIOGRAFÍA.....	52
ANEXOS.....	54
ANEXO N° 1. INSTRUMENTOS	
ANEXO N° 2. CONSENTIMIENTO INFORMADO	
ANEXO N° 3. FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	
ANEXO N° 4. MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS	

INDICE DE TABLAS

- TABLA N° 1. EDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR. AREQUIPA, 2018
Página 26
- TABLA N° 2. NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR. AREQUIPA, 2018
Página 28
- TABLA N° 3. TIEMPO DE SERVICIO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR. AREQUIPA, 2018
Página 29
- TABLA N° 4. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN EL FACTOR DE COMUNICACIÓN. AREQUIPA, 2018
Página 30
- TABLA N° 5. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN FACTOR INFORMACIÓN. AREQUIPA, 2018
Página 31
- TABLA N° 6. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN EL FACTOR PARTICIPACIÓN. AREQUIPA, 2018
Página 32
- TABLA N° 7. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN EL FACTOR IMPLICACIÓN. AREQUIPA, 2018
Página 33
- TABLA N° 8. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN EL FACTOR RESPONSABILIDAD. AREQUIPA, 2018
Página 34

- TABLA N° 9. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN EL FACTOR MEDIO AMBIENTE. AREQUIPA, 2018
Página 35
- TABLA N° 10. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN EL FACTOR LABORAL CONTENIDO DEL TRABAJO. AREQUIPA, 2018
Página 36
- TABLA N° 11. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN EL FACTOR LABORAL CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN. AREQUIPA, 2018
Página 37
- TABLA N° 12. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS FACTORES SOCIO LABORALES. AREQUIPA, 2018
Página 38
- TABLA N° 13. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO FÍSICO POR SALUD GENERAL. AREQUIPA, 2018
Página 39
- TABLA N° 14. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO FÍSICO POR VITALIDAD. AREQUIPA, 2018
Página 40
- TABLA N° 15. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO FÍSICO POR SÍNTOMAS SOMÁTICOS. AREQUIPA, 2018
Página 41
- TABLA N° 16. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO FÍSICO. AREQUIPA, 2018
Página 42

TABLA N° 17. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO DE SALUD PSICOEMOCIONAL POR AUTOESTIMA. AREQUIPA, 2018

Página 43

TABLA N° 18. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO DE SALUD PSICOEMOCIONAL POR SÍNTOMAS CONDUCTUALES. AREQUIPA, 2018

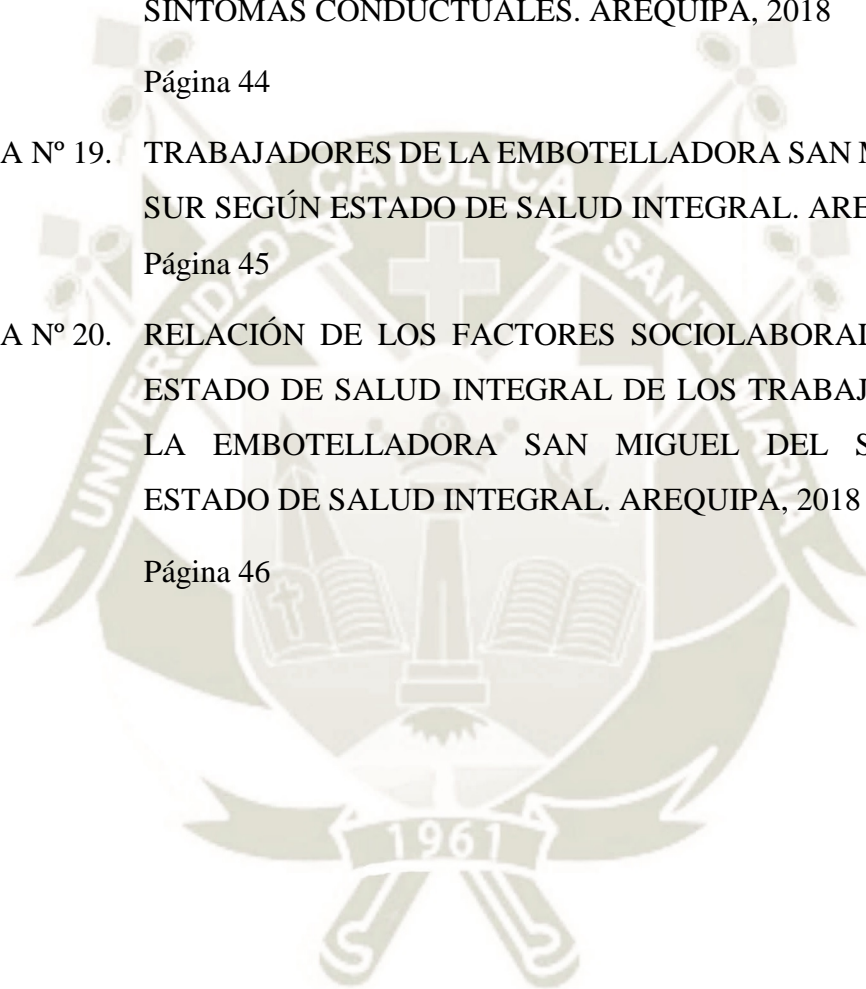
Página 44

TABLA N° 19. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO DE SALUD INTEGRAL. AREQUIPA, 2018

Página 45

TABLA N° 20. RELACIÓN DE LOS FACTORES SOCIOLABORALES CON EL ESTADO DE SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO DE SALUD INTEGRAL. AREQUIPA, 2018

Página 46



ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1. EDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA
SAN MIGUEL DEL SUR. AREQUIPA, 2018

Página 26

GRÁFICO N° 2. NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR. AREQUIPA, 2018

Página 28

GRÁFICO N° 3. TIEMPO DE SERVICIO DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR. AREQUIPA, 2018

Página 29

GRÁFICO N° 4. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL
SUR SEGÚN EL FACTOR DE COMUNICACIÓN. AREQUIPA,
2018

Página 30

GRÁFICO N° 5. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL
SUR SEGÚN FACTOR INFORMACIÓN. AREQUIPA, 2018

Página 31

GRÁFICO N° 6. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL
SUR SEGÚN EL FACTOR PARTICIPACIÓN. AREQUIPA, 2018

Página 32

GRÁFICO N° 7. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL
SUR SEGÚN EL FACTOR IMPLICACIÓN. AREQUIPA, 2018

Página 33

GRÁFICO N° 8. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL
SUR SEGÚN EL FACTOR RESPONSABILIDAD. AREQUIPA, 2018

Página 34

GRÁFICO N° 9. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL
SUR SEGÚN EL FACTOR MEDIO AMBIENTE. AREQUIPA, 2018

Página 35

GRÁFICO N° 10. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN EL FACTOR LABORAL CONTENIDO DEL TRABAJO. AREQUIPA, 2018

Página 36

GRÁFICO N° 11. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN EL FACTOR LABORAL CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN. AREQUIPA, 2018

Página 37

GRÁFICO N° 12. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN PERCEPCIÓN DE FACTORES SOCIO LABORALES. AREQUIPA, 2018

Página 38

GRÁFICO N° 13. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO FÍSICO POR SALUD GENERAL. AREQUIPA, 2018

Página 39

GRÁFICO N° 14. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO FÍSICO POR VITALIDAD. AREQUIPA, 2018

Página 40

GRÁFICO N° 15. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO FÍSICO POR SÍNTOMAS SOMÁTICOS. AREQUIPA, 2018

Página 41

GRÁFICO N° 16. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO FÍSICO. AREQUIPA, 2018

Página 42

GRÁFICO N° 17. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO DE SALUD PSICOEMOCIONAL POR AUTOESTIMA. AREQUIPA, 2018

Página 43

GRÁFICO N° 18. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO CONDUCTUAL POR SÍNTOMAS CONDUCTUALES. AREQUIPA, 2018

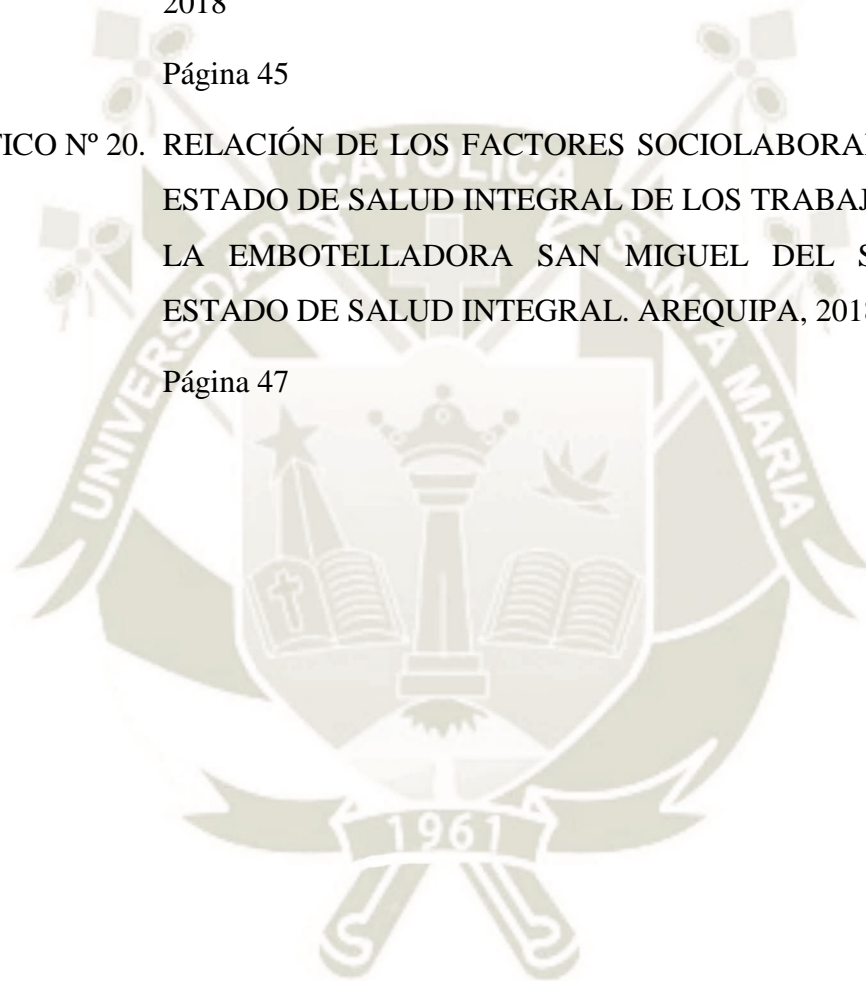
Página 44

GRÁFICO N° 19. TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO DE SALUD INTEGRAL. AREQUIPA, 2018

Página 45

GRÁFICO N° 20. RELACIÓN DE LOS FACTORES SOCIOLABORALES CON EL ESTADO DE SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO DE SALUD INTEGRAL. AREQUIPA, 2018

Página 47



RESUMEN

Factores Socio – Laborales relacionados a la Salud de los Trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur. Arequipa, 2018, es un estudio de investigación realizado en Arequipa, en el año 2018. Es un estudio de campo, de nivel relacional y de diseño transversal, que cuenta con dos variables: independiente: Factores sociolaborales y dependiente: Salud de Trabajador, con sus respectivos indicadores y sub indicadores. Se realizó en los meses de noviembre del 2017 a marzo del 2018.

El objetivo principal del estudio es establecer la relación de los factores socio-laborales con el estado de salud de los trabajadores. La hipótesis da referencia a que la salud de los trabajadores se relaciona directamente con los factores sociolaborales. La técnica seleccionada es la Encuesta en la modalidad de Cuestionario. Los instrumentos para la toma de datos son los Formularios de preguntas aplicadas a 86 trabajadores en fecha y horario previamente coordinado y establecido. La información obtenida fue procesada según los criterios del método científico, dando lugar a resultados, los que analizados dieron lugar a las conclusiones siguientes: 1) En la Embotelladora San Miguel del Sur, los trabajadores investigados en más de la tercera parte (37%) perciben los factores socio laborales que intervienen en la gestión administrativa como adecuados; la tercera parte aceptables y el 35% restantes, como inadecuados. 2) El 48% de los trabajadores investigados poseen buen estado de salud y el 52% acumulado poseen regular y mal estado de salud. 3) Estadísticamente, la salud integral de los trabajadores depende de los factores sociolaborales inadecuados.

Palabras claves: Factores sociolaborales – Salud - Trabajadores

ABSTRACT

Socio - Labor Factors related to the Health of the Workers of the Embotelladora San Miguel del Sur. Arequipa, 2018, is a research study conducted in Arequipa, in 2018. It is a field study, relational level and cross-sectional design, which has two variables and independent: Social and Labor Factors and Dependent: Worker Health, with their respective indicators and sub-indicators. It was held in the months of November 2017 to March 2018.

The main objective of the study is to establish the relationship of the socio-labor factors with the health status of the workers. The hypothesis refers to the fact that workers' health is directly related to social and labor factors. The selected technique is the Survey in the form of Questionnaire. The instruments for data collection are the Forms of questions applied to 86 workers on a previously coordinated and established date and time. The information obtained was processed according to the criteria of the scientific method, giving rise to results, which analyzed led to the following conclusions: 1) In the San Miguel del Sur bottling plant, workers surveyed in more than the fourth (37%) perceive to the social and labor factors that intervene in administrative management as appropriate; the fourth part acceptable and the remaining 35%, as inadequate. 2) 48% of the researched workers have good health status and 52% accumulated have a regular and bad state of health. 3) Statistically, the integral health of workers depends on inadequate socio-labor factors.

Key words: Socio-labor factors - Health - Workers

INTRODUCCIÓN

La empresa Embotelladora San Miguel del Sur cuenta con certificaciones internacionales como ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001, las cuales demuestran el compromiso con la mejora continua de la misma. Con respecto a la Salud Ocupacional se ha logrado establecer un servicio que busca mejorar los estándares a favor de la salud del trabajador.

Específicamente, refiriéndonos a salud de los trabajadores existen diversos factores propios de cada trabajador tanto personales como familiares: que pueden influir en ella; así como factores generados en la empresa y/o puesto de trabajo como sobre carga de trabajo, relaciones humanas inadecuadas, carencia de incentivos, que también impactan en su salud.

Como Médico Ocupacional en Embotelladora San Miguel del Sur, durante el tiempo de trabajo, he podido notar que existen factores sociolaborales que muchas veces impactan en la salud del trabajador que llegan a generar ausentismo laboral por ejemplo, la distribución es heterogénea dependiendo de la edad, del tipo de trabajo, del género, etc.; por lo tanto, me parece indispensable que para poder tomar medidas correctivas y preventivas con respecto a los factores de riesgo que afectan la salud de los trabajadores debemos intentar focalizar e identificar los mismos según las características de cada trabajador; esta especificidad logra que nuestras acciones sean más acertadas y eficaces.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Enunciado del problema:

“Factores Socio – Laborales relacionados la Salud de los trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur. Arequipa, 2018”

1.2. Descripción del problema

VARIABLE	INDICADORES	SUBINDICADORES
Independiente Factores sociolaborales (Condiciones presentes en una situación laboral que afectan la salud de los trabajadores)	1. Sociales	1.1.Comunicación 1.2.Información 1.3.Participación 1.4.Implicación 1.5.Responsabilidad
	2. Laborales	2.1.Medio ambiente. 2.2.Contenido del trabajo 2.3.Condiciones de la organización
Dependiente Salud del trabajador (Estado físico, psicoemocional y conductual del hombre)	1. Estado físico	1.1.Salud general 1.2.Vitalidad 1.3.Síntomas somáticos
	2. Estado psicoemocional	2.1.Autoestima
	3. Estado conductual	3.1.Síntomas conductuales

1.2.1. Ubicación en el Área del Conocimiento

- a. Campo : Ciencias de la Salud
- b. Área : Salud Ocupacional y del Medio Ambiente
- c. Línea : Salud del Trabajador

1.2.2. Análisis de Variable

El presente trabajo de investigación tiene dos variables:

- Independiente : Factores de riesgo sociolaborales.
- Dependiente : Salud de los trabajadores.

1.2.3. Interrogantes Básicas

- a. ¿Cómo perciben los factores socio - laborales los trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur?
- b. ¿Cuál es el estado de salud de los trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur?
- c. ¿Cuál es la relación de los factores socio-laborales con el estado de salud de trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur?

1.2.4. Tipo y nivel del Problema

- Tipo : Campo
Nivel : Relacional, de Corte Transversal

1.3. Justificación del problema

La Salud Ocupacional en las empresas y su utilidad cada vez están más respaldadas legalmente en diferentes aspectos como nivel y calidad de producción, cultura organizacional, ausentismo laboral, etc.; pero siguen estables los factores socio laborales, los que podrían afectar la salud de los trabajadores, de ahí que el estudio reviste una relevancia social contemporánea.

La presente investigación es relevante científicamente porque permitirá identificar la salud de los trabajadores, su nivel y la asociación con los factores socio-laborales modificables o no de cada trabajador. Si se llega a conocer el riesgo de los factores socio-laborales y medirlo, se pueden tomar acciones preventivo promocionales y a la vez poder medir el impacto de las mismas, en la salud de los trabajadores.

La trascendencia de la presente investigación está dada por la concientización cada vez mayor de que la salud integral del trabajador se debe a un conjunto de factores psicosociales y laborales, los cuales una vez identificados permitirán propuestas de mejora más objetivas, específicas y efectivas.

Según el criterio de originalidad, el problema a investigar aún no ha sido suficientemente abordado ni investigado en nuestro medio en el rubro industrial, lo que asegura su originalidad.

La factibilidad está asegurada porque se cuenta con los elementos y facilidades necesarios para llevarla a cabo.

De acuerdo al marco legal, tenemos que esta investigación está apoyada por la normativa actual que promociona la salud del trabajador.

A partir de la presente investigación se podrán tomar sus resultados como data objetiva para la propuesta de planes de acción en busca de la mejora continua y sobre todo en pro de la salud del trabajador.

2. HIPÓTESIS

Dado que existen aspectos del entorno social y del propio trabajo en las instituciones Empresariales que constituyen riesgos que afectan la salud de las personas. Es probable que la salud de los trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur de Arequipa se relacione con los factores sociolaborales.

3. OBJETIVOS

- 3.1. Identificar la forma en que perciben los factores socio – laborales los trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur de Arequipa.
- 3.2. Determinar el estado de Salud de los trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur de Arequipa.
- 3.3. Establecer la relación de factores sociolaborales con el estado de Salud en los trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur de Arequipa.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

1. RIESGOS SOCIO – LABORALES

1.1. Conceptualización

Los riesgos socio-laborales son condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras. Su origen es social y están dados por determinadas características de la organización del trabajo (1).

La falta de influencia y desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social y calidad de liderazgo, así como las escasas compensaciones pueden ser nocivas para la salud, independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares.

La personalidad y las circunstancias personales y sociales juegan un papel importante en todo trabajo, pero en el caso de prevención de accidentes y enfermedades laborales, lo que interesa son las condiciones de trabajo, si éstas provocan o no una exposición nociva a los riesgos (2).

Los factores de riesgo sociales, pueden ser definidos también como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar tanto el desarrollo del trabajo como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador”

La presencia de riesgos socio-laborales se fundamenta en el conocimiento científico; al respecto se han formulado varias teorías, pero sólo dos han conseguido aportar pruebas validas a través de estudios de población trabajadora sana y enferma. Estas teorías son la conocida como “demanda – control – apoyo social” formulada por Karasek y Johnson y la teoría conocida como “esfuerzo – recompensa” formulada por Siegrist. Estas teorías dividen a dichos riesgos en cuatro grandes grupos.

A. Exigencias psicológicas del trabajo

Esta teoría indica que existe una exposición nociva a las exigencias psicológicas cuantitativas, su origen radica en el mal cronometraje de los tiempos, la forma de asignar la parte variable del salario o la falta de personal.

B. Escasas posibilidades de desarrollo en el trabajo

En este caso, nos referimos al contenido de las tareas, en definitiva, a las condiciones de trabajo; es decir que en el trabajo no hay posibilidades de aplicar la experiencia, los conocimientos o habilidades de los trabajadores y tampoco de mejorarlas.

El trabajo es seguir al pie de la letra lo que indica otro, de la manera que le indica, sin poder hacerlos de otra forma o hacer otra tarea. En este sentido, los trabajadores pueden estar sufriendo una exposición nociva a la falta de influencia y posibilidades de desarrollo. Se ha demostrado que estas exposiciones son las que tiene más efecto negativo en la salud, tanto física como mental.

C. Ausencia de apoyo social y calidad de liderazgo

Exposición nociva a la falta de apoyo, refuerzo y a la baja calidad de liderazgo. Este tipo de exposición se da por las inadecuadas estrategias empresariales que usan y aplican condiciones de trabajo diferentes, estableciendo de esta manera la competitividad individual como forma de relación socio laboral entre los trabajadores.

D. Compensaciones insuficientes

Implica inseguridad laboral que incluye las condiciones de trabajo que afecta su vida personal, familiar y social. Inseguridad en el horario, en el turno y en el tipo de trabajo, situación que les evita la planificación de actividades en su hogar, con su familia, ausencia prolongada del hogar e incertidumbre.

En este aspecto se detecta muy fácilmente la exposición del personal a la alta inseguridad (3).

1.2. Importancia de las Respuestas en el Contexto Organizacional y Social

Las personas en las organizaciones se han convertido en un activo básico para las mismas. En la gestión empresarial son fundamentales al ser ellas quienes diseñan la organización, las funciones y los procesos; establecen los objetivos, estrategias y acciones; dirigen las actuaciones y asignan los recursos; toman las decisiones; investigan, crean, diseñan, producen y prestan los servicios.

Estamos transitando hacia una etapa en la que los medios productivos dejan de ser ventaja competitiva para ir entrando en la preponderancia del elemento dinámico de la organización: las personas. Si bien las innovaciones tecnológicas resultan fundamentales para el avance organizacional, el elemento diferenciador clave está en la persona que maneja dicha innovación; se observa aquí una clara relación con la tendencia hacia el crecimiento del trabajo abstracto en detrimento del trabajo manual. Es por ello, que las personas se están convirtiendo en las auténticas protagonistas para conseguir el éxito empresarial por el capital humano e intelectual que aportan, y por su capacidad de generar valor añadido a los productos y servicios, en un contexto muy competitivo y globalizado en un entorno muy cambiante.

Es pues un hecho indiscutible, atendiendo al desarrollo organizacional que estamos viviendo, que el factor humano constituye el activo más importante de la organización. A diferencia de los recursos materiales o financieros, el capital intelectual de la empresa puede multiplicarse en un clima de trabajo favorable, aportando capacidades y soluciones de un valor incalculable. Se convierte así en un valor añadido y en una herramienta de competitividad que diferencia a una empresa de otra.

La consideración de las personas como el activo principal de las organizaciones y en la sociedad implica, necesariamente, el desarrollo de un sistema de relaciones sociales y laborales que aporten calidad de vida, tanto a los individuos como a la sociedad en la que están inmersos.

Sin embargo, se establece una situación paradójica: si las personas son el activo básico de las organizaciones y los elementos sustanciales de la sociedad ¿por qué, normalmente, no se invierte en ellas? ¿Por qué no hay una clara y unívoca voluntad de establecer vías de relación positiva entre ellas, el sistema y la empresa? ¿Por qué

siempre acaba siendo el elemento prescindible en cualquier situación conflictiva? Y en lo tocante a la seguridad y la salud laboral ¿por qué no se desarrollan estrategias orientadas a mejorar las condiciones de trabajo en lugar de favorecer su precarización?; ¿por qué parece tan caro invertir en calidad organizativa y en prevención, mientras se favorece la precarización del colectivo que nos está asegurando la ventaja competitiva en las organizaciones? Aparentemente resulta un contrasentido.

Desde la perspectiva empresarial, el paradigma que ha imperado ha sido el de no "invertir" porque realmente los instrumentos de la política de Recursos Humanos se siguen considerando como gastos, relacionados con los costes de personal, que además suelen tener la consideración de los más importantes de las organizaciones, y que la estrategia empresarial se plantea reducir.

Este planteamiento es lógico porque en la cultura empresarial actual se reconoce que los factores claves de éxito, por orden de importancia, son: precios y costes competitivos, calidad del producto, posicionamiento claro y diferenciado, calidad de servicio, y buena imagen de marca. En esta cultura, la posición mayoritaria tiene una cierta obsesión por considerar las inversiones como costes, y no sólo al personal de la empresa, sino también a la investigación, a la publicidad, al marketing, a la protección de la marca, a la renovación tecnológica, etc. (5)

Es esta una estrategia errónea si lo que se quiere es contar con organizaciones competitivas, o si se desea entrar en un estado de bienestar generalizado, o si se cree realmente en la seguridad y la salud laboral. La mayor parte de las organizaciones muere prematuramente: no llega a los 30 años de vida. Y, además, buena parte de su vida resulta tóxica, peligrosa para la salud porque parte de una concepción opuesta a ésta. De hecho, las organizaciones suelen verse como máquinas más que como seres vivientes. No se piensa en que están compuestas por personas, sino que funcionan como mecanismos prefabricados. Desde este modelo resulta imposible introducir políticas preventivas o concepciones como el de cultura preventiva. Así, se las suele ver como:

- Propiedad, pues es de alguien;
- Con un propósito concebido por sus constructores: hacer tanto dinero para sus

dueños como sea posible

- Controladas por sus operadores, lo cual es la razón fundamental de controlar el negocio.
- Creadas por alguien externo: los sistemas y procedimientos corporativos han sido creados por el empresario e impuestos a la organización.

Con este tipo de visiones -personal igual a coste, organización igual a máquina- resulta imposible el desarrollo de políticas socio laborales equitativas, equilibradas y orientadas hacia la calidad de vida, que ayuden a mejorar las condiciones de trabajo e impiden, entre otras cosas, que el concepto de seguridad no se desarrolle suficientemente en el ámbito empresarial. Si el personal no se entiende como un activo, cómo se va a invertir en seguridad del empleo (estabilidad) y en seguridad como protección y salud laboral, resultaría fundamental un cambio de valores y de cultura empresarial por las vías de concientización y de la imposición legal. (6)

1.2.1. Factores de riesgo socio laborales

Las condiciones laborales han supuesto una amenaza para la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionados con la salud de todo tipo. Los tiempos han cambiado de forma muy importante, pero las condiciones laborales siguen siendo preocupantes. La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales.

El mundo laboral ha sido impactado por el fenómeno de la globalización económica y el desarrollo de la ciencia y tecnología. Esto ha generado cambios en la estructura del empleo y en las condiciones de trabajo, que a su vez ha influido en el surgimiento de nuevos factores de riesgo socio laboral al considerarlos peligrosos tanto para la seguridad y salud de los trabajadores como para la productividad de las empresas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que los trabajadores en general están expuestos a sufrir daños en su salud debido a las inadecuadas condiciones con las que laboran, y aunado a ellos están todos los factores individuales externos a las áreas laborales a los que también se

exponen de manera cotidiana. Todos aquellos factores de riesgo con los que los trabajadores conviven día a día y que son percibidos de manera negativa por el propio trabajador afectan su salud. Es preciso añadir que no todas las personas perciben de la misma manera las condiciones en que desarrollan su trabajo, respondiendo de manera individual y distinta según la situación a la que se exponga.

Existe un creciente interés en los denominados factores de riesgos socio laboral a los que están expuestos los trabajadores en el transcurso de su jornada laboral y que tienen su origen en el terreno de la organización del trabajo y, aunque sus consecuencias no son tan evidentes como los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, no por ello son menos importantes pues se relacionan con aumento de ausentismo, estrés, ansiedad y otros problemas tanto para la organización como para los trabajadores.

Por factores de riesgo socio laboral se entiende: aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea.

Para la Organización Internacional del Trabajo, los factores socio laboral de riesgo son condiciones que conducen al estrés laboral y a otros problemas relativos a la salud y a la seguridad laboral, que comprenden aspectos de trabajo y del entorno del trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.). A pesar de haber diversas definiciones, la mayoría de los autores muestra un consenso en los elementos que integran los factores de riesgo como son, por un lado, la interacción entre condiciones de trabajo, a través de la comunicación, información y participación, así como implicación y responsabilidad y, por otro lado, el potencial dañino tanto para la salud de los trabajadores y como para el desarrollo de su trabajo.

La identificación, valoración y control de los factores de riesgo de origen socio laboral, la planificación de las medidas preventivas correspondientes,

conduce a una gestión eficaz de las personas en la organización, en el sentido de una mejor adecuación a la tarea a desempeñar, al entorno, a la empresa, aportando en la eficacia de la organización, logrando mejor rendimiento, menor ausentismo y mayor satisfacción. (7)

Por lo tanto, los factores socio laborales de riesgo pueden impactar en forma negativa no sólo a los trabajadores, sino también al funcionamiento de la organización, los trabajadores expuestos a este tipo de factores reducen su desempeño, pudiendo comprometer aspectos como la productividad y la imagen de la empresa, entre otros.

Como se señaló, los factores de riesgo socio laboral influyen negativamente en el funcionamiento de las organizaciones en los trabajadores, de ahí la importancia de controlar y gestionar este tipo de riesgos. Una gestión deficiente puede significar altos costos, directos o indirectos para la empresa a consecuencia del aumento del ausentismo, incremento de desvinculaciones voluntarias, baja en la motivación, deterioro de las relaciones laborales y del clima organizacional, amenazas reales de sanciones tanto de tipo civil como administrativas y la consecuente pérdida de reputación que suponen las denuncias y difusión mediática, entre otros.

Los efectos de los factores de riesgo socio laborales en la salud son diversos y dependen tanto de las características de las personas, apreciación de la situación y de los mecanismos de resistencia, así como de las características propias del factor de riesgo. Es así como se pueden identificar dos tipos de respuestas ante los factores de riesgo las respuestas de acomodación pasiva, que conducen a una reducción del interés por participar y cambiar la realidad, sumiendo al individuo en un ciclo, de empobrecimiento personal que limita su capacidad de lucha; de estrés, que tienen componentes subjetivos, fisiológicos y motores.

2. SALUD LABORAL (8)

2.1. Dimensiones de salud

Antes se han definido los factores de riesgo socio laboral como las exposiciones, en la organización del trabajo como el origen de éstas, y el estrés como el precursor o antecesor de los efectos que se pretende y debe evitar. Además, el conjunto de exposiciones laborales y condiciones de trabajo tienen una gran influencia en la salud de los trabajadores.

La evaluación de riesgos socio laborales debe fundamentarse en la información sobre exposiciones a riesgos psicosociales, y no en sus posibles efectos. Evaluar riesgos basándose en información sobre el estado de salud podría conllevar graves errores. En primer lugar, porque los efectos en salud pueden ser tardíos y aparecer tras largos periodos de latencia, mucho después de la evaluación. En segundo lugar, porque las condiciones de trabajo nocivas son un poderoso factor de selección de la población, de forma que las personas que puedan enfermar son fácilmente expulsadas del ambiente de trabajo, pudiéndose encontrar, en el momento de la evaluación, solamente personas sanas incluso en ambientes de trabajo muy nocivos.

La evaluación de riesgos no constituye una investigación científica sobre las causas de las enfermedades, sino un proceso socio-técnico basado en el método científico que pretende evitar daños a través de la modificación de sus causas en la organización del trabajo. Aunque en ciertas condiciones, la información obtenida en evaluaciones de riesgos puede ser útil para proyectos de investigación en salud, como regla general debe dejarse muy claro que un proyecto de investigación requiere de protocolos, diseños y procesos específicos y diferenciados.

Para la evaluación de riesgos puede tener interés obtener una descripción de los indicadores de salud entre la población ocupada en la empresa objeto de evaluación y para la población ocupada de referencia.

Desde el punto de vista de la evaluación de intervenciones preventivas, puede ser muy interesante comparar las medidas de estas dimensiones obtenidas en el

momento de la evaluación de riesgos con otras obtenidas un tiempo después de las intervenciones preventivas (por ejemplo, seis meses después).

La percepción de la salud es un indicador muy fiable de mortalidad y morbilidad, y utilización de servicios de salud. Así, la percepción del estado de salud es un excelente indicador, fácil de obtener y de interpretar.

2.2. Salud Psicoemocional

También en este punto se utiliza la escala de salud mental general que incluye la depresión, la ansiedad, el control de la conducta y el control emocional el efecto positivo en general.

La salud mental es uno de los aspectos más importantes de la salud y uno de los pilares centrales de la calidad de vida.

La vitalidad se refiere al sentimiento de energía y vitalidad, frente al sentimiento de cansancio y agotamiento.

2.3. Salud para Todos

La salud se comprende no solo como la ausencia de enfermedad sino como una manera de vivir autónoma, digna y solidaria, es decir, inseparable del nivel y calidad de vida del individuo y su familia, de las características sociales de otros núcleos: de población y de las condiciones de su entorno.

Se ha señalado que la condición de salud está afectada por factores genéticos y hereditarios, ambientales y culturales, así como por el estilo de vida y por la organización de los servicios de salud. La interacción positiva de estos factores (individuales, del medio y los de tipo organizacional), encontrará su expresión en una vida digna, autónoma y solidaria a través de una buena salud. Ahora bien, es conveniente tener en cuenta la existencia de otro factor condicionante de similar importancia, y es la condición laboral, cuya relación con la salud es continua e ininterrumpida. Asimismo, se ha dicho que el trabajo constituye la principal manifestación humana, y que puede representar tanto un instrumento de salud, como también un instrumento patógeno. En tales condiciones, la salud, la actividad laboral y el medio representan los tres elementos básicos de la ecología humana y del bienestar social.

La importancia de lograr una adecuada calidad de vida y un buen nivel de salud ha sido expresada en múltiples ocasiones y en variadas circunstancias. La Asamblea Mundial de la Salud decidió en 1977, que la principal meta social de los gobiernos y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en los próximos decenios debe consistir en "alcanzar para todos los ciudadanos del mundo en el año 2000, un grado de salud que les permita llevar una vida social y económicamente productiva". La salud para todos ideológicamente se basa en los siguientes postulados (9).

- La salud es un derecho humano y una meta social universalmente aceptada.
- Se pretende que las grandes y marcadas desigualdades en salud entre diferentes países, y entre distintos estratos de población dentro de un mismo país, sean drásticamente reducidas como un significado de equidad y de justicia social.
- El pueblo tiene el derecho y el deber de participar en lo individual y en lo colectivo en la planificación y ejecución de los cuidados de su salud.

La Asamblea Mundial de la Salud, al aprobar la meta de salud para todos, tuvo en cuenta el probable escenario socioeconómico que existiría en el año 2000; esto, para América Latina, se identifica en términos generales con cambios demográficos caracterizados por un alto crecimiento de la población y con una muy fuerte tendencia a la urbanización. Asimismo, debido a la tendencia decreciente en la fecundidad y a la elevación de la esperanza de vida se producirá un cambio en la estructura de edad de la población; esto significa que un 58% del total de la población (aproximadamente 350 millones) corresponderá al grupo comprendido entre los 15 y 64 años, o sea un núcleo de población en plena actividad laboral.

Por otro lado, las posibles situaciones demográficas para América Latina en el año 2000 van a representar fuertes demandas de los sectores sociales (vivienda, educación, alimentación, salud) que van a requerir esfuerzos y cambios en los enfoques para poder satisfacerlas. Los déficits habitacionales serán mayores, las condiciones de alimentación y nutrición de los grupos más desprotegidos se irán deteriorando y la estructura epidemiológica prevalente sufrirá marcados cambios en cuanto a morbilidad y mortalidad.

En lo que concierne a la salud y en sentido más específico a la salud de los trabajadores, la OMS ha señalado que es necesario realizar una diferenciación entre las condiciones de salud ocupacional de los países industrializados y las de los países en desarrollo. En países industrializados, donde las enfermedades no transmisibles son más prevalentes, los problemas más importantes son las enfermedades cardiovasculares, la hipertensión, los daños mentales y las enfermedades psicosomáticas. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores de los países en desarrollo realizan sus actividades en la agricultura, y padecen múltiples problemas de salud, algunos de los cuales tienen clara relación, o son el resultado de los accidentes de trabajo. Esta es la "doble carga" que sufren los trabajadores de los países en desarrollo: por una parte, la patología común y, por la otra, los nuevos riesgos debidos a los agentes derivados del proceso de industrialización.

Además, las condiciones demográficas y sociales señaladas van a tener repercusión en un aumento de la demanda de servicios de salud, cuyos costos tendrán un valor cada vez mayor que planteará complejos problemas a la hora de decidir cómo satisfacer las necesidades básicas de salud. Todas estas perspectivas hacen factible que se incrementen las demandas sociales, sobre todo de los grupos de población marginada, lo que abrirá aún más la brecha entre necesidades y recursos.

En 1979, la OMS, consciente de la necesidad de cambio con respecto al sistema de salud, aprobó la atención primaria de salud como la estrategia válida para alcanzar la meta de salud para todos, tratando de modificar positivamente las condiciones del posible escenario del año 2000. Dentro del contexto de salud para todos, esta atención indica que:

- La salud comienza en el hogar, continúa y se mantiene constante en la escuela y en la fábrica.
- La población aplicará mejores métodos para prevenir las enfermedades y aliviar las afecciones e invalideces, lo que permitirá disponer de mejores medios para crecer y envejecer, es decir, seguir viviendo con una cierta calidad de vida y morir dignamente.
- Los servicios de salud deberán tener la característica esencial de ser accesibles a todos (10).

2.4. Salud Ocupacional

La concepción de la enfermedad como un fenómeno vinculado o derivado del bajo es muy antigua y se confunde en sus orígenes con la propia actividad médica. Ya Hipócrates y Plinio se refirieron a las enfermedades de los trabajadores de las minas y más tarde Bauer, Paracelso y otros, presentaron su preocupación por las condiciones ambientales del trabajador.

Ramazzini (1638-1714) describe por primera vez y en forma sistemática la enfermedad derivada de los oficios de su época, introduciendo en la anamnesis la clásica pregunta: ¿en qué trabaja? Pott (1775) describió la alta incidencia de tumores del escroto en los deshollinadores londinenses e introdujo en el método epidemiológico el estudio de la enfermedad laboral. A finales del siglo XVIII, con el desarrollo del proceso industrial en Inglaterra y otros países, se hizo evidente la presencia de los riesgos laborales expresados por largas jornadas de trabajo, falta de mecanismos protectores, inadecuadas condiciones de iluminación y ventilación, que eran factores ambientales que favorecían los accidentes de trabajo. Asimismo, en 1833 apareció en Inglaterra la primera legislación en aspectos laborales (ley de fábricas), que básicamente reglamentaba la inspección de fábricas y los límites de las jornadas de trabajo para lo, niños.

En la actualidad está fuera de toda duda la interrelación trabajo – enfermedad – salud y son muchos los investigadores e instituciones que están analizando estructural y específicamente los riesgos laborales de la clase trabajadora. Se ha informado, por ejemplo, que del 60 a 9057o de los casos de cáncer guardar relación directa o indirecta con la acción de diversos elementos del medio, ya sea aire, agua, radiaciones, o bien con las condiciones de vida y de trabajo, las preferencias personales en materia de alimentación, consumo de tabaco o de otras sustancias tóxicas.

El desarrollo de la salud ocupacional en América Latina ha ido avanzando de manera coherente con el modelo genera de desarrollo. Los programas de salud ocupacional han sido diseñados para proporcionar cobertura, en especial aquellos grupos de trabajadores empleados en los sectores más dinámicos la economía de los países: las industrias extractivas y manufactureras, el sector energético y las

grandes empresas dependientes del capital transnacional. Por otro lado, existe una gran masa de trabajadores de medianas y pequeñas empresas, como artesanos, trabajadores rurales, etc., que no tienen cobertura en relación con los riesgos laborales (11).

3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

3.1. Internacionales

CARVAJAL PAZ, Melissa y RAMÍREZ BOTERO, Viviana Andrea. (2011) Colombia. Riesgo Sociolaboral de trabajadores de la Corporación “Sirviendo Con Amor” en la ciudad de Pereira, Colombia, en el 2011, se utilizó el Método CoPsoQ – ISTAS 21; y se concluyó que era necesario contar con un programa de Salud Ocupacional y tener una planeación estratégica dado que en un mayor porcentaje los trabajadores se sienten motivados con su trabajo y rol que desempeñan en ésta; sin embargo, en las exigencias de orden laboral se evidencia el riesgo frente a esta dimensión.

NEISA Claudia y COLORADO, Paola. (2010) Colombia. Factores de Riesgos sociolaborales asociados al cargo de Teleoperador, en la ciudad de Bogotá, Colombia; evidenciando que lo referente a las condiciones de la tarea tiene un nivel de riesgo alto. Además, cabe anotar que el riesgo de la carga física se percibió en un nivel medio. Por otro lado, las condiciones de la organización fueron percibidas como de nivel de riesgo medio, al igual que las características de la gestión, del grupo social y de la organización. Así mismo, las condiciones individuales fueron percibidas como de riesgo medio, donde también se encuentran las características de la personalidad, los moderadores afectivos y demográficos.

SARMIENTO GONZÁLEZ, María Claudia (2015). Argentina. Estudio los Factores de riesgo psicosociales intralaborales en personal terapéutico asistencial y observo que los porcentajes de riesgo Muy Alto y Alto mayores a 60% se relacionan con las dimensiones: características de liderazgo, capacitación, participación y manejo del cambio, control y autonomía en el trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas del medio y en la dimensión reconocimiento y compensación; asimismo los profesionales solteros tienen mayor exposición a riesgos psicosociales intralaborales, por encima de las

personas casadas o que viven en unión libre. Los profesionales que laboran en la institución por más de 3 años, y aquellos que llevan un periodo entre los 6 meses y un año de labor, se encuentran expuestos a niveles más altos de riesgo, dado por las exigencias que implican el periodo inicial de vinculación con la Organización, y posteriormente, por considerar el trabajo rutinario y repetitivo, constituyéndose poco motivador.

3.2. Nacionales

TUESTA ROLDAN, Patricia Magaly. Lima (2017). Factores Sociolaborales relacionados al Síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el Período febrero de 2017. Objetivo: El presente estudio se planteó con el propósito de determinar los factores sociolaborales relacionados al Síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017. Metodología: Estudio observacional, descriptivo relacional, prospectivo y transversal. Participaron 167 trabajadores. El análisis de las variables cualitativas utilizó las frecuencias absolutas y relativas; y de las variables cuantitativas, las medidas de tendencia central y de dispersión. El análisis bi-variado utilizó la prueba Chi-cuadrado con un nivel de confianza del 95%. Resultados: La edad promedio fue 40,8 años. El 95.8% presentó bajo Síndrome de Burnout. Se observó que las prácticas deportivas frecuentes ($p=0.011$), las relaciones interpersonales ($p=0.001$), salario adecuado ($p<0.001$) y ambiente laboral adecuado ($p=0.002$) se relaciona a un bajo desgaste emocional; en comparación a la mayor antigüedad ($p=0.016$), interferencia con la vida laboral ($p<0.001$) y la sobrecarga ($p<0.001$) que se relacionaron a un mayor desgaste emocional. El tiempo de desplazamiento a 1 hora ($p=0.018$), el tipo de contrato ($p=0.037$) y el salario adecuado ($p=0.004$) se relacionó a bajo nivel de cinismo. Las relaciones interpersonales ($p=0.007$) y el reconocimiento laboral ($p=0.040$) se relacionaron a la eficacia en el trabajo. Conclusiones: el turno de trabajo y el salario son factores laborales relacionados significativamente al síndrome de Burnout global.

3.3. Locales

HERERA MACEDO, Carolina y LEÓN ENRÍQUEZ, Dafna. Arequipa (2018). “Influencia de los factores de riesgo laboral en la satisfacción de los trabajadores

del área de producción en una empresa de extracción minera. Arequipa, 2017”. Se investigó la influencia de los factores de riesgo en la satisfacción laboral en una empresa de extracción minera, con una muestra de 47 trabajadores de 18 años a más, bajo un estudio correlacional. Los resultados indican que existe una correlación alta negativa entre estas dos variables, indicando que, a mayor presencia de factores de riesgo, menor satisfacción laboral. Se concluyó que la empresa presenta factores de riesgo psicosocial lo que conlleva a que sí puede satisfacer a sus trabajadores de manera extrínseca mas no llega a satisfacerlos a nivel motivacional.



CAPITULO II

METODOLOGÍA

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

1.1.Técnica

La técnica seleccionada para la realización del estudio es la encuesta en la modalidad de Cuestionario.

1.2.Instrumentos

Para la primera variable se usó el Formulario de Preguntas auto elaborado en base a los indicadores y subindicadores; el que fue validado por expertos.

Para la segunda variable se usó el Formulario de Preguntas extraídas de la Escala de Medición de las Capacidades físicas, psicológicas y ocupacionales de los trabajadores, validada internacionalmente.

1.3.Cuadro de coherencias

Variable	Indicadores	Técnica e Instrumento	Ítems
Independiente Factores Socio Laborales	1. Sociales	Cuestionario Formulario de preguntas	1-2-8-11-12-17- 19-21-23-27
	2. Laborales		3-4-5-6-7-9-10- 13-14-15-16-18- 20-22-24-25-26
Dependiente Salud del Trabajador	1. Estado biofísico	Cuestionario Formulario de preguntas	1-12
	2. Estado psicoemocional		13-17
	3. Estado conductual		18-20

2. CAMPO DE VERIFICACION

2.1. Ubicación Espacial

El estudio se realizó en la empresa Embotelladora San Miguel del Sur de Arequipa: Es una empresa que se dedica a la producción de bebidas gasificadas no alcohólicas que tiene una Planta de producción ubicada en el distrito de Huaranguillo de la ciudad de Arequipa.

2.2. Ubicación Temporal

La investigación se desarrolló desde noviembre 2017 a marzo del 2018 por lo tanto, es un estudio Coyuntural.

2.3. Unidades de Estudio

Las unidades de estudio están constituidas por los Trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur de Arequipa

2.3.1. Universo

Está conformado por 106 trabajadores.

2.3.2. Criterios de inclusión

- De ambos géneros.
- Laborar en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur por contrato directo.

2.3.3. Criterios de exclusión

- No desea participar del presente estudio de investigación.
- Laborar en la Empresa Embotelladora San Miguel del Sur por intermediación laboral, contratistas, etc.

Con la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión la población queda conformada por una muestra de 86 trabajadores.

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCION DE DATOS

3.1. Organización:

- Para efectos de recolección de datos, se coordinó con el Jefe de Planta a efecto de determinar fechas, horarios y lugar.
- Un instrumento fue validado por expertos y el otro ya está validado internacionalmente (Ver anexos).
- Entrega de consentimiento informado.

- La duración del estudio en su totalidad está previsto para 05 meses.
- Información a las unidades de investigación sobre el proceso de aplicación de los instrumentos.
- Aplicación de los instrumentos.
- Se procederá a la recolección de datos aplicando los instrumentos en los días laborales de la semana y horas previamente coordinadas con los Directivos de la Empresa.
- Obtenida la información se procederá al procesamiento de datos, que comprende:
 - Codificación de los formularios de preguntas.
 - Registro de los datos en una matriz ad hoc.
 - Tabulación de datos.
- Los datos, se sistematizarán estadísticamente para el análisis, interpretación, aplicando la estadística descriptiva e inferencial (χ^2).
- En la **primera variable: Riesgos Socio-Laborales**, la calificación es según el Baremo siguiente:

Factores de Riesgo Sociales

- N° de ítems : 10 ítems
- Valor de ítem : A. 1 punto
B. 2 puntos
C. 3 puntos
D. 4 puntos
- Valor total : 40 puntos

Categoría	Puntaje
Adecuado	40 – 27 puntos
Aceptable	26 – 14 puntos
Inadecuado	13 – 0 puntos

Factores de Riesgo Laborales

- N° de ítems : 17 ítems
- Valor de ítem : A. 1 punto
B. 2 puntos
C. 3 puntos
D. 4 puntos
- Valor total : 68 puntos

Categoría	Puntaje
Adecuado	68 – 45 puntos
Aceptable	44 – 22 puntos
Inadecuado	21 – 0 puntos

- En la **segunda variable: Estado de salud**, se procederá a la calificación según el siguiente Baremo:

- N° de ítems : 20 ítems
- Valor ítem : Síntoma positivo : 2 puntos
Síntoma negativo: 1 punto
- Valor total : 40 puntos

Categoría	Puntaje
Bueno	40 – 27 puntos
Regular	26 – 13 puntos
Malo	12 – 0 puntos

3.2. Recursos:

a. Humanos

La investigadora

b. Físicos

- Laptop y Útiles de escritorio
- Instrumentos documentados
- Consentimientos informados
- Paquete estadístico

3.3. Recursos financieros:

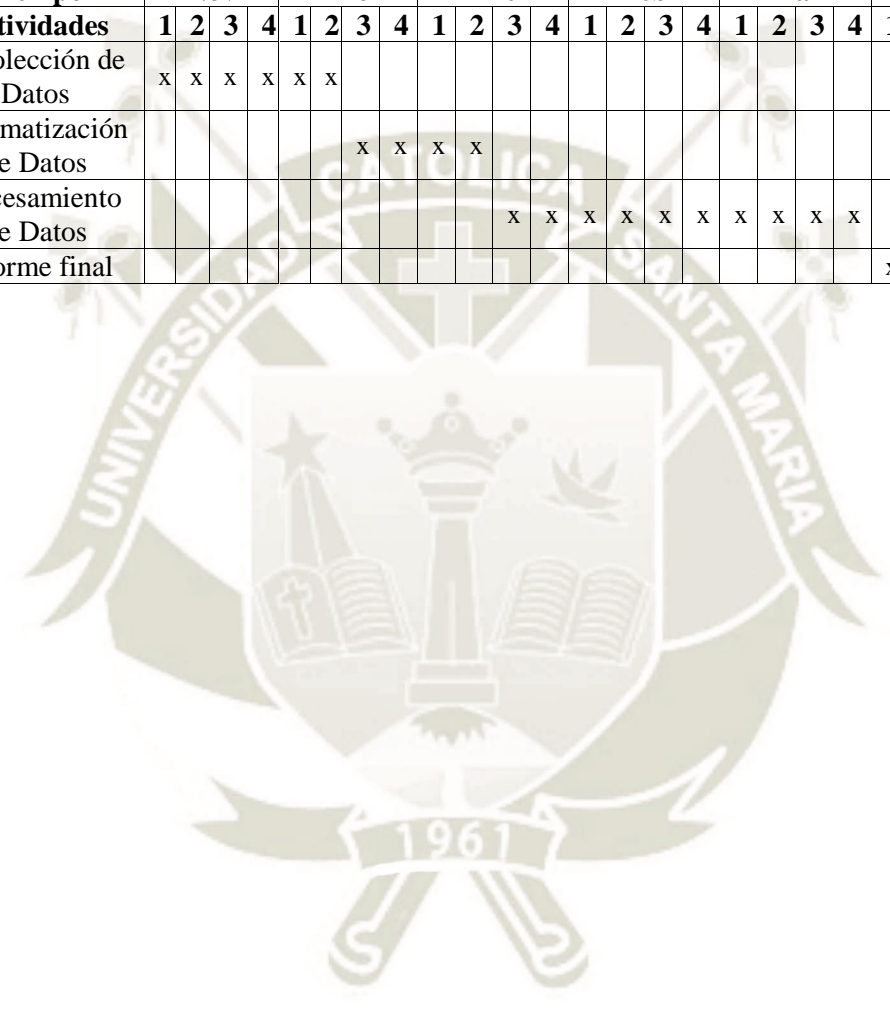
Recurso	Cantidad	c/u	c/t
• Materiales y equipos			
- Papel	200 Unds	8.00	16.00
- Tinta	2 fcos	20.00	40.00
- Internet	-	1.00	50.00
- Útiles de escritorio	-	30.00	30.00
- Libros de Investigación	1 unid	200.00	200.00
Total	-	-	336.00

3.4. Criterio para manejo de resultados:

En el proceso de manejo de la información se hizo uso de la estadística descriptiva (Frecuencias y Porcentajes) y la Inferencial (χ^2).

CRONOGRAMA DE TRABAJO

Tiempo	2018								2019																			
	Nov				Dic				Ene				Feb				Mar				Abr							
Actividades	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Recolección de Datos	x	x	x	x	x	x	x																					
Sistematización de Datos							x	x	x	x																		
Procesamiento de Datos											x	x	x	x	x	x	x	x	x	x								
Informe final																									x	x	x	x





CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. TABLAS: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

TABLA N° 1

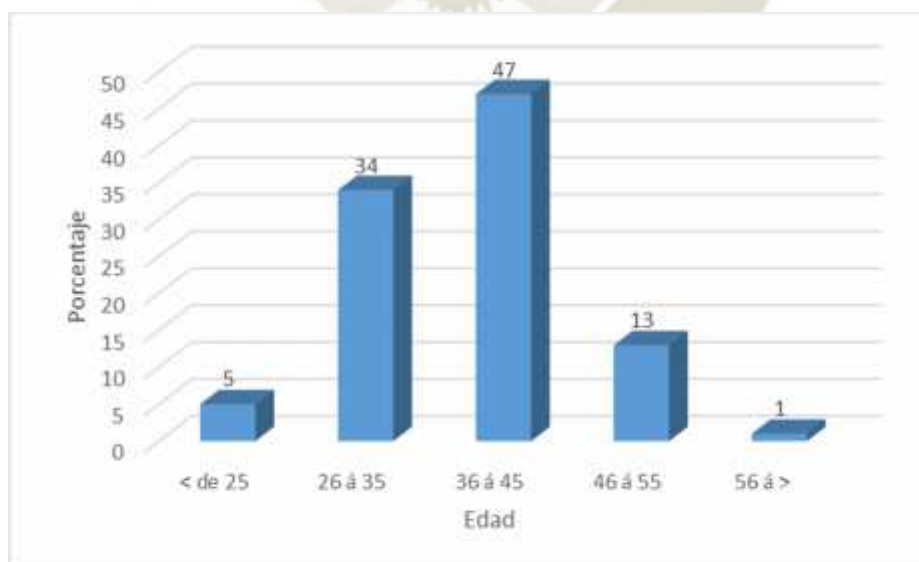
EDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR. AREQUIPA, 2018

EDAD (AÑOS)	N°	%
< de 25	4	5
26 a 35	29	34
36 a 45	40	47
46 a 55	12	13
56 a >	1	1
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 1

EDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR. AREQUIPA, 2018



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

En la tabla y gráfico N° 1, se observa que los trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur, en mayoría (81%) acumulado tienen edades de 26 a 45 años, edad que corresponde al ciclo vital de adulto joven y maduro y, por lo tanto, edad productiva. Mientras porcentajes que cubren la diferencia porcentual en el 19% se ubican en edades menores y mayores.



TABLA N° 2

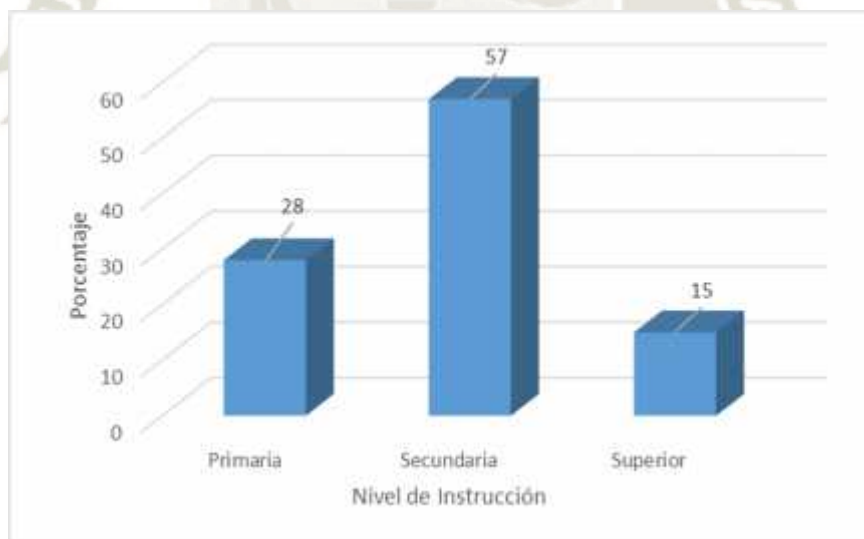
**NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR. AREQUIPA, 2018**

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	N°	%
Primaria	24	28
Secundaria	49	57
Superior	13	15
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 2

**NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR. AREQUIPA, 2018**



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

En atención al nivel de instrucción, los trabajadores investigados poseen en más de las dos terceras partes (72% acumulado) poseen estudios secundarios y superior por lo que alcanzan buen nivel de instrucción, solo el 28% poseen estudios primarios.

TABLA N° 3

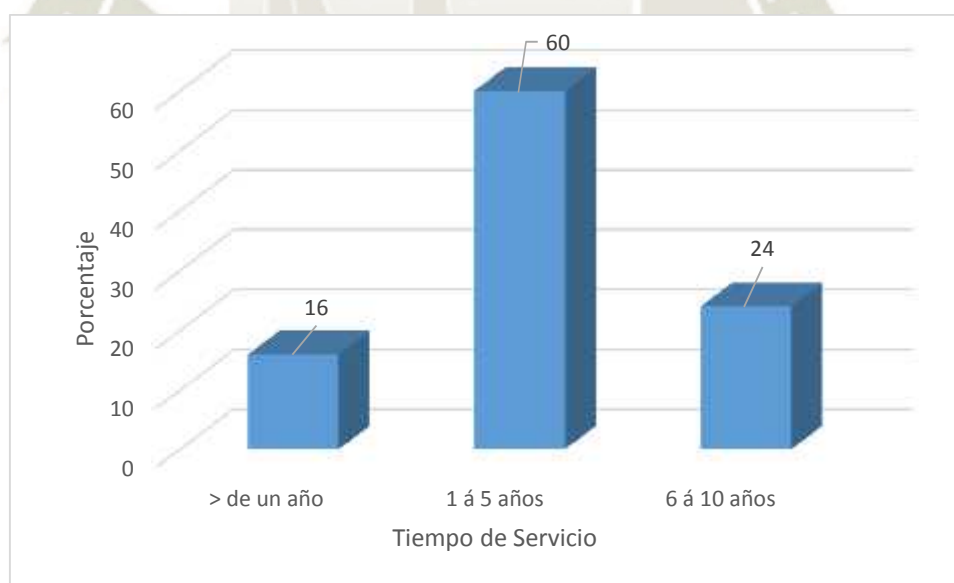
**TIEMPO DE SERVICIO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA
SAN MIGUEL DEL SUR. AREQUIPA, 2018**

TIEMPO DE SERVICIO	N°	%
< de un año	14	16
1 a 5 años	52	60
6 a 10 años	20	24
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 3

**TIEMPO DE SERVICIO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA
SAN MIGUEL DEL SUR. AREQUIPA, 2018**



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

Los trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur en el 60% y 24% tienen de 1 a 10 años de trabajo en la empresa. Años que les dan experiencia en el trabajo. Solo el 16% corresponde a los trabajadores nuevos, sin experiencia.

2. TABLAS: FACTORES SOCIO LABORALES

TABLA N° 4

**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
EL FACTOR DE COMUNICACIÓN. AREQUIPA, 2018**

COMUNICACIÓN	N°	%
Adecuada	32	37
Aceptable	16	19
Inadecuada	38	44
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 4

**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
EL FACTOR DE COMUNICACIÓN. AREQUIPA, 2018**



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

En atención al factor socio laboral: comunicación, el mayor porcentaje (44%) de los trabajadores consideran que la comunicación en la empresa es inadecuada; sin embargo, el 37%, refiere que es adecuada que sumado al 19% que considera que es aceptable, se puede decir que la comunicación es buena.

TABLA N° 5

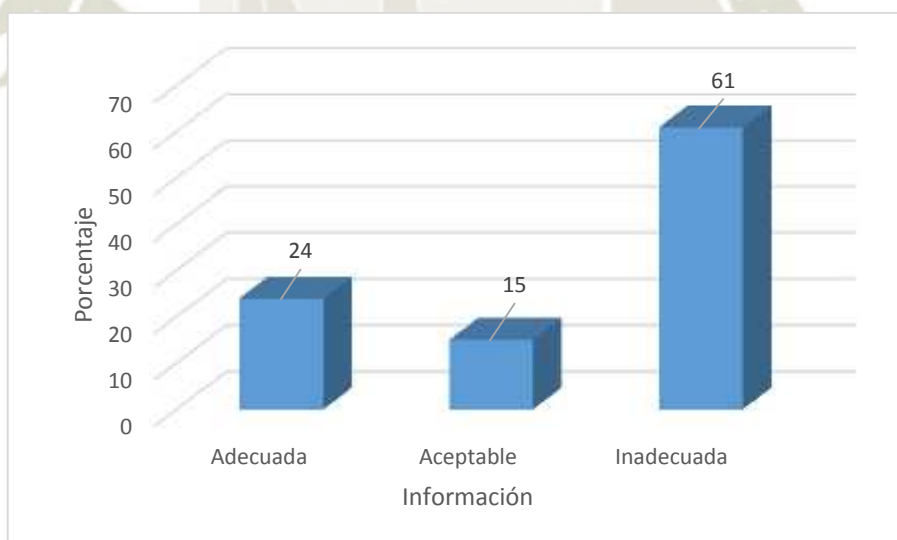
**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
FACTOR INFORMACIÓN. AREQUIPA, 2018**

INFORMACIÓN	N°	%
Adecuada	21	24
Aceptable	13	15
Inadecuada	52	61
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 5

**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
FACTOR INFORMACIÓN. AREQUIPA, 2018**



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

Referente al factor Información, los trabajadores investigados en más de la mitad refieren que la información es inadecuada. La cuarta parte sostiene que la información es adecuada. Sólo el 15%, refiere que la información es aceptable.

TABLA N° 6

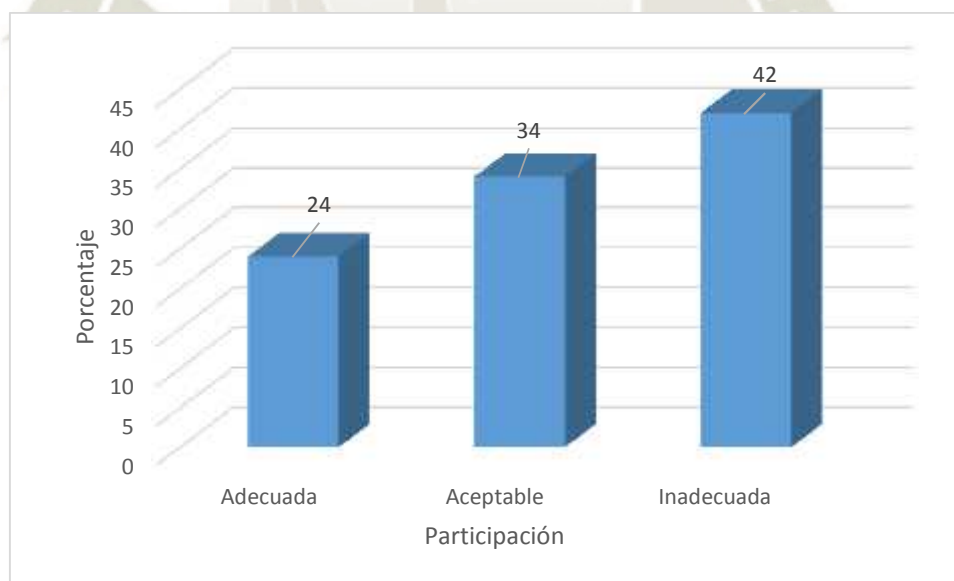
**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
EL FACTOR PARTICIPACIÓN. AREQUIPA, 2018**

PARTICIPACIÓN	N°	%
Adecuada	21	24
Aceptable	29	34
Inadecuada	36	42
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 6

**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
EL FACTOR SOCIAL, PARTICIPACIÓN. AREQUIPA, 2018**



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

La participación de los trabajadores en el trabajo es percibida en la Embotelladora San Miguel del Sur como inadecuada en el 42%, aceptable en el 34% y adecuada, en el 24% o sea en la cuarta parte.

TABLA N° 7

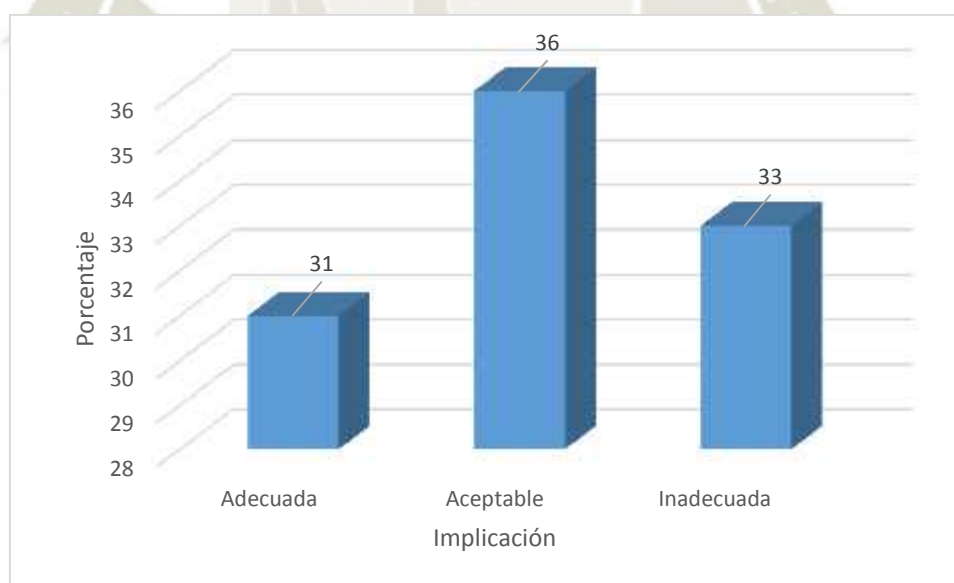
**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
EL FACTOR IMPLICACIÓN. AREQUIPA, 2018**

IMPLICACIÓN	N°	%
Adecuada	27	31
Aceptable	31	36
Inadecuada	28	33
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 7

**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
FACTOR IMPLICACIÓN. AREQUIPA, 2018**



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

En la tabla y gráfico N° 7 se observa que el factor implicación, los trabajadores sostienen en partes casi iguales 33% - 36% y 31% que el factor implicación es aceptable, inadecuada y/o adecuada. Es decir, que no hay un consenso mayoritario.

TABLA N° 8

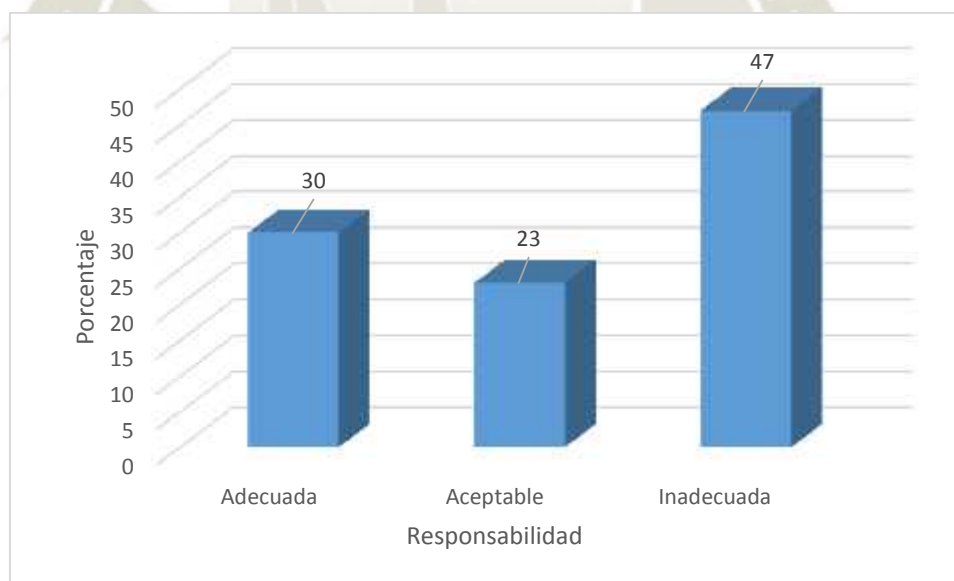
**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
EL FACTOR RESPONSABILIDAD. AREQUIPA, 2018**

RESPONSABILIDAD	N°	%
Adecuada	26	30
Aceptable	20	23
Inadecuada	40	47
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 8

**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
EL FACTOR RESPONSABILIDAD. AREQUIPA, 2018**



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

La responsabilidad como factor, en la empresa de trabajo, los trabajadores en el 47% manifiestan que es inadecuada; en tanto que el 30% refieren que es adecuada; el porcentaje menor (23%) considera que el factor responsabilidad como aceptable.

TABLA N° 9

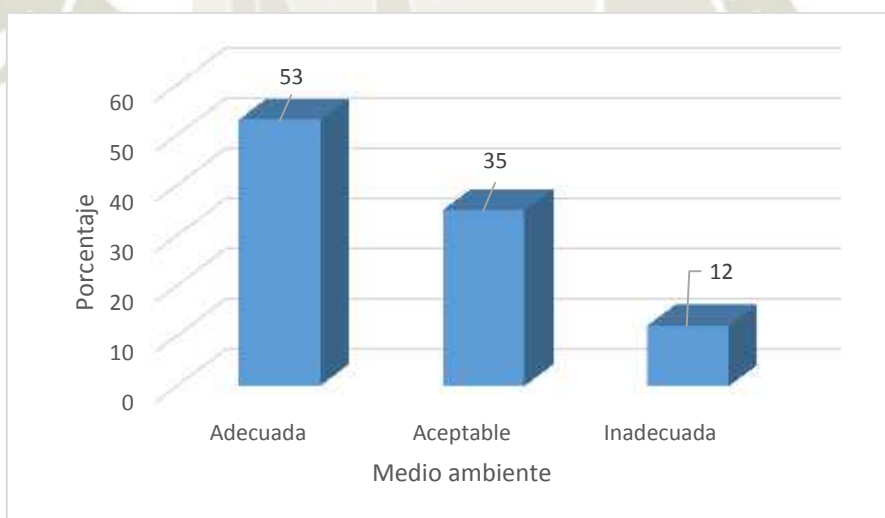
**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
EL FACTOR MEDIO AMBIENTE. AREQUIPA, 2018**

MEDIO AMBIENTE	N°	%
Adecuado	46	53
Aceptable	30	35
Inadecuado	10	12
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 9

**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
EL FACTOR MEDIO AMBIENTE. AREQUIPA, 2018**



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

El medio ambiente es uno de los factores laborales más importantes a tener en cuenta en toda empresa. Este factor lo perciben los trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur como adecuado por el 53%; aceptable por el 35% y como inadecuado solo por el 12%, predominan las categorías adecuadas y aceptables.

TABLA N° 10

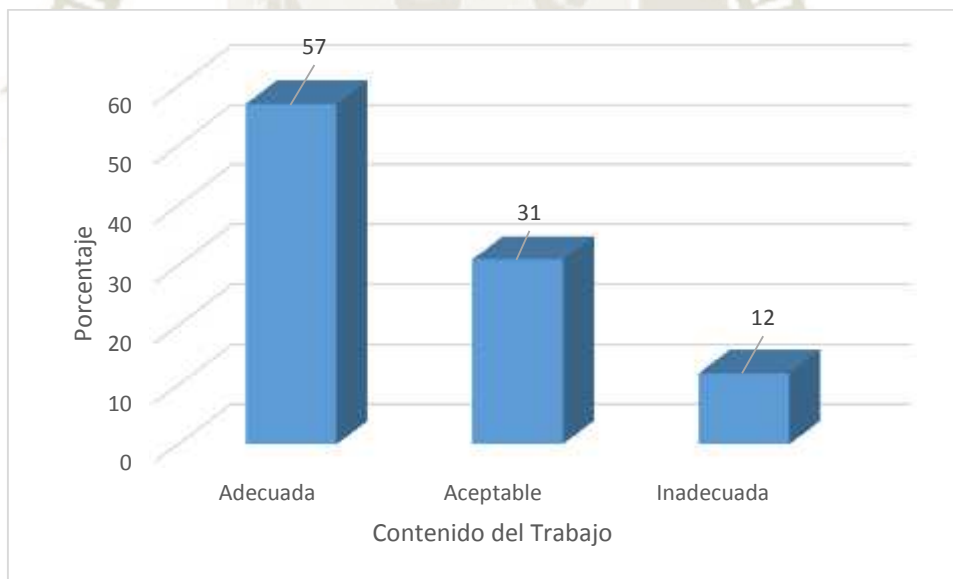
**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
EL FACTOR LABORAL CONTENIDO DEL TRABAJO. AREQUIPA, 2018**

CONTENIDO DEL TRABAJO	N°	%
Adecuado	49	57
Aceptable	27	31
Inadecuado	10	12
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 10

**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
EL FACTOR LABORAL CONTENIDO DEL TRABAJO. AREQUIPA, 2018**



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

La percepción que tienen los trabajadores acerca del factor contenido del trabajo es en el 57%, adecuado; en el 31%, aceptable e inadecuado en el 12%.

TABLA N° 11

**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
EL FACTOR LABORAL CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN. AREQUIPA,
2018**

CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN	N°	%
Adecuadas	29	34
Aceptables	13	15
Inadecuadas	44	51
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 11

**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
EL FACTOR LABORAL CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN. AREQUIPA,
2018**



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

La tabla y gráfico N° 11 contiene información acerca del factor laboral: condiciones de la organización. Los trabajadores de la empresa sujetos a investigación en más de la mitad (51%) las consideran inadecuadas, más de la cuarta parte de los trabajadores refiere que las condiciones de la organización son adecuadas.

TABLA N° 12

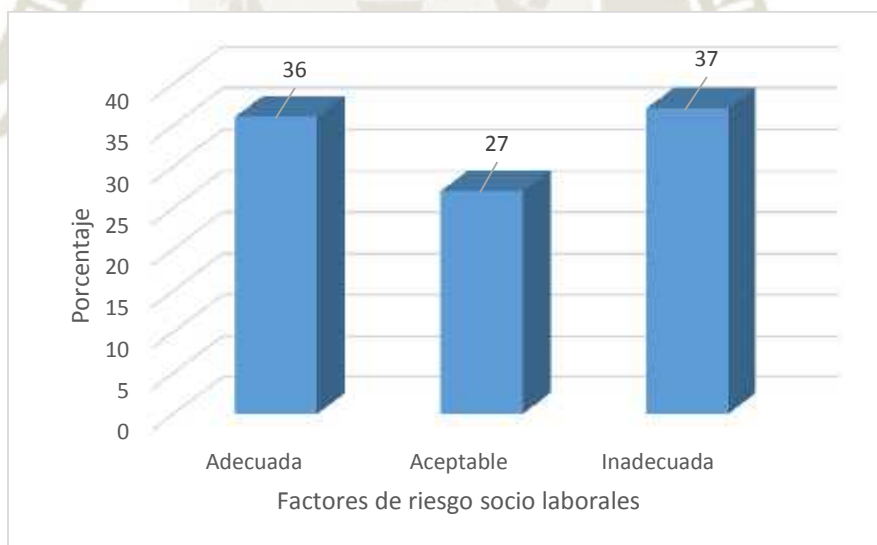
TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS FACTORES SOCIO LABORALES. AREQUIPA, 2018

FACTORES SOCIO LABORALES	N°	%
Adecuados (40 – 27 pts.)	32	37
Aceptables (26 – 14 pts.)	24	28
Inadecuados (13 – 0 pts.)	30	35
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 12

TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS FACTORES SOCIO LABORALES. AREQUIPA, 2018



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

Los factores socio laborales expuestos en la Embotelladora San Miguel del Sur son percibidos por el 37% de los trabajadores como adecuados, el 28% representa a los trabajadores que los consideran como aceptables y el 35% refieren que los factores sociolaborales son inadecuados.

3. TABLAS: SALUD DEL TRABAJADOR

TABLA N° 13

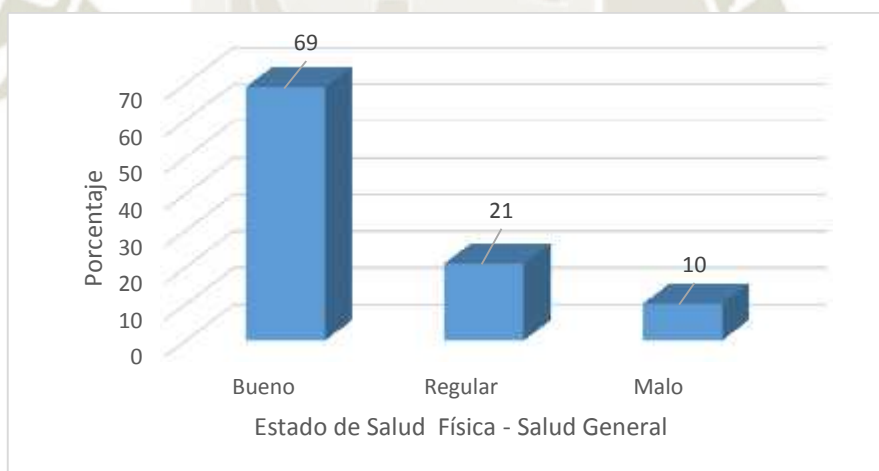
**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
ESTADO FÍSICO POR SALUD GENERAL. AREQUIPA, 2018**

ESTADO FÍSICOS POR SALUD GENERAL	N°	%
Bueno	59	69
Regular	18	21
Malo	9	10
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 13

**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
ESTADO FÍSICO POR SALUD GENERAL. AREQUIPA, 2018**



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

Los trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur en la mayoría (69%) poseen buen estado de salud física. El 21% de los trabajadores refieren que su salud en general es regular. Solo en el 10% la salud de los trabajadores es mala.

TABLA N° 14

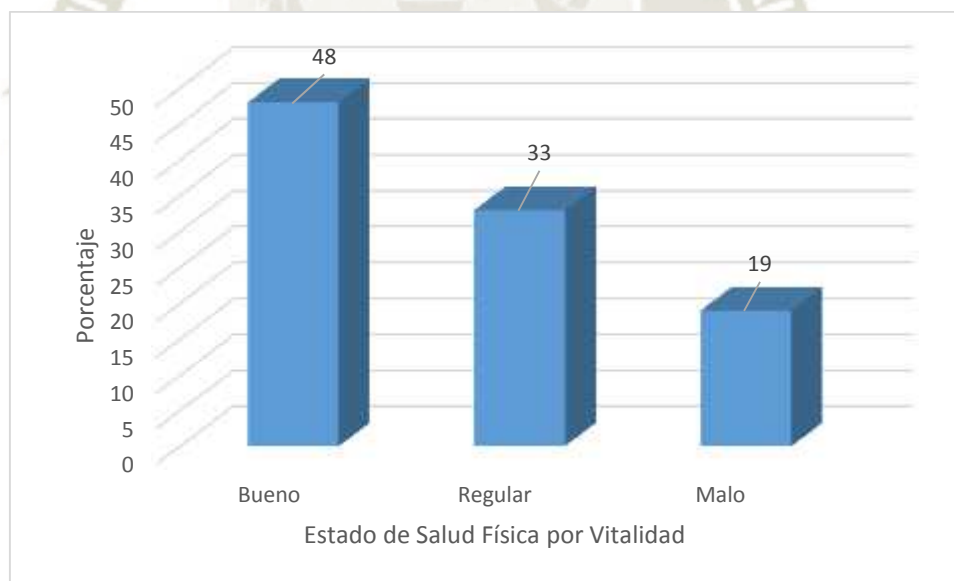
**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
ESTADO FÍSICO POR VITALIDAD. AREQUIPA, 2018**

ESTADO FÍSICO POR VITALIDAD	N°	%
Bueno	41	48
Regular	28	33
Malo	17	19
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 14

**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
ESTADO FÍSICO POR VITALIDAD. AREQUIPA, 2018**



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

En la presente tabla y grafico se observa que en los trabajadores investigados (81%) acumulado, la vitalidad esta conservada, estado que los hace sentir lleno de vitalidad y energía. Muy por el contrario, el 19% presenta pérdida de energía que les produce cansancio y agotamiento físico general, mostrado durante su quehacer profesional.

TABLA N° 15

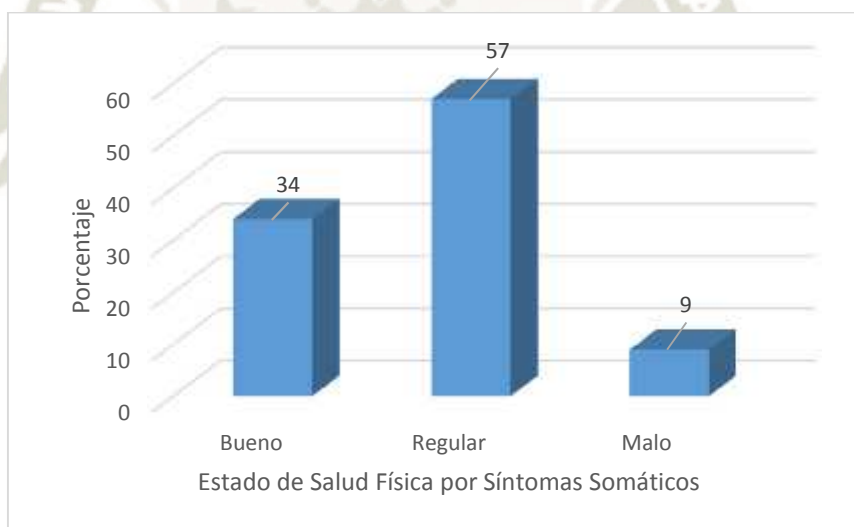
**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
ESTADO FÍSICO POR SÍNTOMAS SOMÁTICOS. AREQUIPA, 2018**

ESTADO FÍSICO POR SÍNTOMAS SOMÁTICOS	N°	%
Bueno	29	34
Regular	49	57
Malo	8	9
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 15

**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
ESTADO FÍSICO POR SÍNTOMAS SOMÁTICOS. AREQUIPA, 2018**



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

El estado de salud física de los trabajadores investigados en cuanto a la presencia de síntomas somáticos: fatiga muscular, cefalea, malestar general, trastornos digestivos, etc. En el 34% es bueno; en el 57% es regular y sólo el 9% de los trabajadores al presentar frecuentemente dolor muscular, cefaleas, entre otros, presentan un mal estado de salud.

TABLA N° 16

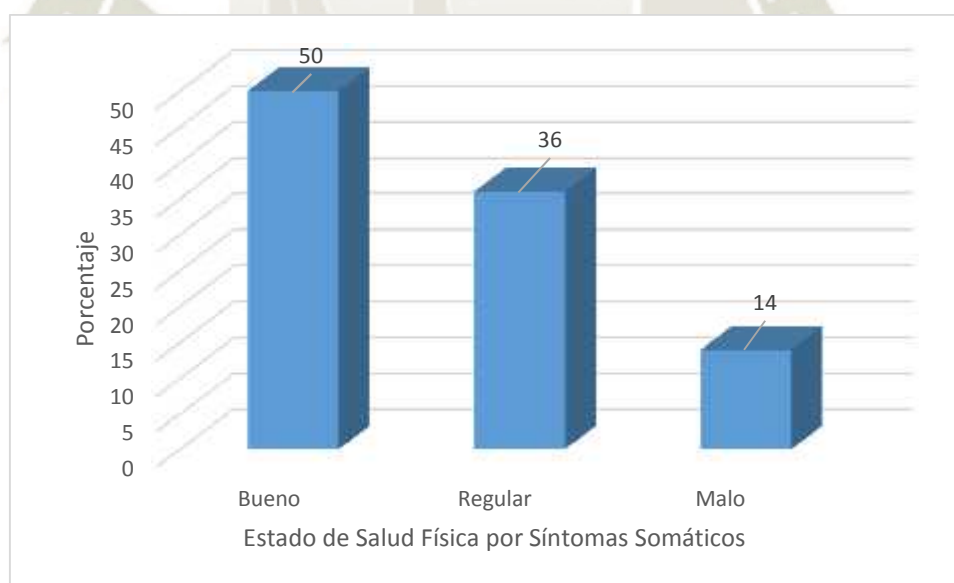
**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
ESTADO FÍSICO. AREQUIPA, 2018**

ESTADO FÍSICO	N°	%
Bueno	43	50
Regular	31	36
Malo	12	14
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 16

**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
ESTADO FÍSICO. AREQUIPA, 2018**



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

Los trabajadores investigados sobre el Estado Físico en general, el 50% presentan buen estado físico en razón a que su salud general y vitalidad es normal y no presentan síntomas somáticos; en el 36%, su estado físico es regular y sólo el 14% presenta mal estado de salud.

TABLA N° 17

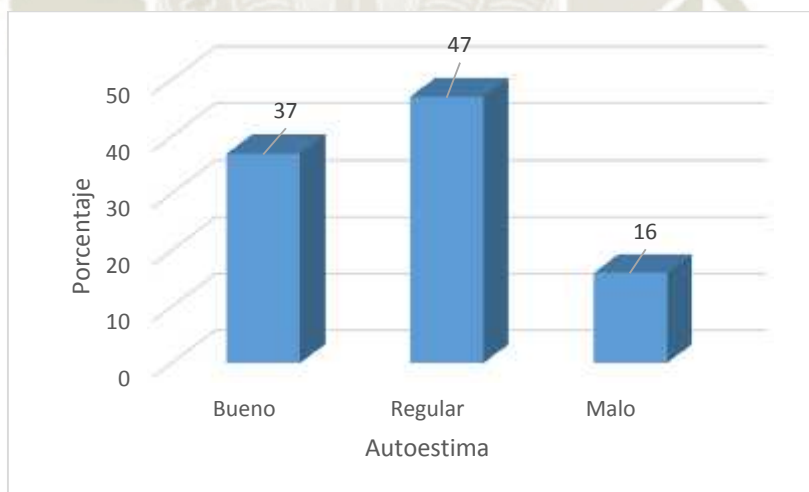
**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
ESTADO DE SALUD PSICOEMOCIONAL POR AUTOESTIMA. AREQUIPA,
2018**

AUTOESTIMA	N°	%
Buena	32	37
Regular	40	47
Mala	14	16
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 17

**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
ESTADO DE SALUD PSICOEMOCIONAL POR AUTOESTIMA. AREQUIPA,
2018**



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

Los trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur en el 63% acumulado refieren baja autoestima y baja moral acompañados de profunda tristeza. El 37% de los trabajadores no presenta dichos problemas, por lo que no se ve afectado su estado psicoemocional.

TABLA N° 18

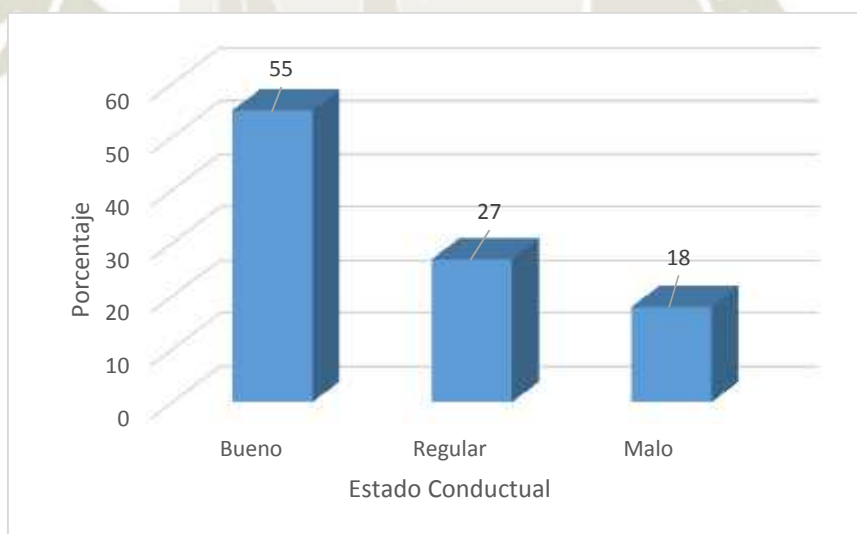
TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO CONDUCTUAL POR SÍNTOMAS CONDUCTUALES. AREQUIPA, 2018

SINTOMAS CONDUCTUALES	N°	%
Bueno	48	55
Regular	23	27
Malo	15	18
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 18

TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO CONDUCTUAL PSICOEMOCIONAL POR SÍNTOMAS CONDUCTUALES. AREQUIPA, 2018



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

Los trabajadores investigados en más de la mitad (55%) presentan buen estado de salud Psicoemocional, el 27% presentan regular estado de salud psicoemocional y el 18% restante si presentan dichos síntomas, los que afectan su salud psicoemocional.

TABLA N° 19

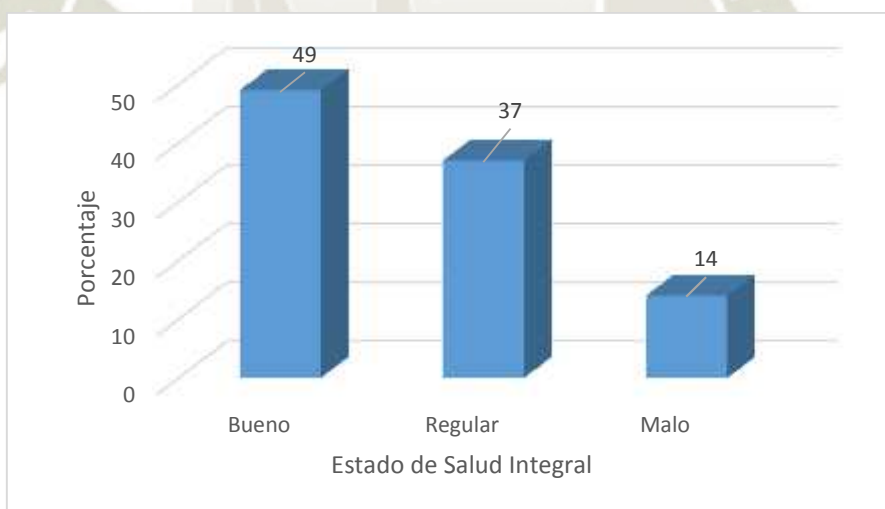
**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
ESTADO DE SALUD INTEGRAL. AREQUIPA, 2018**

ESTADO DE SALUD INTEGRAL	N°	%
Bueno	42	49
Regular	32	37
Malo	12	14
TOTAL	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 19

**TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN
ESTADO DE SALUD INTEGRAL. AREQUIPA, 2018**



Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

En la tabla y gráfico N° 19, se observa que los trabajadores de la Embotelladora San Miguel en el 49%, presentan buen estado de salud integral; en el 37% el estado de su salud es regular. Acumulado dichos porcentajes se tiene que en el 85% la salud es aceptable. Sólo el 14% posee mal estado de salud.

TABLA N° 20

RELACIÓN DE LOS FACTORES SOCIOLABORALES CON EL ESTADO DE SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO DE SALUD INTEGRAL. AREQUIPA, 2018

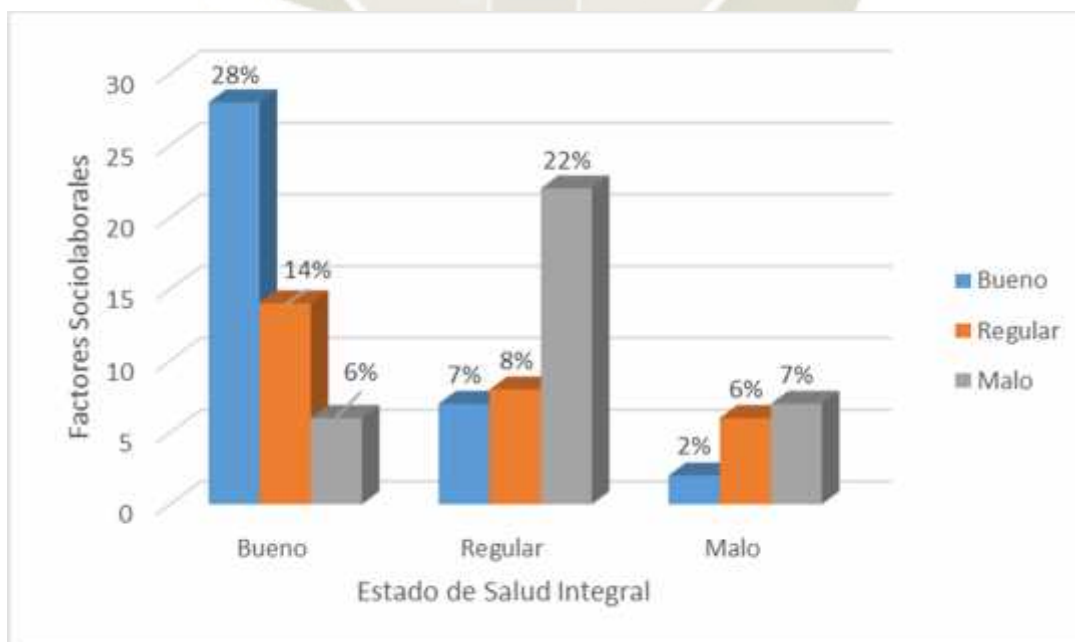
Estado de Salud Integral \ Factores Sociolaborales	Bueno		Regular		Malo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Adecuadas	24	28	6	7	2	2	32	37
Aceptables	12	14	7	8	5	6	24	28
Inadecuadas	5	6	19	22	6	7	30	35
TOTAL	41	48	32	37	13	15	86	100

Fuente. Elaboración Propia. Arequipa, 2018

$\chi^2 (x^2): 22.44 * (x^2_{5\%} = 9.49, GL = 4)$
 $p > 0.05$

GRÁFICO N° 20

RELACIÓN DE LOS FACTORES SOCIOLABORALES CON EL ESTADO DE SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SEGÚN ESTADO DE SALUD INTEGRAL. AREQUIPA, 2018



En la tabla y gráfico N° 20 se observa que del 37% de trabajadores consideran a los factores sociolaborales como adecuados, el 28% presenta buen estado de salud; el 7%, regular y sólo en el 2% su estado de salud es malo.

Del 28% de trabajadores investigados, que lo consideran aceptables, el mayor porcentaje (14%) presentan buen estado de salud; el 8%, regular y el 6% estado de salud malo.

Del 35% de trabajadores que consideran a los factores sociolaborales inadecuados, el 22% presenta regular estado de salud integral; el 7%, malo y el 6% bueno.

Estadísticamente hay dependencia entre ambos.



DISCUSIÓN Y COMENTARIOS

Considerando los resultados de las tablas de Información sociodemográfica se percibe que los trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur tienen edades que los ubica en el ciclo vital de adulto joven y maduro y por lo tanto, en edad productiva prioritariamente, así como buen nivel de instrucción y con tiempo de servicios que oscila entre 1 a 10 años. Edad, instrucción y años de servicio que les dan seguridad y experiencia en el trabajo actual. Estudios previos al presente estudio, presentan similares resultados.

En lo que se refiere a los factores socio-laborales, en cuanto a comunicación, información, participación, implicación, responsabilidad, medio ambiente, contenido del trabajo y condiciones de la organización, los resultados reflejan que los trabajadores investigados alrededor del 50% perciben que la comunicación con los directivos, compañeros, pacientes y público general es adecuada y aceptable, ya que sostienen frecuentemente un diálogo profesional, amigable y sostenido. Lo mismo sucede con la información ya que la consideran adecuada y completa a través de comunicados, protocolos, normas, circulares, etc. Hecho que facilita el trabajo y/o quehacer profesional, soslayando la inseguridad por desconocimiento de dichas normal.

Peñaloza Butrón, C. en su obra sobre “Salud del Trabajador”, sostiene enfáticamente que la identificación, valoración y control de los factores sociales, personal y laborales en determinadas empresas deben ser controlados para proteger la salud y el rendimiento de los trabajadores, así como para planificar las medidas preventivas correspondientes. Sólo así se lograría una gestión eficaz de las personas en la organización, en el sentido de una mejor adecuación a la tarea a desempeñar, al entorno, a la empresa, aportando en la eficacia de la organización, logrando mejor rendimiento, menos ausentismo y mayor satisfacción.

Analizando el comportamiento de los trabajadores participación, implicación, y responsabilidad en las tablas N° 7, 8 y 9 se precisa que los trabajadores investigados en porcentajes que sobrepasan el 30% declaran que tanto su participación como implicación y responsabilidad en su trabajo es inadecuada y/o aceptable por la presencia de normas que las limitan ya que provienen de la organización del trabajo.

En las tablas N° 9, 10, 11, se aprecian los resultados de los factores laborales: Medio

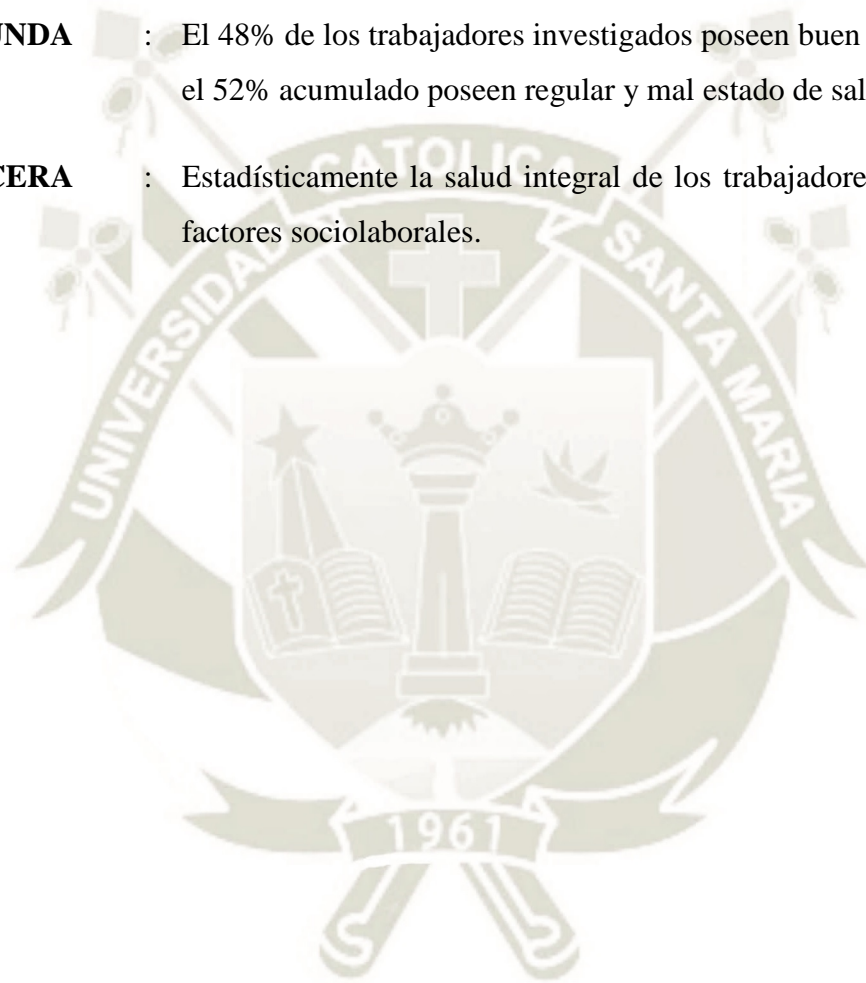
Ambiente, contenido y condición de trabajo. Los trabajadores investigados en más del 50%, perciben al medio ambiente y al contenido del trabajo como adecuadas y/o aceptables en razón a que el contenido de las tareas les da las posibilidades de aplicar la experiencia, los conocimientos, habilidades y de mejorarla.

En cuanto a las condiciones del trabajo, el 51% las consideran inadecuadas porque no satisfacen los requerimientos económicos, de progreso y aún de obtener el aprendizaje que requieren según el puesto asignado. Analizando los resultados de los estudios de investigación relacionados con el tema, realizados a nivel nacional e internacional en los años 2010, 2011 y 2015 por Carbajal Paz; Neisa y Sarmiento Gonzáles se tiene que hay coherencia con los del presente estudio ya que las frecuencias y porcentajes señalados en las categorías de adecuados, aceptable e inadecuado son similares, lo que quiere decir que el problema no se está solucionado. Asimismo, Almódovar Molina, A. y otros. en Psicología del Trabajo en el 2015, sostiene que las condiciones de trabajo son significativamente importantes como factor laboral en la protección de la salud de los trabajadores.

En atención a la variable: Salud del Trabajador, está afectada por los factores socio laborales evidenciada por el 52% acumulado que presenta regular y mal estado de salud.

CONCLUSIONES

- PRIMERA** : En la Embotelladora San Miguel del Sur, los trabajadores investigados en más de la cuarta (37%) perciben como adecuados a los factores sociolaborales que intervienen en la gestión administrativa; la cuarta parte (28%) como aceptables y el 35% restante, como inadecuados.
- SEGUNDA** : El 48% de los trabajadores investigados poseen buen estado de salud y el 52% acumulado poseen regular y mal estado de salud.
- TERCERA** : Estadísticamente la salud integral de los trabajadores depende de los factores sociolaborales.



RECOMENDACIONES

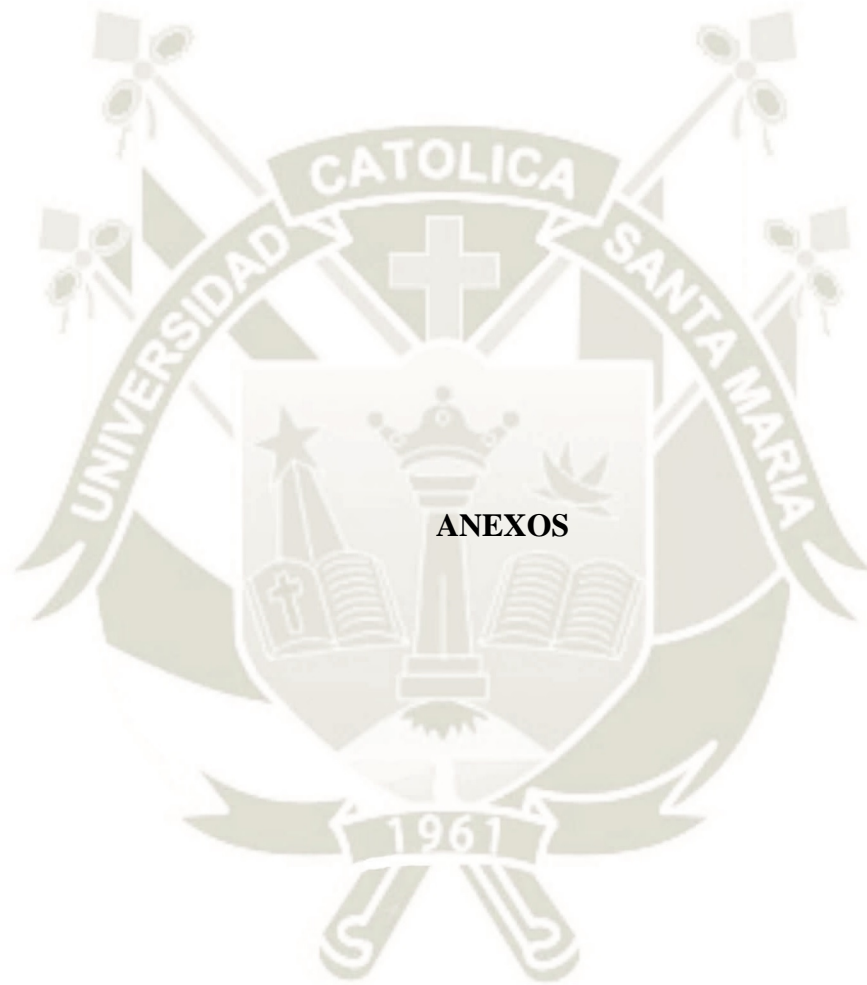
Se recomienda a los Directivos de la Embotelladora San Miguel del Sur de Arequipa:

- PRIMERA** : Organizar, implementar, ejecutar y evaluar programas preventivo – promocionales sobre salud del trabajo, dirigido a los trabajadores de la Embotelladora con la finalidad de mantener su salud integral. Dentro de los programas a implementar se debe incluir la Terapia Ocupacional de manera colectiva e individual según lo identificado.
- SEGUNDA** : Evaluar periódicamente el trabajo en los puestos de la Embotelladora San Miguel del Sur de Arequipa a fin de identificar irregularidad en el contenido del trabajo y someterlas a estudio para la modificación a que hubiera lugar. Propiciar además la participación de manera universal de todos los trabajadores, evitando que la omisión de la participación predisponga sesgos.
- TERCERA** : Realizar estudios de temas en esta línea de investigación, en realidades geográficas y poblaciones similares a las del presente estudio a fin de contribuir a la solución del problema investigado.

BIBLIOGRAFÍA

1. LANDSBERGIS, P. A.; SILVERMAN B.; BARRETT C.; SCHNALL P. L. “Comités Sindicales para la reducción del estrés entre administrativos y obreros de Estados Unidos”. *Condiciones de Trabajo*, 1996, 8:201-212.
2. KHUN, K. “Rediseño del trabajo y protección de la salud en operadores de grúas”. *Condiciones de Trabajo*, 1996, 8:325-332.
3. ALMODÓVAR MOLINA, A. y otros. “Condiciones de Trabajo”. 1996, 8: 213-232. INSHT: Sociales del Trabajo. Madrid, 1965.
4. GARCÍA FERRANDO, M. “El análisis de la realidad social: Métodos y técnicas de investigación”. Alianza Editorial. Madrid, 1986.
5. MARTÍN, F. & PÉREZ, J. “Factores laborales: metodología de evaluación. (NTP 443)”. Edit. INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Barcelona. 1997.
6. ONCÍS DE FRUTOS, M.; ALMODÓVAR MOLINA, A. "Factores de Riesgo Ocupacionales: fases para su evaluación". Madrid: INSHT. Notas Técnicas de Prevención NTP-450.1997
7. PERETO, D. “Sociología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología industrial y organizacional”. Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer, S.A, 2014.
8. ISRAEL B.; SCHURMAN S. J.; HUGENTOBLER M.; HOUSE J. “Un método de investigación-acción para reducir el estrés ocupacional en Estados Unidos”; 2016.
9. GRIFFITHS. A. KNIGHT, A. MOHD MAHUDIN, D.N. AGEING. “Work-related stress and health”. TAEN, 2019, http://taen.org.uk/uploads/resources/24455_TAEN_Work_Related_Stress_32pg.pdf
10. OIT. R162 “Recomendación sobre los trabajadores de edad”. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312500,es; 2000

11. ILLERA RIVERA, D. “Síndrome de Burnout, aproximaciones teóricas. Resultado de algunos estudios en Popayán”. Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad del Cauca. 2016. Recuperado de <http://www.ergocupacional.com/4910/39203.html>
12. GIL-MONTE, Pedro R. “Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional”. Rev. Perú Med Exp Salud Pública. 2012; 29(2):237-41.
13. CARVAJAL PAZ, Melissa y RAMÍREZ BOTERO, Viviana Andrea. “Riesgo Sociolaboral de trabajadores de la Corporación “Sirviendo Con Amor”. Ciudad de Pereira, Colombia”; 2011
14. NEISA Claudia y COLORADO, Paola. “Factores de Riesgos sociolaborales asociados al cargo de Teleoperador, en la ciudad de Bogotá, Colombia”; 2010.
15. SARMIENTO GONZÁLEZ, María Claudia. “Estudio los Factores de riesgo psicosociales intralaborales en personal terapéutico asistencial”. Argentina; 2015
16. TUESTA ROLDAN, Patricia Magaly. “Factores Sociolaborales relacionados al Síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el Período de Febrero”. Lima; 2017.
17. HERERA MACEDO, Carolina y LEÓN ENRÍQUEZ, Dafna. “Influencia de los factores de riesgo laboral en la satisfacción de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera”. Arequipa; 2017.





PRIMER INSTRUMENTO

VARIABLE: FACTORES SOCIO-LABORALES

1. ¿Ud. tiene libertad para decidir cómo hacer su trabajo?

- A. No
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, cuando la tarea se lo permite.
- D. Sí, es la práctica habitual.

Observaciones: _____

2. ¿Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores?

- A. No, no existe
- B. Si aunque en la práctica no se utiliza
- C. Si, se utiliza ocasionalmente.
- D. Si, se utiliza habitualmente.

Observaciones: _____

3. ¿El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?

- A. No.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, puede adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso.

Observaciones: _____

4. ¿El trabajador dispone de la información y de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar su tarea?

- A. No.
- B. Sí, algunas veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, siempre.

Observaciones: _____

5. Ante la incorporación de nuevos trabajadores, ¿Se les informa de los riesgos generales y específicas del puesto?

- A. No.
- B. Si, oralmente.
- C. Sí, por escrito.
- D. Sí, por escrito y oralmente.

Observaciones: _____

6. Cuando el trabajador necesita ayuda y/o tiene cualquier duda acude

- A. Un compañero de otro puesto.
- B. Una persona asignada.
- C. Un encargado y/o jefe superior.
- D. No tiene esa opción por cualquier

Observaciones: _____

7. Las situaciones de conflicto entre trabajadores, ¿se intentan solucionar de manera abierta y clara?

- A. No.
- B. Sí, por medio de la intervención del mando.
- C. Sí, entre todos los afectados.
- D. Sí, mediante otros procedimientos.

Observaciones: _____

8. ¿Pueden los trabajadores negociar/cambiar los días feriados?

- A. No, la empresa asigna el día feriado cuando corresponda.
- B. No, la empresa no modifica el día si se afectaría la producción.
- C. Sí, la empresa considera la propuesta y evalúa la factibilidad.
- D. Sí, los trabajadores se organizan entre ellos, teniendo en cuenta no afectar la producción.

Observaciones: _____

9. ¿El trabajador interviene y/o corrige los incidentes en su puesto de trabajo (equipo, máquina, etc.)?

- A. No, es función del mando superior o persona encargada.
- B. Sí, solo incidentes menores.
- C. Sí, cualquier incidente.

Observaciones: _____

10. ¿El trabajador tiene la posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo {físico/mental) requerido por la actividad?

- A. No, por la continuidad del proceso.
- B. No, por otras causas.
- C. Sí, las establecidas.
- D. Sí, según necesidades.

Observaciones: _____

11. ¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores?

- A. No.
- B. Criarlas, asambleas.
- C. Comunicados escritos.
- D. Sí, medios orales y escritos.

Observaciones: _____

12. En términos generales, ¿el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?

- A. No.
- B. Si, a veces.
- C. Si, habitualmente.
- D. Sí, siempre.

Observaciones: _____

13. La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es:

- A. Únicamente marea los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador.
- B. Colabora con el trabajador en la consecución defines.
- C. Fomenta la consecución de objetivos en equipo.

Observaciones: _____

14. ¿Se recuperan los retrasos?
- A. No
 - B. Sí, durante las pausas.
 - C. Sí, incrementando el ritmo de trabajo.
 - D. Si, alargando la jornada.

Observaciones: _____

15. ¿Cuál es el criterio de pago al trabajador?
- A. Salario por hora (fijo).
 - B. Salario más bono colectivo.
 - C. Salario más bono individual.

Observaciones: _____

16. ¿Se facilitan las instrucciones precisas a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?
- A. No.
 - B. Si, de forma oral.
 - C. Si, de forma escrita (instrucciones).
 - D. Sí, de forma oral y escrita.

Observaciones: _____

17. ¿El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?
- A. No. por la ubicación del trabajador.
 - B. No, por el ruido.
 - C. Si, algunas palabras.
 - D. Si, conversaciones más largas.

Observaciones: _____

18. ¿Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones?
- A. No.
 - B. Si, aunque no ha habido cambios significativos en el estilo de mando.
 - C. Si, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente.
 - D. Si, la mayoría ha modificado su estilo de mando.

Observaciones: _____

19. ¿Existe la posibilidad organizar el trabajo en equipo?
- A. No.
 - B. Sí, cuando la tarea se lo permite.
 - C. Si, en función del tiempo disponible.
 - D. Sí, siempre se hace en equipo.

Observaciones: _____

20. ¿El trabajador controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos?
- A. No.
 - B. Sí, ocasionalmente.
 - C. Si, habitualmente.
 - D. Sí, cualquier error.

Observaciones: _____

21. ¿Se organizan de forma espontánea eventos en los que participan la mayoría de trabajadores?

- A. No.
- B. Sí, uno o dos veces al año.
- C. Si. Varias veces al año, según surja el motivo.

Observaciones: _____

22. ¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto?

- A. No, por el proceso productivo.
- B. No, por otros motivos.
- C. Si, con un reemplazo.
- D. Si, sin que nadie lo sustituya.

Observaciones: _____

23. ¿Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo?

- A. No.
- B. Si. A veces.
- C. Si, habitualmente.
- D. Sí, siempre.

Observaciones: _____

24. ¿El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?

- A. Se le informa de (a tarea a desempeñar (cantidad y calidad).
- B. Se le informa de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tiene asignados.
- C. Se le informa de los objetivos alcanzados por la empresa.
- D. Se le anima a participar en el establecimiento de metas.

Observaciones: _____

25. ¿El trabajador tiene la opción de cambiar de puesto y/o tarea a lo largo de su jornada laboral?

- A. No
- B. Se cambia de manera excepcional.
- C. Si se rota entre compañeros de forma habitual.
- D. Si se cambia según lo considera el trabajador.

Observaciones: _____

26. Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria y/o nuevos métodos de trabajo ¿Se Instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones?

- A. No
- B. Si, oralmente
- C. Sí por escrito
- D. Si, oralmente y por escrito.

Observaciones: _____

27. ¿Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa?

- A. Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas.
- B. Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración.
- C. Relaciones solo de colaboración para el trabajo.
- D. Ni relaciones personales, ni colaboración para el trabajo.

Observaciones: _____

SEGUNDO INSTRUMENTO

VARIABLE: SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

1. Edad:

- < De 25 años ()
- 26 a 35 años ()
- 36 a 45 años ()
- 46 a 55 años ()
- > De 56 años ()

2. Nivel de instrucción

- Primario ()
- Secundario ()
- Superior ()

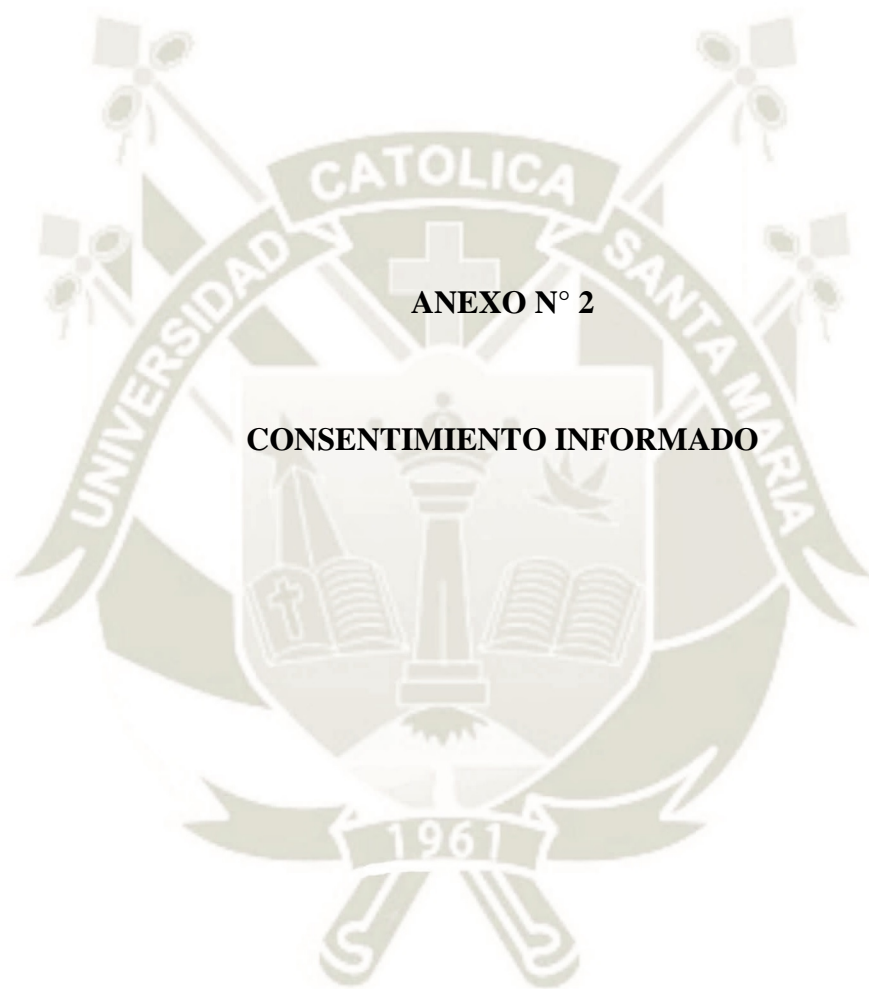
3. Tiempo de Servicio

- < De 1 año ()
- 1 a 5 años ()
- 6 a 10 años ()

En el siguiente cuadro se recoge, para las dimensiones de salud, información respecto a la definición y las preguntas del cuestionario asociadas.

Por favor responda a todas las preguntas y elija una sola respuesta.

			SI	NO
Biofísica	Salud general	1. En general dirías que tu salud es buena 2. Enfermas más fácilmente que otras personas 3. Estas sano/a como cualquiera 4. Temes que tu salud va a empeorar 5. Mi salud es excelente		
	Vitalidad	Durante las últimas 4 semanas 6. Te has sentido lleno de vitalidad 7. Has tenido mucha energía 8. Te has sentido agotada/o		
	Síntomas somáticos	9. Tienes fatiga física 10. Tienes cefalea 11. Sientes dolor muscular 12. Presenta flatulencia		
Psicoemocional	Salud mental	Durante las últimas 4 semanas 13. Has estado nervioso/a 14. Te has sentido tan bajo de moral que nada puede animarte 15. Te has sentido calmado y/o tranquilo 16. Te sientes desanimado/a triste 17. Te has sentido feliz		
	Síntomas conductuales del estrés	Durante las últimas 4 semanas 18. Realiza bien su trabajo 19. Solicitas permisos frecuentemente 20. Sientes irritabilidad cuando participas en reuniones, pierdes la calma		



ANEXO N° 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN

Yo de años de edad,
identificado con DNI y con domicilio
..... habiéndome
explicado en lenguaje, claro y sencillo sobre el proyecto de investigación: **Factores Socio
– Laborales relacionados a la Salud de los Trabajadores de la Embotelladora San
Miguel del Sur. Arequipa, 2018**, el que se realizará en el presente año y que dicha
investigación publicará los resultados guardando reserva de mi identidad.

Estando en pleno uso de mis facultades mentales, acepto participar en la investigación para
lo cual suscribo el presente documento.

Fecha:

Firma.....Huella digital





ANEXO N° 3

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

1. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

Factores Socio – Laborales relacionados a la Salud de los Trabajadores de la Embotelladora San Miguel del Sur. Arequipa, 2018

2. DATOS PERSONALES DEL EXPERTO

Nombre y apellidos: Dra. Dominga Vargas de Flores
Institución a la que pertenece: Escuela de Postgrado UCSM
Cargo que desempeña: Docente

3. TIPO DE INSTRUMENTO

Formulario de Preguntas ()
Cédula de preguntas abiertas ()
Cuestionario ()
Ficha de registro ()

4. OBSERVACIÓN EN CUANTO A LOS ÍTEMS:

Nro. de ítem observado	CONSIDERACIONES DEL EXPERTO		
	modificar	eliminar	Incluir otro ítem

5. OBSERVACIONES EN CUANTO AL FORMATO

.....
.....

6. OBSERVACIONES EN CUANTO A LA REDACCIÓN

.....
.....

7. SUGERENCIAS

.....
.....

Firma:

Fecha:

