



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA



**ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LOS AGENTES
PSICOSOCIALES EN EL RIESGO OCUPACIONAL
DE LA EMPRESA INGENIERÍA SERVICIOS
MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LUZ EUGENIA FLORES MARQUEZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍAS DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA


**ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LOS AGENTES
PSICOSOCIALES EN EL RIESGO OCUPACIONAL
DE LA EMPRESA INGENIERÍA SERVICIOS
MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN**


TESIS PRESENTADA POR:

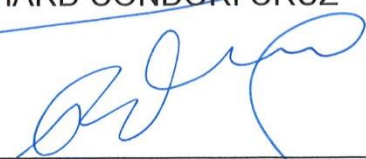
Bach. LUZ EUGENIA FLORES MARQUEZ


**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
M. Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. PAUL MAMANI TISNADO

ASESOR DE TESIS : 
Dr. JUAN BENITES NORIEGA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS – P26



DECANATURA

RESOLUCIÓN N° 067-2024-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 06 de mayo del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-CU-4858 (fecha y hora de sustentación), expediente N° 2024-CU-4857 (Título), la RESOLUCIÓN N° 034-2024-D-FIS-UANCV que aprueba el Borrador de Tesis, la y el DICTAMEN N° 167-2024-OI-VRI DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN presentado por el (la) bachiller, **FLORES MARQUEZ, LUZ EUGENIA** quien solicita FECHA Y HORA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS, titulado: **ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LOS AGENTES PSICOSOCIALES EN EL RIESGO OCUPACIONAL DE LA EMPRESA INGENIERÍA SERVICIOS MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN** conducente a la obtención del Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA** por la modalidad de Sustentación de Tesis,

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 0827-2023-UANCV-CU-R se aprueba la ampliación de Sustentación de Tesis y/o examen de suficiencia para el mes de enero del 2024 y acorde al artículo 5° numeral 5.14 de la Ley Universitaria N° 30220 establece que las universidades se rigen por el principio del interés superior del estudiante.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220 y sus modificatorias, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca y de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- NOMINAR JURADOS PARA LA SUSTENTACIÓN DE TESIS del tema titulado: **ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LOS AGENTES PSICOSOCIALES EN EL RIESGO OCUPACIONAL DE LA EMPRESA INGENIERÍA SERVICIOS MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN** presentado por el (la) bachiller: **FLORES MARQUEZ, LUZ EUGENIA**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA** habiéndose designado por sorteo a la siguiente terna de jurados:

- Presidente : M .SC. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
- 1er. Miembro : DR. RICHARD CONDORI CRUZ
- 2do. Miembro : DR. PAUL MAMANI TISNADO
- Asesor de Tesis : DR. JUAN BENITES NORIEGA

SEGUNDO.- PROGRAMAR la FECHA Y HORA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS VIRTUAL para el día **MIÉRCOLES, 08 DE MAYO DEL 2024** a horas **11:00 a.m.** hora exacta. El acto académico de sustentación virtual se llevará a cabo a través de la plataforma de video conferencia Cisco Webex Meetings.

TERCERO.- Realizada la Sustentación de Tesis, el Presidente de la terna de jurados levantará y firmará el Acta de Sustentación de Tesis, en el cual se consignará el resultado obtenido por el (la) Bachiller sustentante, del mismo modo firmaran los otros dos miembros de jurado y asesor de tesis, dando conformidad al acto.

CUARTO.- La Dirección de la Escuela Profesional de Ingeniería de Seguridad y Gestión Minera, el Jurado y el Presidente de la Comisión de Grados y Títulos, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

C.c.
Arch. 2024
JCHM/

Distribución: Jurados, Interesado



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

RESOLUCIÓN N° 034-2024-D-FIS-UANCV

Juliaca, 27 de marzo del 2024

VISTOS; el Expediente N° 2023-CU-216529 y el Acta de Aprobación de Borrador de Tesis de fecha 08 de marzo del 2024 y la RESOLUCIÓN N° 018-2024-D-FIS-UANCV que aprueba el Perfil de Tesis de fecha 05 de marzo del 2024, presentado por el (la) Bachiller: **FLORES MARQUEZ, LUZ EUGENIA** con el tema titulado: **ANÁLISIS DE INFLUENCIA DE LOS AGENTES PSICOSOCIALES EN EL RIESGO OCUPACIONAL DE LA EMPRESA INGENIERÍA SERVICIOS MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller **FLORES MARQUEZ, LUZ EUGENIA**, ha presentado su Borrador de Tesis titulado: **ANÁLISIS DE INFLUENCIA DE LOS AGENTES PSICOSOCIALES EN EL RIESGO OCUPACIONAL DE LA EMPRESA INGENIERÍA MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**.

Que, habiendo procedido de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y el Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, nominó como Jurados a los siguientes Docentes:

- Presidente : M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
- 1er. Miembro : Dr. Richard Condori Cruz
- 2do. Miembro : Dr. Paul Mamani Tisnado
- Asesor de Tesis : Dr. Juan Benites Noriega

Que, la terna de jurados ha aprobado en su integridad el Borrador de Tesis titulado: **ANÁLISIS DE INFLUENCIA DE LOS AGENTES PSICOSOCIALES EN EL RIESGO OCUPACIONAL DE LA EMPRESA INGENIERÍA SERVICIOS MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN**.

Estando en la opinión favorable del Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, en concordancia al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria 30220, Ley de Creación de la UANCV 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto Modificado de la UANCV.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL BORRADOR DE TESIS, presentado por el (la) Bachiller: **FLORES MARQUEZ, LUZ EUGENIA**, con el tema titulado: **ANÁLISIS DE INFLUENCIA DE LOS AGENTES PSICOSOCIALES EN EL RIESGO OCUPACIONAL DE LA EMPRESA INGENIERÍA SERVICIOS MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN**, quedando apto para tramitar el Dictamen de Originalidad de Trabajo de Investigación y posteriormente solicitar la Fecha y Hora de Sustentación de Tesis previa presentación de los requisitos correspondientes según lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV, la misma que conducirá a la obtención del **TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Secretario Académico de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

RESOLUCIÓN N° 018-2024-D-FIS-UANCV

Juliaca, 05 de marzo del 2024

VISTOS; el Expediente N° 2024-CU-0079 de fecha 05 de marzo del 2024, presentado por el (la) Bachiller **FLORES MARQUEZ, LUZ EUGENIA** quien ha solicitado CAMBIO DEL PRIMER, SEGUNDO MIEMBRO DE JURADO Y ASESOR DEL PERFIL DE TESIS, asignado con RESOLUCIÓN N° 841-2023-D-FIS-UANCV de fecha 28 de noviembre del 2023.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller **FLORES MARQUEZ, LUZ EUGENIA**, ha presentado su Perfil de Tesis titulado: **ANÁLISIS DE INFLUENCIA DE LOS AGENTES PSICOSOCIALES EN EL RIESGO OCUPACIONAL DE LA EMPRESA INGENIERÍA SERVICIOS MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**.

Que, con RESOLUCIÓN N° 841-2023-D-FIS-UANCV de fecha 28 de noviembre del 2023 se aprobó el Perfil de Tesis titulado: **ANÁLISIS DE INFLUENCIA DE LOS AGENTES PSICOSOCIALES EN EL RIESGO OCUPACIONAL DE LA EMPRESA INGENIERÍA MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN**, con la siguiente terna de jurados:

- Presidente : M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
- 1er. Miembro : Dr. Richard Condori Cruz
- 2do. Miembro : Dr. Oscar Gonzalo Apaza Perez
- Asesor de Tesis : M. Sc. Juan Carlos Pinto Larico

Estando en la opinión favorable del Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, en concordancia al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria 30220, Ley de Creación de la UANCV 23738 y modificatoria; y el Estatuto Modificado 2020 de la UANCV aprobado con Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el CAMBIO DEL PRIMER, SEGUNDO MIEMBRO DE JURADO Y ASESOR DEL PERFIL DE TESIS, de (l) (la) Bachiller: **FLORES MARQUEZ, LUZ EUGENIA**, del tema de tesis titulado: **ANÁLISIS DE INFLUENCIA DE LOS AGENTES PSICOSOCIALES EN EL RIESGO OCUPACIONAL DE LA EMPRESA INGENIERÍA SERVICIOS MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN**, considerándose a partir de la fecha los siguientes Jurados y Asesor de Tesis:

- Presidente : M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
- 1er. Miembro : Dr. Richard Condori Cruz
- 2do. Miembro : Dr. Paul Mamani Tisnado
- Asesor de Tesis : Dr. Juan Benites Noriega

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Secretario Académico de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

C.c.
Arch. 2024
JCHHJ
Distribución: Jurados, Interesado



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

RESOLUCIÓN N° 841-2023-D-FIS-UANCV

Juliaca, 28 de noviembre del 2023

VISTOS; el Expediente N° A 3017, y la copia del Acta de Aprobación de Perfil de Tesis de fecha 21 de noviembre del 2023, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, presentado por el (la) Bachiller: **FLORES MARQUEZ, LUZ EUGENIA** con el tema titulado: **ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LOS AGENTES PSICOSOCIALES EN EL RIESGO OCUPACIONAL DE LA EMPRESA INGENIERÍA SERVICIOS MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN.**

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller **FLORES MARQUEZ, LUZ EUGENIA**, ha presentado su Perfil de Tesis titulado: **ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LOS AGENTES PSICOSOCIALES EN EL RIESGO OCUPACIONAL DE LA EMPRESA INGENIERÍA SERVICIOS MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

Que, habiendo procedido de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y el Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, nominó como Jurados a los siguientes Docentes:

- Presidente : M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
- 1er. Miembro : Dr. Richard Condori Cruz
- 2do. Miembro : Dr. Oscar Gonzalo Apaza Perez
- Asesor de Tesis : M. Sc. Juan Carlos Pinto Larico

Que, la terna de jurados ha aprobado en su integridad el Perfil de Tesis titulado: **ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LOS AGENTES PSICOSOCIALES EN EL RIESGO OCUPACIONAL DE LA EMPRESA INGENIERÍA SERVICIOS MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN**, procediendo con el levantamiento de Acta y firma de Aprobación correspondiente.

Estando en la opinión favorable del Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, en concordancia al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria 30220, Ley de Creación de la UANCV 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto Modificado de la UANCV.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL PERFIL DE TESIS, presentado por el (la) Bachiller: **FLORES MARQUEZ, LUZ EUGENIA**, con el tema titulado: **ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LOS AGENTES PSICOSOCIALES EN EL RIESGO OCUPACIONAL DE LA EMPRESA INGENIERÍA SERVICIOS MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN**, quedando apto para el desarrollo y presentación del Borrador de Tesis según lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Secretario Académico de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO



ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LOS AGENTES PSICOSOCIALES EN EL RIESGO OCUPACIONAL DE LA EMPRESA INGENIERÍA SERVICIOS MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

24%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	15%
2	www.powtoon.com Fuente de Internet	1%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	postgrado.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	es.slideshare.net Fuente de Internet	1%



Metadatos complementarios

Título de la Tesis	
ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LOS AGENTES PSICOSOCIALES EN EL RIESGO OCUPACIONAL DE LA EMPRESA INGENIERÍA SERVICIOS MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	LUZ EUGENIA FLORES MARQUEZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74486844
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-2544-8262
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JUAN BENITES NORIEGA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06195745
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3842-8435
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Tipo de documento de identidad	DNI.
Número de documento de identidad	29606930
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento de identidad	DNI.
Número de documento de identidad	02442917
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PAUL MAMANI TISNADO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01314987



Datos de investigación	
Línea de investigación	SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS – P26
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>EMPRESA IMCO País: Perú Departamento: Arequipa Provincia: Arequipa Distrito: Arequipa Dirección: Via Evitamiento km3</p>  <p>La población de Arequipa 1 millón 316 mil habitantes</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022 - Diciembre 2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ingeniería de sistemas y comunicaciones https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.02.04</p> <p>Salud ocupacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.10</p> <p>Ingeniería de procesos https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.04.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DIRECTOR (e)
Unidad de Investigación FIS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LUZ EUGENIA FLORES MARQUEZ, identificado con DNI
Nro. 74486844, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación**, **Trabajo Académico**
denominada:

ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LOS AGENTES PSICOSOCIALES EN EL
RIESGO OCUPACIONAL DE LA EMPRESA INGENIERÍA SERVICIOS
MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN

Asesorado por: Dr. JUAN BENITES NORIEGA

Es un tema original.

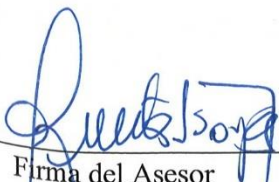
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 31 de JULIO del 2024


Firma del Asesor


Firma del Estudiante



Huella



DEDICATORIA

Dedico en especial a mis padres
Luzmila y Estupiñan por el inmenso
amor y apoyo incondicional en mis
estudios.



AGRADECIMIENTO

Agradezco por ser parte de la familia universitaria de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez (UANCV), que fueron mis pilares en mi formación profesional



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xv

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1. Problema general	2
1.1.2. Problemas específicos	2
1.2. OBJETIVOS	2
1.2.1. Objetivo general.....	2
1.2.2. Objetivos específicos.....	2
1.3.JUSTIFICACIÓN	3
1.3.1. Justificación Técnica.....	3
1.3.2. Justificación Económica	3
1.3.3. Justificación Social	4
1.4 HIPÓTESIS	4
1.4.1 Hipótesis general	4
1.4.2 Hipótesis específicas	5
1.5 VARIABLES	5



1.5.1 Variable independiente 5

1.5.2 Variable dependiente 6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... 7

2.2. MARCO TEÓRICO..... 12

2.3 RIESGO OCUPACIONAL 16

2.3.1 Factores De Riesgo Ocupacional..... 16

2.3.2 Clasificación De Riesgos Laborales 18

2.3.3 Riesgos Laborales Psicológicos 20

2.3.3.1 Características de los riesgos laborales psicológicos 21

2.3.3.2. Consecuencias en la salud de los trabajadores..... 21

2.4 BASES TEÓRICAS 22

2.4.1 doble presencia..... 22

2.4.2 Trabajo Activo 23

2.4.3 Apoyo Social 24

2.4.4 Outsourcing..... 24

2.4.5 Patologías 25

2.4.6 Modelo DCAS 25

2.4.7 Modelo DER..... 27

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN..... 28

3.1.1 Tipo de Investigación..... 28

3.1.2. Método de la Investigación 29



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA 29

 3.2.1.Población 29

 3.2.2. Muestra 29

3.3 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA 30

 3.3.1.Visión de la empresa 30

 3.3.2. Misión de la empresa..... 31

 3.3.3 Actividad principal de la organización 31

 3.3.4. Estructura orgánica..... 31

 3.3.5 organigrama de la institución..... 33

3.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO..... 34

 3.4.1.Técnica 34

 3.4.2. Instrumento utilizado..... 34

 3.4.3. Validación del instrumento..... 34

 3.4.4 Campo de verificación 34

 3.4.5 Ámbito de localización 35

 3.4.5.1 Ubicación espacial..... 35

 3.4.5.2 Ubicación temporal..... 35

 3.4.5.3 Estrategias de recolección de datos..... 35

 3.4.5.4 Criterio y procedimiento..... 36

 3.4.5.5 Procesamiento de la información 36

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 APLICACIÓN DE LAS PREGUNTAS 37

4.2 DIMENSIÓN TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLADO DE HABILIDADES 38

4.3 DIMENSIÓN EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS 46



CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES	56
BIBLIOGRAFIA	57
ANEXOS.....	58



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Pregunta 1.....	39
Tabla 2: Pregunta 2.....	41
Tabla 3: Pregunta 3.....	43
Tabla 4: Pregunta 4.....	45
Tabla 5: Pregunta 5.....	47
Tabla 6: Pregunta 6.....	49
Tabla 7: Pregunta 7.....	51
Tabla 8: Pregunta 8.....	53



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Factores de riesgos psicosociales reconocidos en el trabajo	12
Figura 2 Factores de riesgo ocupacional.....	18
Figura 3 Tipos de riesgo laboral.....	20
Figura 4 Riesgo laboral psicológicos	20
Figura 5 Doble presencia https://encrypted-tbn0.gstatic.com/	22
Figura 6 Trabajo activo en empresas industriales	23
Figura 7 Apoyo social en empresas del estado	24
Figura 8 Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson, 1986	26
Figura 9 Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson, 1986	27
Figura 10 Organigrama de la empresa IMCO Fuente: Brochure corporativo IMCO, 2021.....	33
Figura 11 Pregunta 1.....	39
Figura 12 Pregunta 2.....	41
Figura 13 Pregunta 3.....	43
Figura 2 Pregunta 4.....	45
Figura 15 Pregunta 5.....	47
Figura 16 Pregunta 6.....	49
Figura 17 Pregunta 7.....	51
Figura 18 Pregunta 8.....	53



RESUMEN

El presente trabajo de investigación se ha sido realizado en la Empresa IMCO, la cual se encuentra ubicada en la Avenida Vía De Evitamiento, Km. 3 Cerro Colorados, a 1500 msnm y 2700 msnm. departamento de Arequipa, en el gobierno regional de Arequipa. Su ubicación geográfica es Longitud Oeste 72°55'28.22", Latitud Sur 15°46' 54.61.

La empresa Minera IMCO, es una Compañía que está trabajando en Ingenieros, Agricultora, Agricultura, Equipo Industrial, Servicios Industriales, Productos de Acero, Servicios de Construcción actividades de negocios.

El trabajo de investigación tiene el propósito de controlar y/o minimizar los accidentes de trabajo, en especial con los empleados de la empresa (leves e incapacitantes) con la implementación y verificando la evolución de verificación de las herramientas de gestión de prevención en Seguridad, describiéndose paso a paso, iniciando por el control de riesgos, identificación de peligros, evaluación de riesgos y todas las medidas de control, realizándose mediante la observación planeada de trabajo, verificando constantemente las inspecciones, con resultados de reportes de accidentes/incidentes, resultados de investigación de accidentes/incidentes y por último el procedimiento de trabajo detallado bajo los indicadores de gestión de seguridad.

La implementación de estas herramientas de prevención tiene el objetivo principal de mejorar el comportamiento de los trabajadores, concientizándolos a que realicen sus tareas cumpliendo con procedimientos, principalmente en las



plataformas de perforación que son las zonas de labor trabajo con mayor incidencia en la ocurrencia de accidentes/ incidentes, la implementación de las herramientas es a todo nivel desde las Gerencias, Superintendencias, Jefaturas y trabajadores en general para llegar a la -meta de “cero accidentes”

Palabras clave: Agentes psicosociales, riesgo ocupacional



ABSTRACT

This research work has been carried out at the IMCO Company, which is located on Avenida Vía De Evitamiento, Km. 3 Cerro Colorados, at 1500 meters above sea level and 2700 meters above sea level. department of Arequipa, in the regional government of Arequipa. Its geographical location is West Longitude $72^{\circ}55'28.22''$, South Latitude $15^{\circ}46' 54.61''$.

The Minera IMCO company is a Company that is working in Engineers, Farmer, Agriculture, Industrial Equipment, Industrial Services, Steel Products, Construction Services business activities.

The research work has the purpose of controlling and/or minimizing work accidents, especially with the company's employees (mild and disabling) with the implementation and verifying the evolution of verification of the Safety prevention management tools, described step by step, starting with risk control, hazard identification, risk assessment and all control measures, carried out through planned work observation, constantly verifying inspections, with results of accident/incident reports, results of investigation of accidents/incidents and finally the detailed work procedure under the safety management indicators.

The implementation of these prevention tools has the main objective of improving the behavior of workers, raising awareness to carry out their tasks in compliance with procedures, mainly on drilling platforms, which are the work areas with the highest incidence of accidents. / incidents, the implementation of



the tools is at all levels from Management, Superintendencies, Headquarters and workers in general to reach the goal of "zero accidents"

Keywords: Psychosocial agents, occupation



INTRODUCCIÓN

Debido a la presencia de eventos naturales y los nuevos desarrollos tecnológicos que los siguieron, siempre hemos vivido en un entorno peligroso. Los comportamientos adversos también se han extendido rápidamente como resultado de estas mejoras. En entornos industriales, de seguridad y de producción, los trabajadores enfrentan riesgos novedosos y más graves. Se requiere una mentalidad más vigilante para controlar y/o eliminar estos riesgos.

Las empresas están más preocupadas por el bienestar y la salud de sus trabajadores, necesitando implementar planes que se basen en una evaluación de la seguridad y salud en el trabajo, en este caso, la empresa Ingeniería Mantenimiento y Construcción . Un sistema integrado de gestión de riesgos para reducir las tasas de accidentes e investigar el crecimiento de las culturas preventivas de los trabajadores, donde los trabajadores realizan diversos trabajos e identifican, evalúan y utilizan instrumentos preventivos para controlar los riesgos y reducir o incluso eliminar las tasas de accidentes.

Las empresas siempre están buscando métodos para reducir o gestionar los accidentes. Debido a que la Empresa IMCO viene implementando un programa Análisis de influencia de los agentes psicosociales en el Riesgo ocupacional que está enfocado en gran medida sobre el comportamiento de los empleados y la aplicación diaria de medidas de prevención de accidentes que se trabajan desde el inicio de cada actividad hasta su conclusión, la Empresa IMCO no está exenta de este examen. Se utilizan cortes semanales, quincenales y



mensuales para validar los indicadores de gestión con el fin de examinar las debilidades y fortalezas del programa.

Este estudio tiene como objetivo realizar un exhaustivo trabajo en analizar sobre la dominio de los agentes psicosociales en el riesgo ocupacional de la Empresa Ingeniería Mantenimiento y Construcción

Por medio de una actualización de herramientas de gestión de seguridad, se procederá a identificar nuevas formas de trabajo y también nuevos peligros y riesgos que pueden existir durante una actividad que posteriormente serán controladas para tener un ambiente de trabajo seguro, para que de esta manera el área de planta brinde un trabajo seguro a sus colaboradores y que sean capaces de indicar y mencionar los peligros y controlar los riesgos existentes, de manera que en caso de cualquier tipo de eventualidad peligrosa estén preparados y cuenten con herramientas suficientes y actúen de manera segura, teniendo claro que en base a las herramientas de gestión bien elaboradas y que se ejecuten de la manera más efectiva se tendrá mayores posibilidades de sostener la integridad física de los colaboradores que están propensos a cualquier tipo de incidentes, en donde el personal de piso así como operadores de equipos están expuestos a una serie de peligros y riesgos que estos pueden generar un pérdida económica y irreparable cuando se tiene una respuesta negativa ante un incidente.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Cada empresa sigue ciertos principios estipulados por el Programa de Seguridad y Salud Ocupacional, asimismo en el área de psicosociales y ergonómicas en el trabajo. Estos principios cubren el control de accidentes, así como el uso de medidas preventivas que ayudan a optimizar y/o mejorar cultura de prevención de accidentes, lo que reduce las tasas de accidentes y mejora la reputación institucional y comercial, así como los ingresos.

En la empresa IMCO, se observó que el personal de la empresa en algunas ocasiones tiene un desempeño laboral muy por debajo de su rendimiento normal, esto puede deberse a muchos factores externos e internos de la empresa.

Las bajas de rendimiento laboral, por lo general pasan desapercibidos y no son tomados en cuenta por la gerencia de la empresa. Pero estos pequeñas bajos rendimientos, a lo largo del año van sumando bajas de rendimientos importantes en todo el personal de la empresa, y al final podrían afectar el desempeño productivo de la misma.



1.1.1. Problema general

PG: ¿Cuál es la influencia de los agentes psicosociales en el riesgo ocupacional de la empresa Ingeniería Mantenimiento y Construcción?

1.1.2. Problemas específicos

PE1: ¿ Cuáles son los agentes psicosociales que afectan a los trabajadores de la empresa Ingeniería Mantenimiento y Construcción?

PE2: ¿Cuáles son los riesgos ocupacionales que sufre la empresa Ingeniería Mantenimiento y Construcción?

PE3: ¿Cuáles son las funciones y responsabilidades de los integrantes de la empresa en base al control de minimización de índices de accidentabilidad de acuerdo al cumplimiento de las normas legales vigentes?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

OG. Determinar la influencia de los agentes psicosociales en el riesgo ocupacional de la empresa Ingeniería Mantenimiento y Construcción.

1.2.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar los agentes psicosociales que afectan a los trabajadores de la empresa IMCO en el año 2022.

OE2: Determinar los riesgos ocupacionales que sufre la empresa IMCO en el año 2022.



OE3: Establecer las funciones y responsabilidades de los integrantes de la empresa en base al control de minimización de índices de accidentabilidad de acuerdo al cumplimiento de las normas legales vigentes.

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. Justificación Técnica

Los agentes psicosociales en la actualidad son bastantes preponderantes en los trabajos que el empleado desarrolla en el ambiente laboral.

Cada factor psicosocial afecta en forma negativa al progreso del trabajo tanto en la salud física, psicológica y social de cada empleado, y puede generarse riesgos de (violencia laboral, estrés laboral, síndrome de Burnout, acoso sexual, mobbing y otros, causando daños psicológicos, fisiológicos y/o sociales en las personas.

1.3.2. Justificación Económica

En la empresa Ingeniería Mantenimiento Construcción, se puede ver que los trabajadores a veces no trabajan en su real dimensión esto se debe a que podría haber diferentes tipos de agentes externos e internos que podrían estar afectando su rendimiento laboral, esto se refleja en la merma de rendimiento económico diario de la empresa, es por ese motivo que se hace necesaria llevar una investigación a los trabajadores para averiguar las posibles que agentes influyen en su accionar diario.



1.3.3. Justificación Social

Es también uno de los propósitos transversales de la organización es el bienestar social de sus trabajadores, en ese sentido es necesario saber si algún factor psicosocial influye en el comportamiento del servidor laboral. para poder tomar las acciones correspondientes y asegurar el bienestar psicosocial del servidor laboral de IMCO.

1.3.6. Justificación Personal y/o Profesional

Contribuir de manera comprometida y filantrópica a la Escuela Profesional de Ingeniería de Seguridad y Gestión Minera de la "Universidad Néstor Cáceres Velázquez" y crecer tanto personal como profesionalmente en el futuro. estar en condiciones de hacer una contribución pequeña pero significativa en la Empresa Ingeniería Mantenimiento Construcción; es decir; al área de la planta de procesos y al sector de seguridad, que ha sido el foco de mucha atención últimamente.

Me alegra que como estudiante y egresada de la Escuela Profesional de Ingeniería en Seguridad y Gestión Minera estoy contribuyendo con mis conocimientos plasmándolo en la práctica en la Empresa Ingeniería Mantenimiento Construcción.

1.4 HIPÓTESIS

1.4.1 Hipótesis general

HG: Los agentes psicosociales influye en el riesgo ocupacional de la empresa Ingeniería Mantenimiento Construcción.



1.4.2 Hipótesis específicas

HE₁: Al determinar los agentes psicosociales afecta a los trabajadores de la empresa IMCO en el año 2022.

HE₂: Al determinar los riesgos ocupacionales disminuye los accidentes en la Empresa Ingeniería Mantenimiento Construcción.

HE₃: Al establecer las funciones y responsabilidades a los integrantes de la empresa minimiza los índices de accidentabilidad de acuerdo al cumplimiento de las normas legales vigentes

1.5 VARIABLES

1.5.1 Variable independiente

- Agentes psicosociales

Indicadores

- Nivel de Fatiga mental en la empresa.
- Nivel de Insatisfacción laboral en la empresa.
- Nivel de compensaciones laborales en la empresa.
- Nivel de empatía en la empresa.
- Nivel de liderazgo en la empresa.
- Nivel de valoración de los trabajadores en la empresa.



1.5.2 Variable dependiente

Riesgo ocupacional. Indicadores

- Nivel de Estrés del trabajador.
- Nivel de doble presencia del trabajador.
- Nivel de rendimiento laboral del trabajador.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Internacionales

Bernardo Moreno Jiménez (2011), en su trabajo de investigación denominado "Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales" teniendo como conclusión que los riesgos psicosociales y los factores no son un tema supletorio en la salud laboral. En la actualidad la situación organizacional de las empresas existentes en el mercado laboral llegan a constituirse como de los grandes problemas a tener en cuenta. Concerniente a los riesgos de seguridad, ergonómicos y ambientales aun no solucionables exitosamente, es decir, es muy deficiente y es trascendental e importante a otros riesgos procedentes en estos campos, por ello, es un reto de la Salud laboral.

Nuestra superioridad a la hora de combatir estos factores es que ninguno contiene su importancia y en cuanto a diversas formas de intrusión que son preciso y claro. Sin embargo cada factor y riesgos psicosocial que son estrechamente relacionados con el cambiante mundo de trabajo son difíciles de definir y controlar la cual afecta al núcleo de la organización. Por su naturaleza cambiante, es incluso mas sustancial que los notables esfuerzos en



su contra crear una cultura organizacional saludable para el trabajo que opere con ciertos criterios de vigilancia, evaluación e intervención.

César Mauricio Pozo Eugenio (2018), en su proyecto de investigación denominado "Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito", para el presente proyecto se determina la existencia de riesgos psicosociales siendo riesgos que suscitan en el desempeño laboral, determinando con el giro del personal.

Este estudio concluye que todo riesgo psicosocial se presenta en mínimo o máximo grado que depende del ambiente de la empresa, por eso es tan sustancial su investigación y análisis, porque el personal puede afectar los resultados de su trabajo y también el estado de salud de los empleados si no son controlados a tiempo.

Los resultados obtenidos con los requerimientos psicológicos muestran que dicha población se ubica en una zona desfavorecida, adentro de los riesgos psicosociales se argumenta que contiene todo lo coherente con el trabajo emocional trabajo que pone a las individuos en procesos de transporte emocional y emocional. Aquello que requiere contacto de los usuarios, con el público y los clientes, entra en esta categoría al igual que el trabajo epistemológico (que requiere mucho trabajo intelectual) y el trabajo femenino (fuerza) en el conocimiento en el área contable y recurso humano, señalando que la población trabajadora es la más expuesta a los trabajadores técnicos, incluidos los supervisores como el ingeniero industrial por



lo que afecta el logro de sus acciones y objetivos laborales, que es el principal motivo de contratación de personal.

2.1.2. Nacional

(Montes, Miguel, 2018) La base de este proyecto de investigación es el uso de estrategias de gestión de seguridad y salud en el trabajo para bajar incidentes en la empresa minera AC Agregados S.A. La Unidad Minera Arequipa M. tiene como objetivo bajar la incidencia poniendo la seguridad y salud en el trabajo los procedimientos de gestión por escrito. La empresa minera AC Agregados S.A. Unidad Arequipa M está ubicada en el distrito de Marcará, provincia de Carhuaz, en el departamento y región de Ancash.

La litología de la región de estudio y su entorno está compuesta por cuarcitas, areniscas, lutitas e intrusiones de granodiorita de la Formación Chicama del Jurásico Superior del batolito Cordillera Blanca. Los empleados utilizarán las siguientes herramientas de gestión para adquirir experiencia: informes de incidentes, observación de tareas planificadas (OPT), análisis de trabajo seguro ATS, inspecciones programadas y no planificadas, inspecciones, conferencias de inducción y capacitación in-cito. siguiendo procedimientos y normas para prevenir incidentes y accidentes.

Nifla Mamani Aide Marina (2015) en la tesis "Factores que determinan el Uso de los Equipos de Protección Personal por parte de los trabajadores de la Empresa INCOP Ingenieros SRL", considerando lo siguiente:



- a. La mayoría de los empleados de INCOP Ingenieros SRL no cuentan con equipo de protección y seguridad personal para cumplir sus actividades cuando vienen a laborar.
- b. El equipo de protección personal asignado a INCOP Ingenieros SRL es, según un tercio de los trabajadores, ergonómico en cuanto a idoneidad para el trabajo y brinda una protección adecuada al nivel de riesgo, se dice que es cómodo.
- c. INCOP Ingenieros SRL monitorea el uso de herramientas de protección individual por parte de los empleadores en la seguridad y mantenimiento de los equipos, y el monitoreo de estos equipos se realiza internamente periódicamente.
- d. La mayoría de los empleados de INCOP Ingenieros SRL utilizan herramientas de protección personal en el trabajo. Si un empleado no usa dicho equipo y/o herramientas de protección lo hacen por comodidad, y la mayoría de los empleadores son conscientes a que se están enfrentando a riesgos porno utilizar equipos de protección personal mientras trabajan.
- e. Según la mayoría de los empleados, INCOP Ingenieros SRL no brinda capacitación sobre equipos y/o herramientas de protección personal.

Benites Salazar Fiorella (1999) en la tesis "Importancia del Uso de Equipos de Protección Personal en la disminución de accidentes de trabajo en



Embotelladora Latinoamericana SA", después de realizar su trabajo de investigación concluye lo siguiente:

- a. La seguridad e higiene en el trabajo es tarea de las relaciones laborales; que incluyen la protección de los trabajadores en el trabajo, lo que requiere el desarrollo de un programa de seguridad eficaz.
- b. El equipo de protección protege partes importantes del cuerpo y a las personas propensas a sufrir lesiones durante el trabajo.

Por lo tanto, el uso de equipos ayuda a prevenir que los trabajadores sufran lesiones en el trabajo y reduce la ocurrencia de accidentes industriales.

Utilice siempre equipos y/o herramientas de protección personal

- c. Considerando que los equipos de protección no impide el desarrollo en las actividades del empleado, pero si en ocasiones provoca malestar al empleado en el desempeño de las tareas laborales, lo que provoca a veces una minimización de productividad laboral e incrementa su exposición al peligro.
- d. El hábito o trabajo diario es un elemento que influye el uso herramientas y/o equipos de seguridad, acotando que algunos empleados no están acostumbrados en el uso de herramientas y es es más perjudicial que no protegerlos.
- e. La reducción de los accidentes laborales no depende sólo de los empleados, sino también de la dirección, porque juega un papel importante a la hora de concienciar a los empleados y, sobre todo, de dar ejemplo de trabajo seguro.

2.2. MARCO TEÓRICO

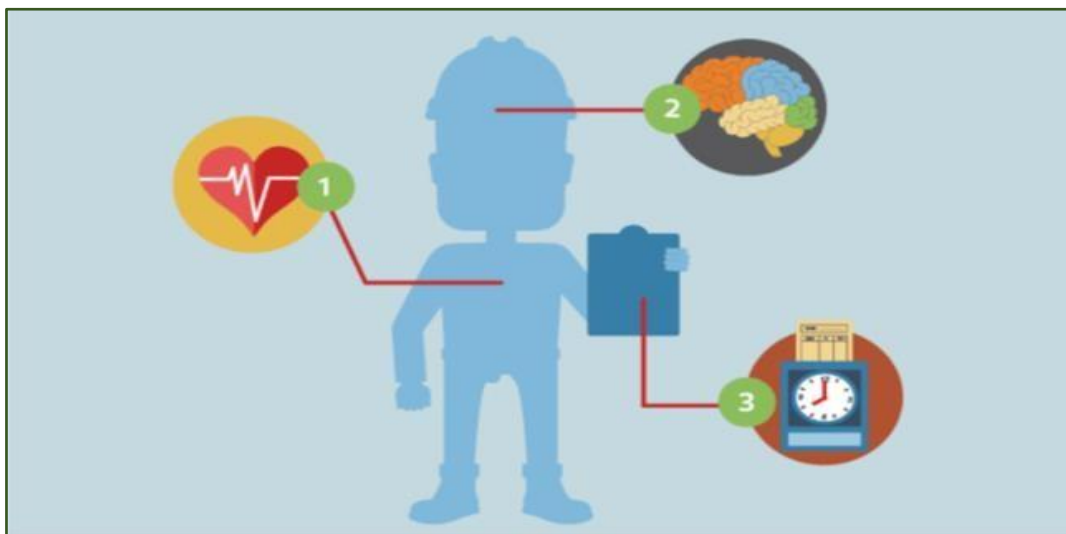
2.2.1. Factores psicosociales

Los factores psicosociales son circunstancias presentes en el lugar de trabajo relacionado con empresa, el contenido de la tarea y el desempeño de la tarea, y que tienen el potencial de afectar tanto el bienestar como la salud. (física, mental o social) y el crecimiento profesional. Por lo tanto, las condiciones psicosociales desfavorables provocan la manifestación de ciertas actitudes y conductas inadecuadas durante la labor realizada, así como la aparición de algunas problemas que afectan a la salud y bienestar del trabajador y son:

- Estrés.
- Tensión intelectual.
- Fatiga intelectual
- Insatisfacción laboral.
- Problemas relacionados.
- Motivación laboral

Figura 1

Factores de riesgos psicosociales reconocidos en el trabajo



Nota. <https://blog.eclass.com>



Ante algunas condiciones psicosociales profesionales adversarias, no todos los empleados tienen las mismas obstrucciones.

Las tipologías definidas de cada empleado se consideran (la personalidad, sus expectativas, su vulnerabilidad y adaptabilidad, etc.); las cuales determinan tanto el alcance como el medio con sus reacciones y consecuencias. Por tanto, estas tipologías personales retizan un rol muy importante a la hora de provocar varios tipos de problemas.

Cada factor psicosocial se presenta en el entorno laboral y de distinta naturaleza. Las cuales incluye aspectos diversos en el entorno físico y también algunos aspectos de la clasificación y los métodos de trabajo, considerando la eficacia de las relaciones humanas en la compañía. Un factor psicosocial en el entorno laboral es muy importante en circunstancias organizativas dentro de la empresa, y , por otro lado influyen (habilidades, culturalidad, necesidades y situaciones personales del empleado que influyen en la salud, el desempeño y la satisfacción laboral a través de observaciones y experiencias.

Como podemos ver, cada factor psicosocial es mas complejo porque llega afectar el entorno laboral, pero también representa las percepciones y experiencias de los empleados.

Sin una presentación exhaustiva, se han mencionado aspectos psicosociales relacionados con la distribución del trabajo, que ocasionan estrés:

1. Cada factor que se indica a una tarea. Se considera un trabajo cuyo contenido permite al trabajador apreciar y resaltar su labor de trabajo,



siendo útil en el proceso y ofreciendo la aplicación y el desarrollo y el desenvolvimiento de sus capacidades y conocimientos adquiridos.

- Petitorias de trabajos excesivos.
 - Estilo de trabajo.
 - Carencia de conformidad a un puesto.
 - Dificultad en la atención.
 - Grado de impedimento afectivo.
2. Formas de orientación inoportunos.
 3. Programa de trabajo: distribución en mayor grado de de trabajo de acuerdo a su horario, considerándose:
 - Permanencia de trabajo.
 - Cronograma de las actividades de cada día
 - Detalle del trabajo bajo turnos y que no perjudiquen a los posterior en cambios constantes de horario y que perjudique en su vida familiar.
 4. Compromiso de roles: Se refiere a exigencias dificultosas o contradictorias o exigencias que el empleado no quiere cumplir, de modo que aparecen un conjunto de exigencias a la vez, impidiendo que el empleado tome una disposición clara y/o expedita sobre qué hacer.
 5. Ambigüedad de roles, es decir. ambigüedad del trabajo a realizar, objetivos laborales y responsabilidades.
 6. Promoción en el lugar de trabajo: la división del trabajo y la especialización a menudo entorpecen que los personales adquieran diversidad de habilidades y cualidades propias para perfeccionar su movilidad profesional y su expectativa profesional.



7. Comunicación y Información: Para alcanzar los objetivos, siendo necesario que la información sea fluida con todos los trabajadores, es necesario realizar sus tareas:

- Comunicación fluida entre compañeros (modo horizontal).
- Comunicación entre la compañía y los empleados (modo vertical).

8. Aportación de los empleados:

- La falta de ella significa que una persona no puede controlar y contribuir en el trabajo.
- Condiciones de mejora en otros factores de la empresa. La participación apoya a la educación y crecimiento personal de cada participante enseñándoles técnicas de resolución de problemas, analizando su entorno, buscando alternativas, trabajando en grupo, mejorando la comunicación, etc.

9. Laborar en un entorno peligroso: Significa que la constante exposición y deliberada de los trabajadores a un entorno laboral peligroso les provoca excesivamente estrés.

10. Relaciones humanas y relaciones grupales: En la que las relaciones humanas tiene que ver con el ambiente laboral donde se sientan satisfechos y que sepan sopesar una situación estresante, por mucho que brinden apoyo social. Considerando relaciones humanas insuficientes que no cumplen sus funciones y que provocan estrés.

11. Algunos factores se determinan:

- Inestabilidad en el empleo.
- Falta de independencia en la vida laboral.
- Falta de educación.



2.3 RIESGO OCUPACIONAL

Un riesgo laboral es un acaecimiento que apuesta en peligro la actividad profesional de una persona. Aunque la mayoría de los trabajadores son conscientes de los eventos de riesgo relacionados con el trabajo, su impacto en la salud es incierto.

Cada riesgo que sucede accidentalmente pueden suceder en instalaciones industriales o comerciales administrativas en los medios de transporte, obras de edificaciones y construcciones que son difíciles de determinar debido a diferentes situaciones y que puede suceder lo mismo se aplica a las medidas preventivas o de control de amenazas relacionadas, cuyo orden de importancia debe determinarse en función de su estado crítico.

Riesgo se refiere a condiciones y/o fenómenos que no se previenen con certitud a primera vista; en el ámbito laboral estos riesgos son llamados aleatorios o inesperados que provienen del entorno es decir de forma natural

El riesgo es un concepto antropocéntrico. La inseguridad laboral no abarca cada acontecimiento posible, sin embargo los no deseados que perjudican la moralidad del empleado. Esto significa que, en comparación con un enfoque estrictamente estadístico, la subjetividad asociada con la detección de daños está sesgada.

2.3.1 Factores De Riesgo Ocupacional

Cada factor de riesgo influyen en el aumento de peligros incrementando mayor cantidad de gravedad provocando diversos efectos. Los riesgos relacionados con el trabajo incluyen lesiones físicas que son ocasionadas por enfermedades o por accidentes de trabajo que se pueden iniciarse en el trabajadores como las alergias, cáncer, sordera, etc.



Después de un derrame o un derrame, se han observado efectos agudos, caídas (fracturas), transporte de cargas (lumbago), cortes o quemaduras, etc. . Ahora bien, los síntomas respiratorios crónicos, las enfermedades profesionales y algunas enfermedades musculoesqueléticas son ejemplos de efectos retardados.

Si bien la causa de los efectos agudos es claramente identificable y bastante fácil de medir.

Sin embargo puede ser reparable o ser irreversible, primeramente se recupera por completo dependiendo del tiempo, segundo caso el daño es duradero

Los mutágenos, la carcinogénesis, la teratogénesis, la sensibilización alérgica y la neurotoxicidad causan efectos tóxicos que suelen ser definitivas, y el daño persiste incluso después de que la sustancia tóxica ha desaparecido, y la acumulación de efectos agrava la patología con el tiempo.

Para identificar la diversidad de riesgos que afectan y están expuestos a los empelados, estos riesgos están relacionados con:

- Herramientas de trabajo que son herramientas, máquinas, vehículos y otros.
- Sustancias tóxicas como químicos, productos biológicos, etc.
- Métodos de trabajo que se asocian a movimientos repetitivos, trabajos forzados, etc.
- Energía utilizada (electricidad, energía nuclear, aire comprimido, hidráulica, etc.
- Disposiciones laborales que son asignadas como trabajos de campo, trabajos nocturno trabajos especializados, etc,

- Esta identificación puede no estar completa si ocurre sólo teóricamente. Se tiene en cuenta que al realizar los informes de incidentes referente a los accidentes ayuda a evaluar cuales son los factores de riesgo

Figura 2

Factores de riesgo ocupacional



2.3.2 Clasificación De Riesgos Laborales

Se clasifican según:

- **Riesgos Laborales Mecánicos:** Son impactos por objetos o materiales pesados que caen, perforaciones o cortes por equipos o herramientas de trabajo mal manipulados, exposiciones de partículas sólidas (astillas de rosa, metal, y/o madera), restricciones visuales y posturas, y gestos repetitivo.
- **Riesgos Laborales Físicos:** Son riesgos que son más frecuentes en el trabajo como (ruido, radiaciones, vibraciones, temperatura y humedad),



- **Riesgos Laborales por Productos químicos:** Están expuestos por sustancias químicas que son inhalados por el trabajador, indigestiones ocasionas por los productos químicos o que son por el contacto con la piel, por productos líquidos o sólidos sustancias cancerígenas, mutagénicas, tóxicas, corrosivas, irritantes, alérgenos, etc.
- **Riesgos Laborales por Biológicos:** que están expuestas por agentes infecciosos (bacterias, parásitos), enfermedades víricas fúngicas) y alérgicas por picaduras, mordeduras, efectos en la piel y por mucuosas, inhalación, etc.
- **Riesgos Laborales Radiológicas:** presencia de reacciones ionizantes y radioelementos, radiaciones UV e IR, radiaciones láser y diversas radiaciones electromagnéticas.
- **Riesgos Laborales de Psicológico:** donde existe un ataque física y/o verbal en el centro laboral por parte de un cliente, paciente o estudiante, siendo por acoso sexual o moralmente siendo por el jefe inmediato o superior , generación de estrés administrativo y/o carga mental excesiva.

Figura 3

Tipos de riesgo laboral



Nota. <https://riesgoslaborales.info/>

2.3.3 Riesgos Laborales Psicológicos

Son “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador”.

Figura 4

Riesgo laboral psicológicos



Nota. <https://fundacionpsf.org/wp-content/uploads/2020/11/>



2.3.3.1 Características de los riesgos laborales psicológicos

Son mas frecuentes los riesgos laborales por la cantidad de trabajo, presión por entregar el trabajo, dificultad del trabajo y por la responsabilidad de tareas asignadas que se debe cumplir por el prestigio de la empresa.

- ✓ Estructura Organizativa de la empresa: Funciones y objetivos
- ✓ Estructura jerárquica: Determinación de vías de comunicación e información.
- ✓ Características del empleo: Salario y puesto de trabajo.
- ✓ Características de la empresa: Infraestructura, Actividades de la empresa, ubicación e imagen social.
- ✓ Organización de horario de trabajo: Horario de trabajo, Duración.

2.3.3.2. Consecuencias en la salud de los trabajadores

- ✓ Consecuencias psicológicas: actitudes negativas, irritación, preocupación, tensión, ansiedad.
- ✓ Estrés laboral: Según la Agencia Europea, el estrés es uno de los problemas de salud más comunes en el trabajo y afecta a cerca del 22% de los trabajadores de la UE. Entre el 50% y el 60% del total de jornadas laborables perdidas estaría vinculado al estrés.
- ✓ Reacciones de comportamiento: Disminución del rendimiento en el trabajo, alteraciones de la vida social y familiar del individuo.
- ✓ Síntomas percibidos y problemas de salud: Tensión, dolores musculares, disfunciones gástricas, síntomas cardiovasculares, síntomas respiratorios, mayor agresividad, tendencia a la depresión y a otras neurosis de reacción.

✓Accidentes de trabajo: El estrés laboral, la falta de formación, el trabajo a destajo, la insatisfacción, el trabajo mal organizado, son factores adicionales a unas condiciones de trabajo peligrosas.

2.4 BASES TEÓRICAS

2.4.1 doble presencia

La doble presencia (también doble turno o doble carga) concepto que proviene de un fenómeno observado en la Economía, por lo que siempre se incluye la presencia del género femenina en el trabajo laboral (en el ámbito de la producción) con presencia en el ámbito hogar-familia (ámbito de difusión). Para las mujeres, por otra parte, la doble asistencia significa una "doble carga de trabajo", lo que afecta sus empleos y oportunidades profesionales. Por otro lado, esta doble presencia enfatiza la transformación de la identidad femenina, donde le papel de la mujer no se limita al círculo hogar.

Figura 5

Doble presencia <https://encrypted-tbn0.gstatic.com/>



2.4.2 Trabajo Activo

Un trabajo activo donde una persona se mueve es a priori es un trabajo más saludable que uno estático.

Si el trabajo implica actividades regulares como agacharse, pararse, alcanzar y influir, es posible que se logre una condición física excelente. El inconveniente es que este esfuerzo constante, si se hace incorrectamente, puede provocar un desgaste excesivo y, especialmente después de los 50 años, puede provocar una serie de trastornos.

Esta es la razón por la que los trabajos en ejecución ocasionalmente contribuyen a veces pueden contribuir a disturbios musculoesqueléticos, enfermedades (lesiones articulares, dolor de espalda, lesiones musculares y de brazos, disfunción lumbar, contracturas cervicales, dolor agudo generalizado, síndrome de fatiga crónica, hipersensibilidad de manos y muñecas, etc.

Figura 6

Trabajo activo en empresas industriales



Nota. <https://www.nascia.com/wp-content/uploads/2018/09>

2.4.3 Apoyo Social

Es un conjunto de recursos psicológicos (de otras personas) que es muy importante para el ser humano que les hace sentir que son apreciados y valorados; consistiendo en cambios interpersonales que involucran ejercer una influencia positiva y brindar asistencia o ayuda a una o más personas.

Siendo un factor principal el apoyo social para el bienestar subjetivo, donde la persona se siente amado satisfecho consigo mismo y para el estrés tener mayor tolerancia, recursos que se eligen y se utilizan

Figura 7

Apoyo social en empresas del estado



Nota. <https://iimp.org.pe/archivos/img/p633-20201221-104419-41b>

2.4.4 Outsourcing

La subcontratación significa beneficiarse de un proveedor externo, pero para los trabajadores de hoy en muchos países del mundo, el concepto es claro: contratar a través de una empresa externa a la que los trabajadores prestan sus servicios directamente. La subcontratación es similar, pero no necesariamente sinónimo de subcontratación.



Aunque la subcontratación ha sido controvertida en varios países, debido a la situación legal resultante de varios debates y varias reformas regulatorias, es una herramienta diseñada para satisfacer las necesidades del trabajo especializado. una manera más inteligente.

Este es un escenario conveniente tanto para las empresas (principalmente grandes y medianas empresas que pueden permitirse este tipo de servicios especializados) como para los empleados.

Este modelo se ha convertido en una opción positiva cuando las empresas tienen vacantes o necesidades no cubiertas. infraestructura o los elementos contenidos en ella. Esto supone abrir oportunidades para muchas personas que, al igual que la empresa, podrían estar buscando sus necesidades, es decir, están buscando trabajo, pero directamente no lo han encontrado

2.4.5 Patologías

Las patologías según los diccionarios médicos (patología es considerado pathos: enfermedad; logia: studio) es una rama especializada de la medicina y la práctica que se ocupa de todos los aspectos de la enfermedad.

2.4.6 Modelo DCAS

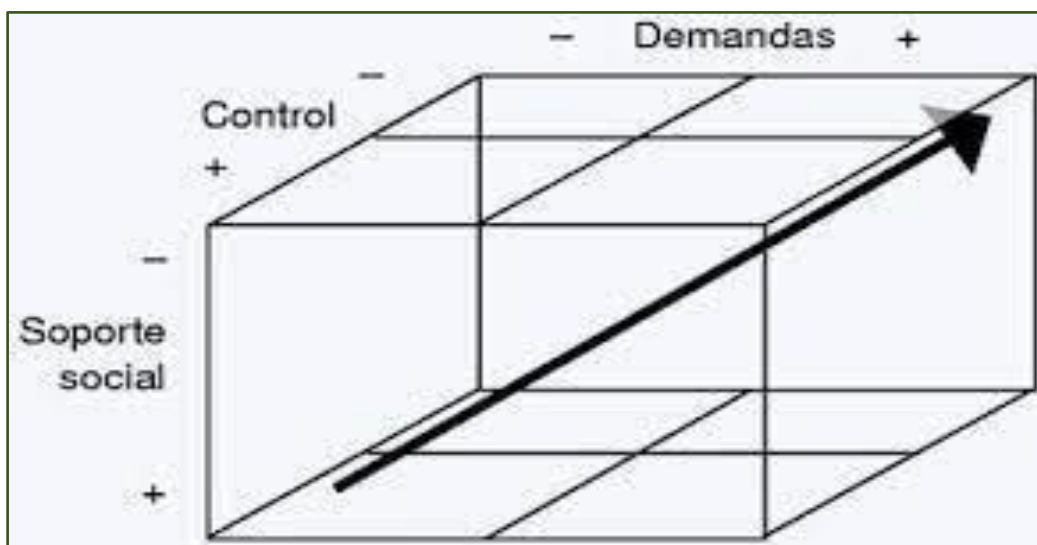
El modelo DCAS (Demandas-Control-Apoyo social) es uno de los factores psicosociales en el trabajo (FPT) surgen de la interacción de las condiciones laborales, la experiencia y percepción del empleado y, tienen la posibilidad de afectar favorable o desfavorablemente la salud y el bienestar de los trabajadores, así como el desarrollo de las organizaciones.

En estos últimos años se ha tenido mucho cuidado en los factores psicosociales en el trabajo, por ser uno de los puntos críticos que tienen las personas en atención a los FPT siendo desfavorable. En el contexto peruano, los RPT forman parte de la legislación laboral (Ley N° 29783), que enfatiza la necesidad de realizar evaluaciones periódicas y la aplicación de estrategias preventivas para disminuir su efecto.

Sin embargo, la investigación sobre RPT aún no es abordada en la investigaciones peruanas, como lo demuestra la escasez de artículos publicados sobre el tema y la ausencia de disciplinas como la psicología del trabajo en los planes de estudios universitarios, por lo que se desconoce su impacto en la población. Para el empleado Por lo tanto, se cree que existe la necesidad de incentivar estos estudios mediante el diseño de propuestas teóricas.

Figura 8

Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson, 1986



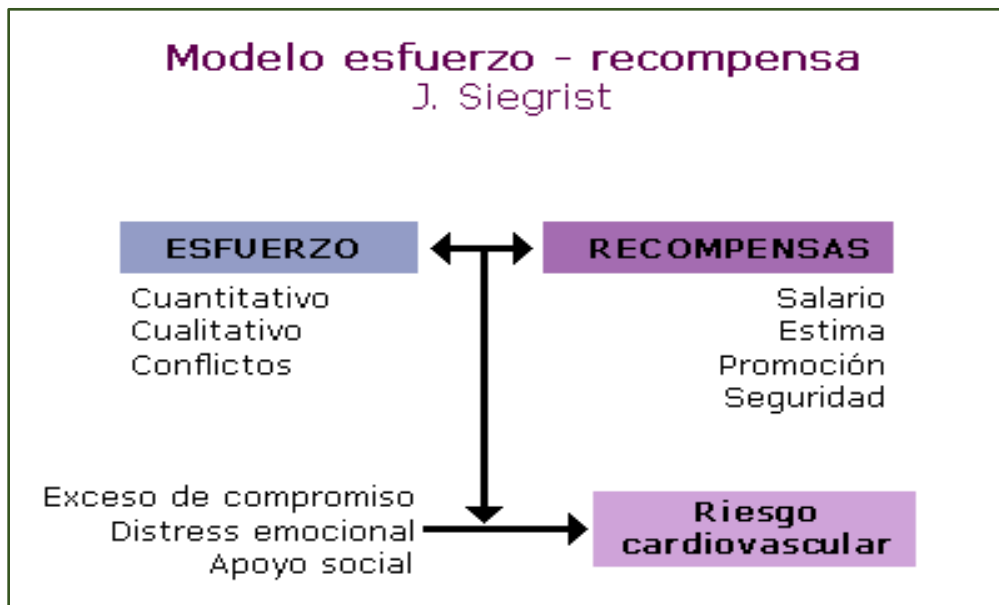
Nota. NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social

2.4.7 Modelo DER

Siegrist crea un modelo esfuerzo-recompensa luego explica el estrés laboral y su impacto en la salud a través del control de las personas sobre su futuro o, en palabras de Siegrist, la recompensa a largo plazo.

Figura 9

Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson, 1986



Nota. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales>



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1.1 Tipo de Investigación.

En cualquier investigación es importante que se realicen hechos y conexiones en base a los resultados obtenidos o nueva información; tienen la máxima precisión.

Para lograr esto, se desarrolla mediante una metodología y procedimientos ordenados, conociendo los significados de los hechos y fenómenos, de acuerdo al objetivo de la investigación sistemática recogiendo datos digitales que se analizan utilizando métodos que están basados en las técnicas matemáticas estadísticas e informáticas.

En nuestra investigación el alcance es de nivel exploratorio, porque estará enfocado en determinar la influencia de los agentes psicosociales en los riesgos ocupacionales de los empleados de la empresa en estudio, siendo esta investigación por primera vez.



3.1.2. Método de la Investigación

Según Hernández Sampieri y Fernández (2006, p161), se adoptó el diseño ex post facto, estableciéndose una relación causa – efecto entre la variable independiente y dependiente, utilizando la siguiente fórmula

- $Y = f(X)$
- *Dónde:*
 - $Y =$ Riesgos ocupacionales.
 - $X =$ Agentes psicosociales.
 - $f =$ Función.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

La población de la presente investigación es constituida por todos los integrantes y/o trabajadores de la empresa IMCO, que en el presente año está constituida por 200 trabajadores.

3.2.2. Muestra

Para dicha muestra se realizará al azar, utilizamos la siguiente fórmula

$$n = \frac{Z^2(p)(q)(N)}{E^2(N - 1) + Z^2(p)(q)}$$

Donde:

$n =$ Alcance de la muestra

$N =$ Alcance de la población (200)



E = Margen de error máximo que se permite, debiendo estimarse del 3%.

Z = Grado de confiabilidad 95%, siendo $Z = 1.96$.

p = probabilidad de acierto, considerando una probabilidad de 50%.de acierto.

$q = (1-p)$ probabilidad de no acierto, se considera el 50%

$$n = \frac{Z^2(p)(q)(N)}{E^2(N - 1) + Z^2(p)(q)} = \frac{1,96^2(0,5)(0,5)(200)}{0,03^2(200 - 1) + 1,96^2(0,5)(0,5)} = \frac{192,08}{0,1791 + 0,9604} = 168,56$$

El tamaño de la muestra es de 168.56, lo cual será 169 personas como muestra.

3.3 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

Los hermanos Manuela Cabanillas Cabrera y Misael Cabanillas Cabrera fundaron la empresa IMCO SERVICIOS SAC, el 20 de junio del año 2006 en la ciudad de Arequipa, con el objetivo de realizar proyectos, trabajo de ingeniería, estructuras metálicas, fabricación de maquinarias, montaje, mantenimiento industrial, obras civiles, obras de mimería en modalidad outsourcing.

Actualmente la dirección de la empresa está situada en la Carretera Vía Evitamiento kilómetro 3, en el distrito de Cerro Colorado.

3.3.1. Visión de la empresa

“Ser una empresa de servicios múltiples, líder en el Perú y con proyección internacional, cumpliendo los más altos estándares de seguridad, calidad y medio ambiente”.



3.3.2. Misión de la empresa

“Ofrecer a nuestros clientes productos y servicios de alta calidad, que satisfagan sus necesidades, cumpliendo los estándares internacionales en todas nuestras operaciones”.

3.3.3 Actividad principal de la organización

La actividad principal de la empresa IMCO es realizar proyectos, trabajo de ingeniería, estructuras metálicas, fabricación de maquinarias, montaje, mantenimiento industrial, obras civiles, obras de mimería en modalidad outsourcing.

3.3.4. Estructura orgánica

La empresa posee un personal operativo de 789 personas (enero 2022), consta de 4 gerencias (proyectos, administrativa, operaciones y comercial), la gerencia de operaciones es la que consta con un personal de 200 trabajadores el cual tiene 4 áreas (transportes y operaciones, mantenimiento automotriz, producción y oficina técnica), una de estas áreas como es el de la oficina técnica tiene 3 departamentos (ingeniería y desarrollo, costos presupuestos y planeamiento y control).

El área en la cual se hizo el estudio de la investigación es el área de oficina técnica, el cual tiene a bastantes trabajadores y personal técnico y que por lo general está en contacto con las maquinarias y herramientas y por lo general hace trabajos metalmecánicos.

Las otras áreas como de el de proyectos, por lo general su personal está en los proyectos que desarrolla la empresa y que se ubican fuera de las instalaciones de la empresa, las otras áreas administrativas y comercial, tiene

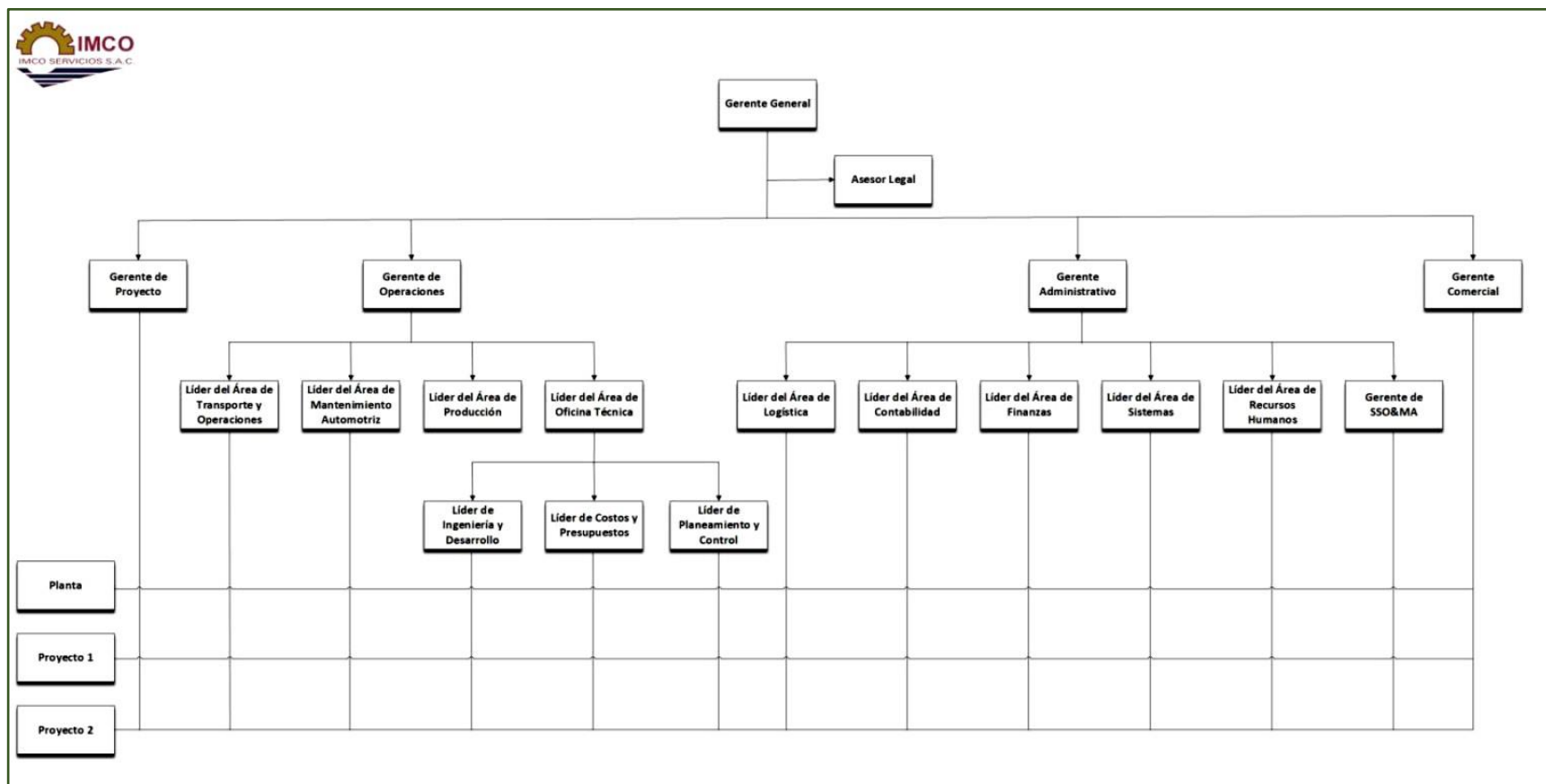


bastante personal, pero generalmente son personal que trabaja en oficina por las mismas labores que desempeña.

3.3.5 organigrama de la institución

Figura 10

Organigrama de la empresa IMCO



Nota. Brochure corporativo IMCO, 2021



3.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO

Son un conjunto de procedimientos, herramientas e instrumentos que se utilizan en la obtención de información utilizándose de acuerdo a los protocolos que se han establecido en cada metodología

Un instrumento nos ayuda a analizar, recopilar y examinar, luego se procesa la información encontrada.

3.4.1. Técnica

La encuesta se utilizará como técnica en la investigación para la empresa IMCO.

3.4.2. Instrumento utilizado

Para la encuesta se desarrolló un cuestionario estructurado con preguntas cerradas.

3.4.3. Validación del instrumento

Para el instrumento se validó mediante:

- **Validez del contenido:** Para la validez del instrumento se recurrió a dos especialistas en la materia.
- **Validez de constructo:** Es directo
- **Prueba de campo:** Esta prueba se validó mediante el cuestionario según la muestra.

3.4.4 Campo de verificación

Para el campo de verificación se realizó con los mismos trabajadores de la Empresa.



3.4.5 Ámbito de localización

3.4.5.1 Ubicación espacial

En las instalaciones de IMCO, se realizó la investigación.

3.4.5.2 Ubicación temporal

Entre el mes de junio a setiembre del 2022, se realizó la investigación.

3.4.5.3 Estrategias de recolección de datos

La estrategia de la recolección de datos fue el aplicar la encuesta a la muestra de la población del área de la oficina técnica, el cual incluye los departamentos de ingeniería y desarrollo, costos y presupuestos y planeamiento y control.

El tipo de aplicación de la encuesta fue de tipo aleatorio entre todo el personal de los tres departamentos pertenecientes al área de la empresa en estudio.

No se hizo distinción entre hombres y mujeres, debido a que ambos desempeñan las mismas funciones en puestos similares.

Tampoco se hizo distinción entre personal longevo y joven, debido a que lo que se quiere es demostrar en el estudio es la influencia de los agentes psicosociales en el riesgo ocupacional de la Empresa IMCO. Los agentes psicosociales influyen en igual medida al trabajador longevo y al trabajador joven.

Es cierto que pudiera hacerse un tratamiento diferente al trabajador mujer con respecto al varón, debido a que es más preponderante algunos factores psicosociales en la mujer que el varón, pero no es el objeto de este estudio de investigación hacer tal distinción y énfasis en casos grupales.



Es por ese motivo que se toma para este estudio al ser humano como individuo o ente, con capacidades propias y debilidades inherentes al mismo, y esto es fundamental porque nos permitirá medir los agentes psicosociales que influyen en la mas de trabajadores del área en estudio.

3.4.5.4 Criterio y procedimiento

Son:

- Preparación de preguntas para el cuestionario.
- Permiso de la Empresa IMCO para la aplicación del cuestionario.
- Recopilación de la información aplicado a la Empresa IMCO.

3.4.5.5 Procesamiento de la información

- Procesamiento de la información
- Resultado mediante gráficos de la información.
- Interpretación de los resultados obtenidos
- Conclusiones y recomendaciones de la investigación y sus
- Informe final detallado.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 APLICACIÓN DE LAS PREGUNTAS

La presente investigación se realizó en atención a encontrar la solución al problema planteado en la empresa IMCO.

También es necesario mencionar que el contenido del cuestionario de evaluación contiene preguntas relacionado a los riesgos que son ocasionado a los trabajadores, las preguntas están basadas en las ejes psicosociales como el trabajo activo, exigencia psicológicas, el desarrollo de habilidades, *compensaciones y doble Presencia* y el apoyo social dentro de la empresa.

El cuestionario aplicado a los trabajadores contiene 4 preguntas en el eje trabajo activo y el desarrollo de actividades en función al trabajador (según al horario de trabajo, métodos, calidad y ritmo).

También el cuestionario aplicado a los trabajadores contiene 4 preguntas de exigencia psicológica en el trabajo, que contiene elementos cualitativos y cuantitativos.

Estas preguntas contienen la dimensión "demanda" del modelo DCAS (Demandas-Control-Apoyo social) y la dimensión "esfuerzo" del modelo DER (Desbalance-Esfuerzo-Recompensa), aunque las rebasa.



En el eje apoyo social, el cuestionario también contiene 3 preguntas, refiriéndose al “apoyo social” y algunas preguntas sobre liderazgo.

En el eje Doble presencia, el cuestionario tomado a los trabajadores contiene 3 preguntas.

4.2 DIMENSIÓN TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLADO DE HABILIDADES

4.2.1 Pregunta 1

La pregunta 1, se aplicó al personal de la empresa IMCO, se formuló la pregunta siguiente: *¿Consideras que la empresa potencia tus habilidades en el trabajo?*

El porqué de esta pregunta es llegar a conocer si la empresa impulsa las habilidades del trabajador en su puesto de trabajo.

Tabla 1

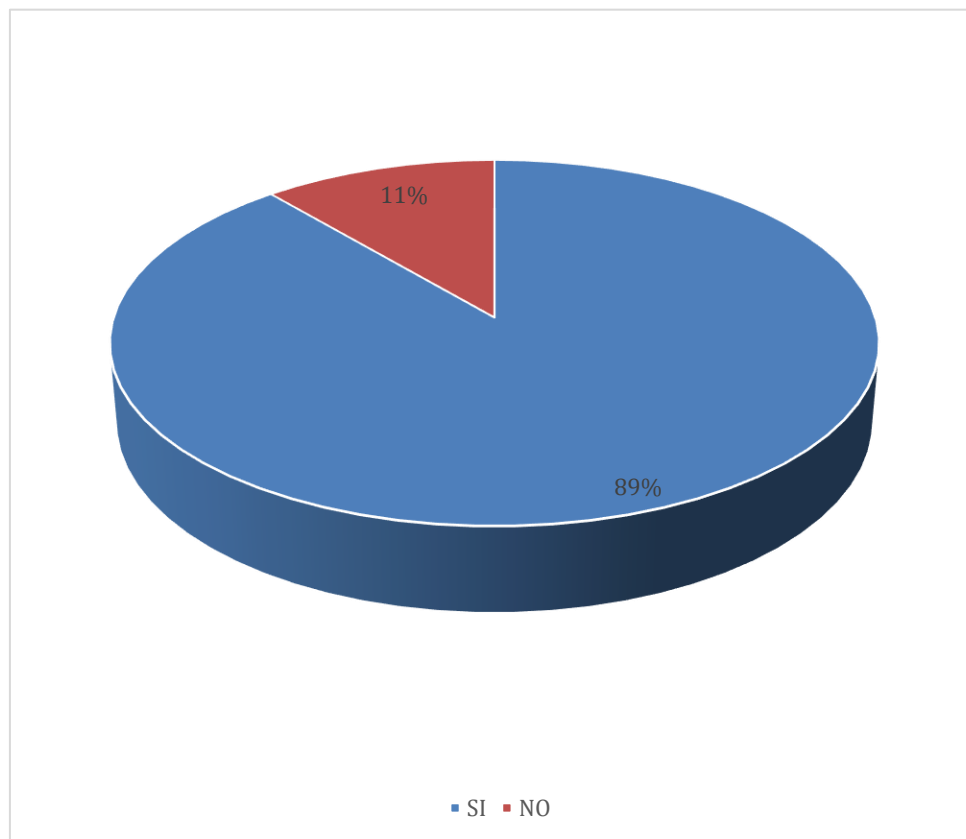
Pregunta 1 ¿Consideras que la empresa potencia tus habilidades en el trabajo?

ALTERNATIVAS	F	%
SI	150	89%
NO	19	11%
TOTAL	169	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 11

Pregunta 1



Nota. Elaboración propia



4.2.1.1 INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la figura 11 y la tabla 1, figura la respuesta a la pregunta sobre si considera que la empresa potencia sus habilidades, la respuesta fue que el 88,76% de los trabajadores de la empresa IMCO respondieron que si efectivamente la empresa potencia las habilidades del trabajador y el restante 11,24% respondió que la empresa no potencia las habilidades del trabajador.

Analizando los resultados se deduce que la empresa potencia las habilidades del trabajador, esto debido a que un 88,76% de los trabajadores respondió afirmativamente, esto debido a que la empresa dota de herramientas necesarias al trabajador para desempeñar en forma óptima su trabajo, solo un 11,24% de trabajadores respondió estar desconforme con esta pregunta, esto seguramente debido a que de alguna manera la empresa no llena las expectativas del trabajador.

4.2.2 Pregunta 2

La pregunta 2, se aplicó al personal de la empresa IMCO, se formuló la pregunta siguiente: *¿Consideras que IMCO permite tu crecimiento profesional?*

El porqué de esta pregunta es llegar a conocer si IMCO permite el crecimiento profesional de los trabajadores, brindando capacitaciones y especialización en diversas áreas.

Tabla 2

Pregunta 2 ¿CONSIDERAS QUE IMCO PERMITE TU CRECIMIENTO PROFESIONAL?

ALTERNATIVAS	F	%
SI	160	95%
NO	9	5%
TOTAL	169	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 12

Pregunta 2

¿CONSIDERAS QUE LA EMPRESA POTENCIA TUS HABILIDADES EN EL TRABAJO?



Nota. Elaboración propia



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la figura 12 y la tabla 2, figura el resultado de la pregunta sobre si considera que la empresa permite el crecimiento profesional potencia sus habilidades, con el 94,67% de los trabajadores de la empresa IMCO respondieron que si efectivamente la empresa permite el crecimiento profesional del trabajador y el restante 5,33% respondió que la empresa obstruye el crecimiento profesional a sus trabajadores.

Según los resultados de la pregunta 2, en su mayoría de trabajadores confía en la empresa para su crecimiento profesional, porque ven en ella un ente que puede impulsar su crecimiento profesional, solo un 5,33% indica lo contrario.

4.2.3. Pregunta 3

La pregunta 3, se aplicó al personal de la empresa IMCO, se formuló la pregunta siguiente: *¿Consideras que tus supervisores te permiten desarrollar de manera libre tus funciones?*

El porqué de esta pregunta es llegar a conocer si los trabajadores de la empresa sienten que pueden desempeñar de manera libre y sin presiones los trabajos desarrollados por la misma.

Tabla 3

Pregunta 3 ¿CONSIDERAS QUE TUS SUPERVISORES TE PERMITEN DESARROLLAR DE MANERA LIBRE TUS FUNCIONES?

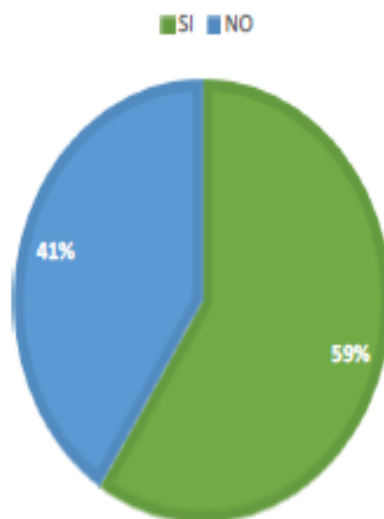
ALTERNATIVAS	F	%
SI	100	59%
NO	69	41%
TOTAL	169	100%

Nota. elaboración propia

Figura 13

Pregunta 3

¿CONSIDERAS QUE TUS SUPERVISORES TE PERMITEN DESARROLLAR DE MANERA LIBRE TUS FUNCIONES?



Nota. Elaboración propia



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la figura 13 y la tabla 3, figura la respuesta a la pregunta sobre si siente absoluta libertad para desarrollar su trabajo en la empresa, sin presiones u otro tipo de coerción proveniente de la dirección de la empresa. La respuesta ante esta pregunta fue que el 59,17% afirmó que, si sentía libre de desarrollar su trabajo sin presiones u otro tipo de coerciones, pero un 40, 83% dijo que no se sentía libre de desarrollar su trabajo.

Analizando los resultados se deduce que la empresa tiene que mejorar el trato a los trabajadores para que estos puedan potenciar sus habilidades, esto se infiere debido a que un 40,83% de trabajadores no está conforme con la actitud asumida por algunos directivos hacia los trabadores.

4.2.4. Pregunta 4

La pregunta 4, se aplicó al personal de la empresa IMCO, se formuló la pregunta siguiente: *¿Consideras a IMCO como la empresa que permitirá realizar tu proyecto de vida?*

El porqué de esta pregunta es llegar a conocer si los trabajadores se sienten comprometidos con la empresa, solo así el trabajador la tendrá como motor para realizar su proyecto de vida.

Tabla 4

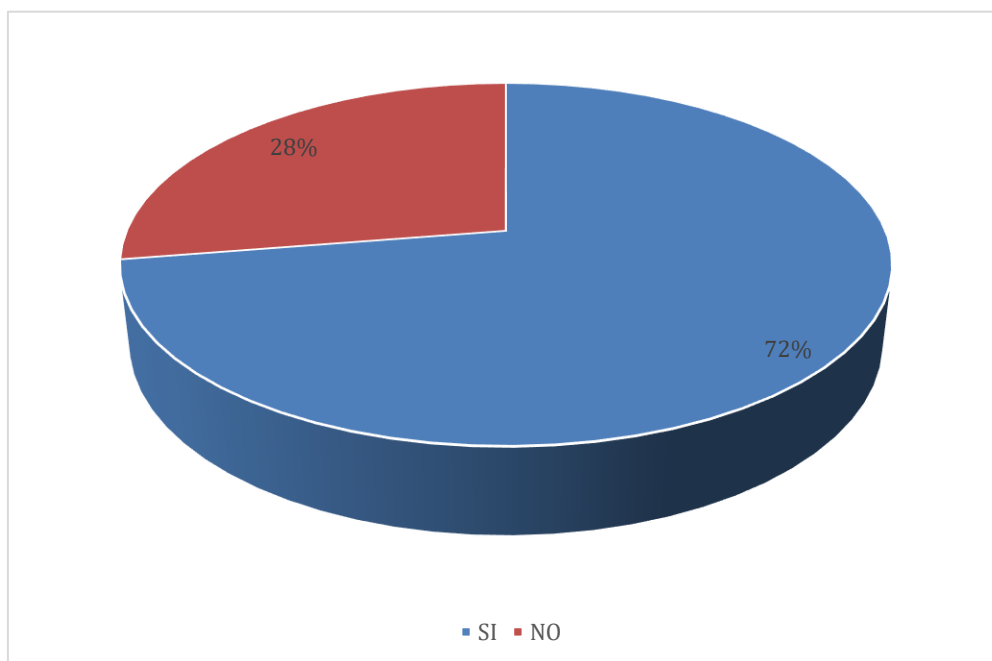
Pregunta 4 ¿CONSIDERAS A IMCO COMO LA EMPRESA QUE PERMITIRÁ REALIZAR TU PROYECTO DE VIDA?

ALTERNATIVAS	F	%
SI	129	72%
NO	49	28%
TOTAL	178	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 14

Pregunta 4





INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la figura 14 y la tabla 4, figura la respuesta a la pregunta sobre si la empresa IMCO será el motor que permita realizar su proyecto de vida, la respuesta fue que el 71,01% de los trabajadores de la empresa IMCO la sienten como el responsable directo o indirecto de la ejecución del de proyectos de vida, y al contrario el 28,99% de los encuestados indica que IMCO no llegara a ser un factor preponderante en la elaboración de su proyecto de vida.

Analizando los resultados se puede deducir que la empresa ha logrado establecer una conexión con el trabajador, pero solo en un 71,01%, al contrario, el 28,99% de los otros trabajadores considera a la empresa como un sitio de trabajo igual que los trabajos anteriores. La empresa IMCO debe trabajar para lograr que más trabajadores se comprometan con la empresa.

4.3 DIMENSIÓN EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS

4.3.1 Pregunta 5

La pregunta 5, se aplicó al personal de la empresa IMCO, se formuló la pregunta siguiente: *¿Consideras justificadas las exigencias para desarrollar los trabajos en IMCO?*

El porqué de esta pregunta es llegar a conocer si los trabajadores de la empresa justifican el trabajo a presión a los que están sometidos en los proyectos que la empresa ejecuta, sobre todo en os tiempos de ejecución.

Tabla 5

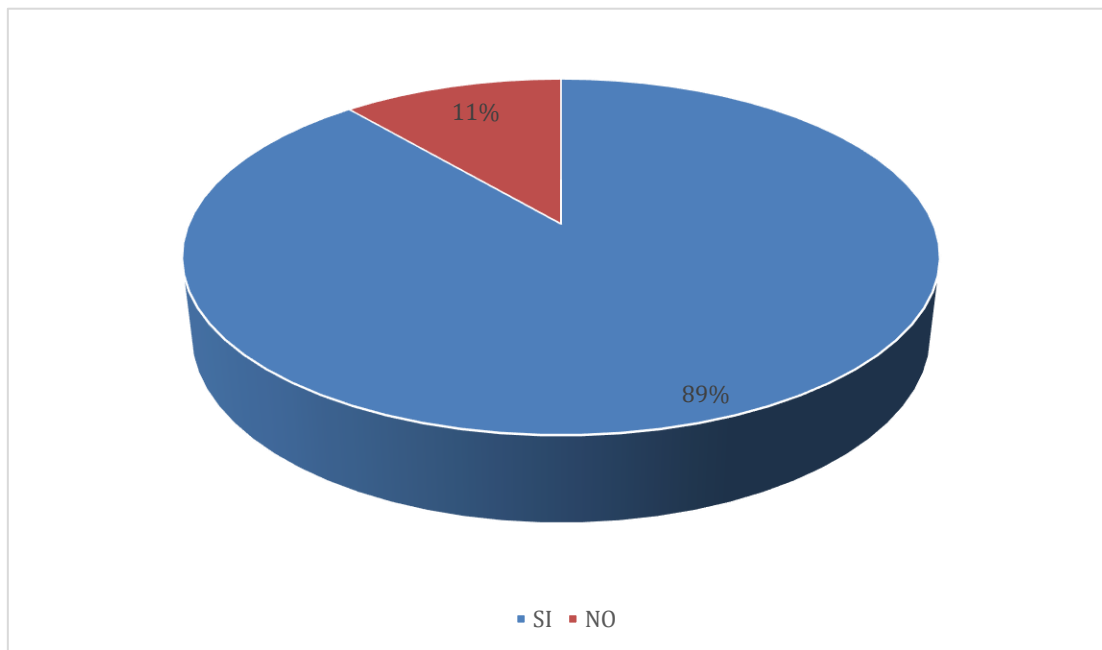
Pregunta 5 ¿CONSIDERAS JUSTIFICADAS LAS EXIGENCIAS PARA DESARROLLAR LOS TRABAJOS EN IMCO?

ALTERNATIVAS	F	%
SI	150	89%
NO	19	11%
TOTAL	169	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 15

Pregunta 5



Nota. Elaboración propia



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la figura 15 y la tabla 5, figura la respuesta sobre la pregunta, sobre si justifican la presión a la que están sometidos cuando se ejecutan los proyectos que la empresa tiene a su cargo, la respuesta fue que el 88,76% de los trabajadores si encuentra justificado el trabajo a presión, el restante 11,24% respondió que no encontraba justificado el trabajo a presión.

Analizando los resultados se puede afirmar que el 88,76% de trabajadores indicaron que, si aceptaban el trabajo a presión, esto se debe en parte a que este grupo de trabajadores se encuentra sometido con los objetivos trazados de la Rmpresa IMCO, y el restante 11,24% no encontraba justificación del trabajo a presión.

4.3.2. PREGUNTA 6

La pregunta 6, se aplicó al personal de la empresa IMCO, se formuló la pregunta siguiente: *¿Sientes que los trabajos que desarrollas en IMCO te estresan?*

El porqué de esta pregunta es llegar a conocer si los trabajos desarrollados por los trabajadores en la empresa les genera estrés.

Tabla 6

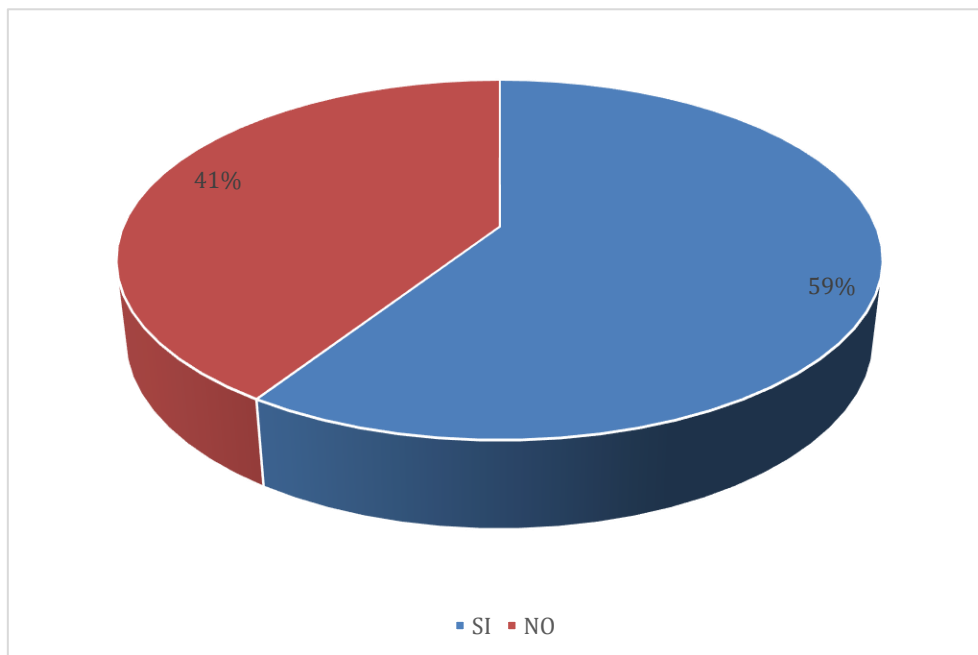
Pregunta 6 ¿SIENTES QUE LOS TRABAJOS QUE DESARROLLAS EN IMCO TE ESTRESAN?

ALTERNATIVAS	F	%
SI	100	59%
NO	69	41%
TOTAL	169	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 16

Pregunta 6



Nota. Elaboración propia



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la figura 16 y la tabla 6, figura la respuesta a la pregunta sobre si el trabajo desarrollado en IMCO le genera estrés al trabajador, obteniendo un resultado de 59,17% de los trabajadores de la empresa IMCO respondieron que el trabajo desarrollado en IMCO les generaba estrés, y el 40,83% manifestó que no le ocasionaba estrés el desarrollar trabajos en IMCO.

Analizando los resultados obtenidos más de más de la mitad se los trabajadores se encuentran estresados al desarrollar su trabajo, esto se debe a la presión que es sometido el trabajador para cumplir las metas, este problema debiera ser superado con terapias grupales des estresantes.

4.3.3 Pregunta 7

La pregunta 7, se aplicó al personal de la empresa IMCO, se formuló la pregunta siguiente: *¿Cuál es tu nivel de estrés actualmente?*

Esta pregunta está ligada a la pregunta que le precede, el objetivo de esta pregunta es llegar a saber el nivel de estrés que tienen los trabajadores de la Empresa IMCO.

Tabla 7

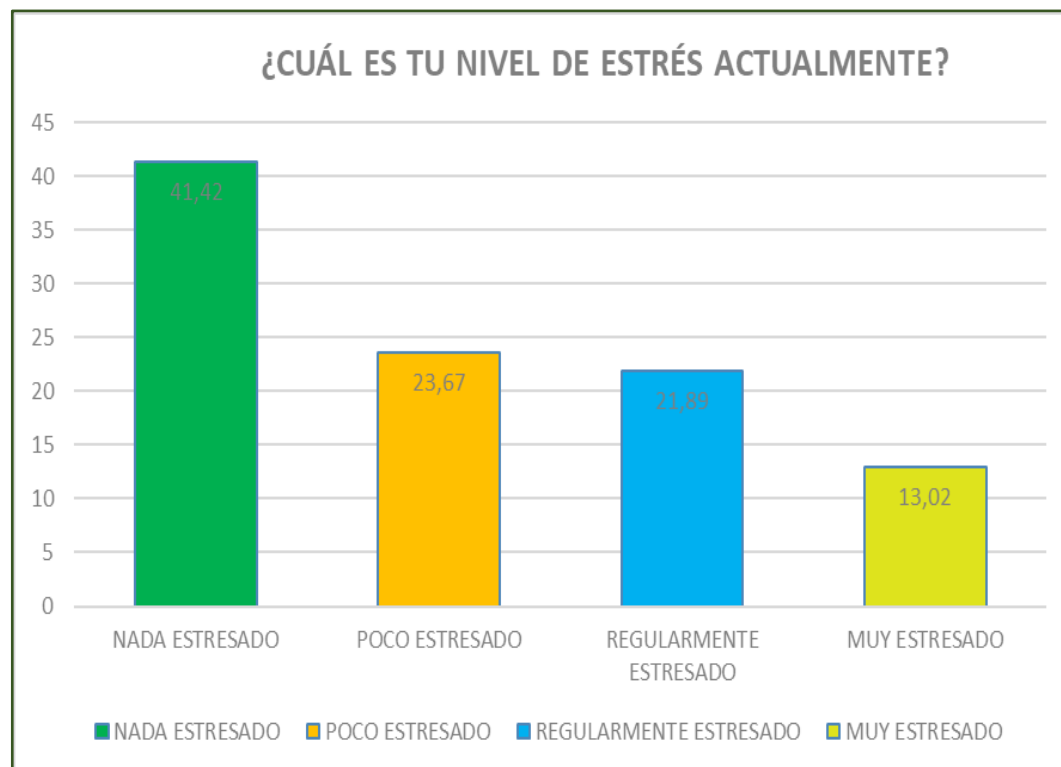
Pregunta 7 ¿CUÁLES TU NIVEL DE ESTRÉS ACTUALMENTE?

ALTERNATIVAS	F	%
NADA ESTRESADO	70	41%
POCO ESTRESADO	40	24%
REGULARMENTE ESTRESADO	37	22%
MUY ESTRESADO	22	13%
TOTAL	169	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 17

Pregunta 7





INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la figura 17 y la tabla 7, figura la respuesta a la pregunta sobre cuál era el nivel de estrés de los trabajadores en la empresa IMCO, fue que el 41,42% de los trabajadores no se sentía nada estresado, el 23,67% expreso que se sentía poco estresado, el 21,89% de los trabajadores afirmo que sentía regularmente estresado y finalmente que el 13,02% de trabajadores expreso que se sentía muy estresado.

Analizando los resultados estas respuestas coinciden con la respuesta de la pregunta anterior en el cual el 41,42% de los trabajadores no se sentía estresado; el restante 59,58% afirmo que sentía estresado en mayor o menor medida, y esto también está acorde con la respuesta de la pregunta anterior, desglosando esta respuesta se tiene que el 23,67% se sentía poco estresado el 21,89% se sentía regularmente estresado, y el 13,02% manifestó que se sentía muy estresado, de acuerdo a las ultimas respuesta se puede ver que el sector crítico es el que responde "regularmente estresado" y el "muy estresado", que suman el 34,91% de los trabajadores, a estos habría que apuntar las terapias grupales desestresantes; y el 23,67% de trabajadores que respondió que se sentía "regularmente estresado" debería reducirse su estrés con gimnasia pasiva y charlas de relajación.

4.3.4 PREGUNTA 8

La pregunta 8, se aplicó al personal de la empresa IMCO, se formuló la pregunta siguiente: *¿Consideras a IMCO como una empresa empática con su personal?*

El porqué de esta pregunta es llegar a conocer si los trabajadores de la empresa se sienten protegidos por el sistema de seguridad aplicado en la empresa y si es verdad que este nivel de protección garantiza la productividad en la empresa.

Tabla 8

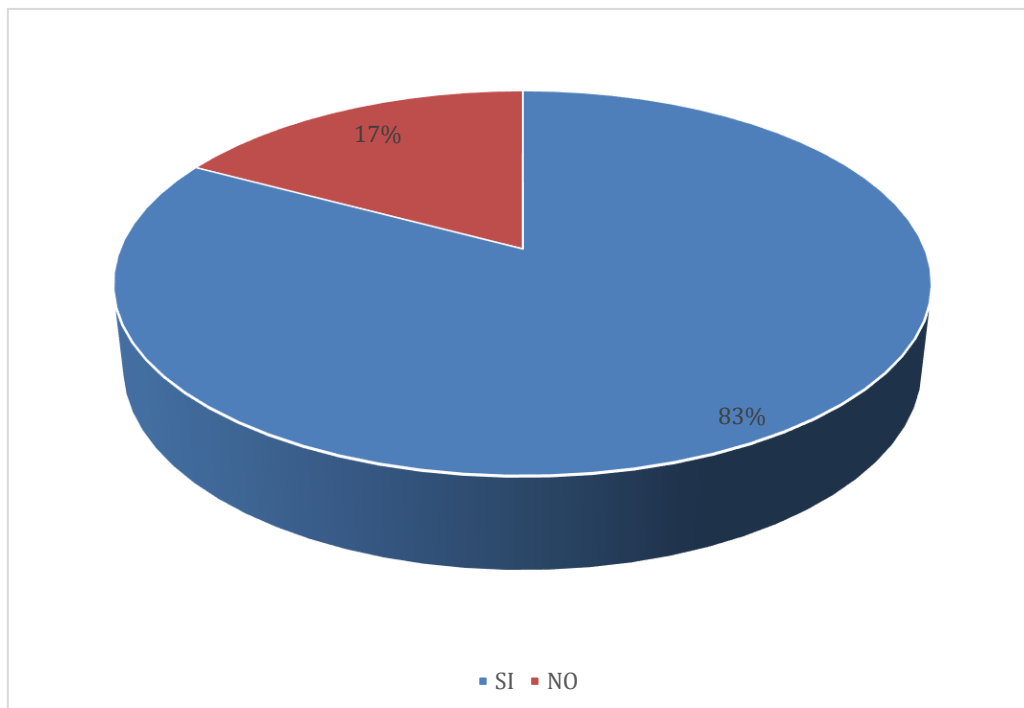
Pregunta 8 ¿CONSIDERAS A IMCO COMO UNA EMPRESA EMPÁTICA CON SU PERSONAL?

ALTERNATIVAS	F	%
SI	140	83%
NO	29	17%
TOTAL	169	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 18

Pregunta 8



Nota. Elaboración propia



INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En la figura 18 y la tabla 8, figura la respuesta a la pregunta de que si el trabajador siente que la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo ha logrado mejorar la productividad en la misma, siendo el resultado de 95.0% de trabajadores respondieron afirmativamente sobre la implementación del sistema de seguridad siendo de mucha importante y que gracias a ello se mejoró la productividad, y el restante 5% respondió de forma negativa.

Analizando los resultados se deduce que los trabajadores consideran que están contentos con la implementación del sistema de seguridad y salud en la empresa y eso le proporciona mejor confianza a la hora de desarrollar sus labores y gracias a ello pueden maximizar su rendimiento.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Los evaluados reflejan un nivel bajo en lo que es la dimensión de Exigencias Psicológicas lo que puede ocasionar estrés, ansiedad y poner en riesgo la eficacia de su trabajo

SEGUNDA: Se ve reflejado que los trabajadores se sienten a gusto con referencia a las actividades y la confianza que la empresa les da referente a sus funciones asignadas.

TERCERA: Los trabajadores se sienten preocupados acerca de las renovaciones de contrato, a pesar de estar a gusto con las funciones que son asignadas para cada puesto.

CUARTA: Al lograr analizar el comportamiento de los trabajadores en la utilización de las Herramientas de Gestión de Seguridad para que minimicen y/o controlen los accidentes de trabajo en la Empresa Ingeniería Mantenimiento Construcción, se pudo identificar que el comportamiento preventivo mejoró el desarrollo de la seguridad.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda brindar canales de comunicación asertiva y de escucha para que los trabajadores puedan sentir apertura de parte de sus superiores para poder hablar acerca de preocupaciones emocionales, las cuales pueden afectar el desempeño laboral si no se toman en consideración.

SEGUNDA: Se recomienda brindar información acerca de la duración de los contratos y de los factores que implicarían un despido, para que los trabajadores puedan sentir seguridad y estabilidad en su medio laboral.

TERCERA: Se recomienda prevenir los riesgos psicosociales para realizando programas de prevención, asimismo, estos programas se apoyan en:

- ✓ Adecuación de horario
- ✓ Mejorar las vías de comunicación en todos los niveles de organización.
- ✓ Realizar sistemas de Solución de conflictos.
- ✓ Incrementar la motivación de los trabajadores.
- ✓ Fomentar la creatividad y capacidad de los trabajadores.

CUARTA: Se recomienda a los trabajadores tener cuidado al utilizar las Herramientas de Gestión de Seguridad para que minimicen y/o controlar los accidentes de trabajo en la Empresa Ingeniería Mantenimiento construcción.



BIBLIOGRAFIA

- Azkoaga, I., Olaciregui, I., & Silva, M. (2005). *Manual para la investigación de accidentes laborales: Vol. 2da edición.*
https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_200510/es_200510/adjuntos/gestion_200510.pdf
- DECRETO SUPREMO N° 009-2005-TR. (2005). MODIFICAN ARTÍCULOS DEL DECRETO SUPREMO N° 009-2005-TR, REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. In *Sereal Untuk* (Vol. 51, Issue 1).
- DECRETO SUPREMO N° 024-2016-EM. (2017). *Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería DECRETO SUPREMO N° 024-2016-EM.*
- flores Lecca, J. (2017). *Integración y adecuación de herramientas de gestión de seguridad industrial en el laboratorio de ingeniería de procesos agroindustriales, universidad nacional de Trujillo.*
- GAYTÁN MÓNTES, M. A. (2018). *IMPLEMENTACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA MINIMIZAR INCIDENTES EN LA COMPAÑÍA MINERA AC AGREGADO S.A. - UM. AREQUIPA M - 2017.*



ANEXOS



ANEXO 01: (ENCUESTA)



CUESTIONARIO

Área: _____

Turno: _____

Por favor marque la respuesta que usted considera de acuerdo a su labor de trabajo

1 ¿Consideras que la empresa potencia tus habilidades en el trabajo?

SI

NO

¿CONSIDERAS QUE IMCO PERMITE TU CRECIMIENTO

2 PROFESIONAL?

SI

NO

¿Consideras que tus supervisores te permiten desarrollar de manera libre

3 tus funciones?

SI

NO



¿Consideras a IMCO como la empresa que permitirá realizar tu
4 proyecto de vida?

SI

NO

¿Consideras justificadas las exigencias para desarrollar los trabajos en
5 IMCO?

SI

NO

6 ¿Sientes que los trabajos que desarrollas en IMCO te estresan?

SI

NO

7 ¿Cuál es tu nivel de estrés actualmente?

		REGULARMEN	MUY
NADA	POCO	TE	ESTRESAD
ESTRESADO	ESTRESADO	ESTRESADO	O

8 ¿Consideras a IMCO como una empresa empática con su personal?

SI

NO

ANEXO 02: (implementación de programas de capacitación)

EVIDENCIA DE PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE ESTRÉS LABORAL

(Con la implementación del proyecto se ha implementado programas de prevención de estrés laboral, permitiendo a que el personal trabajador se le de condiciones de un entorno laboral cómodo.)



**EVIDENCIA DEL
USO DE
HERRAMIENTAS
DE SEGURIDAD
PERSONAL**

(Se desarrollo capacitaciones de seguridad de salud ocupacional, utilizando las herramientas adecuadamente)



HERRAMIENTAS DE SEGURIDAD

El buen uso de las herramientas de seguridad.





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 31-JULIO-2024

Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LUZ EUGENIA FLORES MARQUEZ

Dirección: Asc. Ciudad de Dios Com. 28 Mz. C lt 3 Zn 2

NI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 74486844

Teléfono: 953286420 email: luz_flores_marquez@hotmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

NI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: INGENIERÍA DE SISTEMAS

Escuela Profesional o Mención: INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Título o Grado Académico a optar: INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Asesor: Dr. JUAN BENITES NORIEGA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LOS AGENTES PSICOSOCIALES EN EL RIESGO
OCUPACIONAL DE LA EMPRESA INGENIERÍA SERVICIOS MANTENIMIENTO Y
CONSTRUCCIÓN

Palabras claves, (3 a 5 términos): Agentes psicosociales, riesgo ocupacional

Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2?}

2

Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS – P26

Firma de Autor



huella digital

31- JULIO-2024

Fecha