



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**FACTORES BIOPSIICOSOCIALES Y SU  
IMPACTO EN LA SALUD LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES DE LA  
EMPRESA DIANEY PARFUMS**

**Autora:**

Ruiz B, Lilibeth K

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego  
Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 8712394

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

**FACTORES BIOPSIICOSOCIALES Y SU IMPACTO EN LA SALUD  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DIANEY  
PARFUMS.**

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de  
Licenciada En Relaciones Industriales

**Autora:** Ruiz B, Lilibeth K.  
C.I: 24.442.254

**Tutor:** Prof. Msc. Ghisbel Ledezma

San Diego, Abril 2021



**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**  
**CONSEJO UNIVERSITARIO**

CU-UJAP-1309-2006

San Diego, 12 de Abril de 2021

Ciudadano  
**RUIZ LILIBETH**  
**C.I. 24.442.254**  
Presente.-

Cumplo con informarle que la Comisión Delegada del Consejo Universitario de la Universidad José Antonio Páez, en su sesión N° 074, celebrada el XX de XXX próximo pasado, **ACORDÓ APROBAR EL Proyecto De Trabajo de Grado presentado por usted, titulado: FACTORES BIOPICOSOSIALES Y SU IMPACTO EN LA SALUD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DIANEY PARFUMS.**

Sin otro particular, se suscribe de usted,

Atentamente,

Lic. Katerina Sljussar P.  
Secretaria

c.c. Expediente del alumno Archivo

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
RELACIONES INDUSTRIALES

**ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

Quien suscribe, Ghisbel Ledezma Vera, portador(a) de la cédula de identidad N° V-19.108.802, hace constar que he leído el proyecto del trabajo de grado, presentado por el ciudadano(a) Lilibeth Katiusca Ruiz Bueno, portador(a) de la cédula de identidad N° V-24.442.254, titulado **FACTORES BIOPSIICOSOCIALES Y SU IMPACTO EN LA SALUD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DIANEY PARFUMS** presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales, y acepto la tutoría del mencionado Proyecto durante su etapa de desarrollo hasta su elaboración y evaluación; según las condiciones de la Coordinación de Pasantías y Trabajo de Grado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez y sus correspondientes Reglamentos.

En San Diego, a los 14 días del mes de abril del año dos mil veintiuno

---

Ghisbel Ledezma Vera

V-19.108.802

## AGRADECIMIENTOS

Mis agradecimientos van dirigidos a aquellos seres que me apoyaron a lo largo del camino y con su ayuda pude realizar mi trabajo de grado, ellos son:

**Jehová Dios**, por estar para mí siempre, cuidándome en todo momento, y por darme la oportunidad de poder seguir aquí en este plano terrenal cumpliendo una de tantas metas, sin el nada sería posible.

**Mi Madre**, por ser mi apoyo incondicional y siempre estar para mí en todo momento.

**Mi Padre**, por ser otro de mis pilares fundamentales que incansablemente me brindó todo lo que estaba a su alcance.

**Mis hermanos**, aunque la distancia nos separa siempre estuvieron presente dándome el apoyo para seguir adelante.

**A mi novio**, por ser mi consejero, apoyarme y guiarme en los momentos difíciles.

**A mi segunda Familia (Rosa y Jorge Torres)**, les agradezco por ser una pieza clave y determinante en el desarrollo de mi carrera.

**A mi tía (Moraima Bueno)** que siempre me apoyó con una palabra de aliento y demás.

Quiero agradecer a la empresa (**Dianey Parfums**) por creer en mí y por regalarme la oportunidad de desarrollar mi trabajo de grado y también por el apoyo que me han brindado.

Por último, agradezco también a la universidad José Antonio Páez por darme la oportunidad de formarme profesionalmente, de conocer profesores maravillosos y de regalarme amistades muy bonitas.

## ÍNDICE GENERAL

### Tabla de contenido

<b>LISTA DE CUADRO.....</b>	<b>ix</b>
<b>LISTA DE GRÁFICAS.....</b>	<b>x</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>xi</b>
<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>xiii</b>
<b>CAPÍTULOS</b>	
<b>I EL PROBLEMA.....</b>	<b>15</b>
1.1 Planteamiento del Problema .....	15
1.2. Objetivos de la Investigación.....	16
1.2.1. Objetivo General .....	16
1.2.2. Objetivos Específicos .....	17
<b>II MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>18</b>
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	18
2.1.1 Antecedentes Internacionales .....	18
2.1.2Antecedentes Nacionales .....	20
2.2. Bases Teóricas .....	22
2.2.1 Riesgo Psicosocial .....	22
2.2.2 Factores de Riesgo Psicosocial.....	23
2.2.3 Medición de los Factores de Riesgo Psicosociales.....	24
2.2.4 Dimensiones de los Factores de Riesgo Psicosociales.....	24
2.2.5 Factores de Riesgo Extralaboral .....	25

2.2.6 Beneficios de la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales en .....	26
2.3 Definición De Términos Básicos .....	26
2.3.1 Biopsicosocial .....	26
2.3.2 Modelo Biopsicosocial.....	26
2.3.3 Influencia .....	26
2.3.4Factores de Riesgo Psicosocial.....	27
2.3.5 Salud .....	27
2.3.6 Salud Ocupacional .....	27
<b>III MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>44</b>
3.1 Tipo y Diseño de Investigación .....	44
3.2 Población y Muestra .....	44
3.2.1Población.....	44
3.2.2 Muestra .....	45
3.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	45
<b>IV RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>48</b>
4.1 Análisis General de los resultados .....	62
<b>V IMPACTO DE LOS FACTORES BIOPSIKOSOCIALES EN LA SALUD LABORAL .....</b>	<b>64</b>
5.1 Factores biopsicosociales más sobresalientes y/o más afectados: .....	64
5.2 Entorno laboral que más se evidencia diagnóstico Organizacional FODA	65
5.2.1 Análisis General Matriz DOFA .....	69

Condiciones e incentivos que promuevan bienestar social, psicológico de los trabajadores.....	70
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>72</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>73</b>
<b>ANEXO I.....</b>	<b>75</b>
<b>ANEXO II.....</b>	<b>76</b>
<b>ANEXO III.....</b>	<b>77</b>

**LISTA DE CUADRO.**

<b>CUADRO</b>		<b>Pp</b>
1	Características de la muestra -Grupo de estudio.....	43

## LISTA DE GRÁFICAS.

<b>GRAFICA</b>		<b>Pp.</b>
1	Se siente lleno de energía en su trabajo.....	47
2	El Trabajo tiene sentido y propósito:.....	48
3	El trabajo es inspirador.....	49
4	Orgulloso del trabajo que haces.....	50
5	Extensión de jornadas por parte del trabajador.....	51
6	Es difícil desconectarse del trabajo.....	52
7	Beneficios que reciben en el trabajo satisfacen las necesidades básicas.....	53
8	En el trabajo se encuentra motivado.....	54
9	Se reconoce el esfuerzo y dedicación.....	55
10	Los beneficios de salud de la organización satisfacen las necesidades.....	56
11	Sientes ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo.....	57
12	Los aportes e ideas dadas por el trabajador son valorados por el superior.....	58
13	Las relaciones con los compañeros motivan a tener mejor desempeño en el trabajo.....	59



**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**LICENCIATURA EN RELACIONES INDUSTRIALES**

**Título: FACTORES BIOPSIICOSOCIALES Y SU IMPACTO EN LA SALUD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DIANEY PARFUMS**

**AUTOR (A): Lilibeth Katusca Ruiz Bueno**

**TUTOR (A): Msc. Ghisbel Ledezma**

**Año: 2021**

### **RESUMEN**

Analizar los factores biopsicosociales que influye en la salud laboral de los trabajadores de Dianey Parfums en la actualidad, finalizará, como diferentes factores pueden impactar en la salud laboral y la intervención de la empresa para el manejo de esos factores para la creación de un ambiente organizacional positivo. Actualmente el mundo atraviesa por una situación singular a causa de la pandemia del Covid- 19, que genera cambios acelerados, las organizaciones se basan en las circunstancias que pueden afectar a la empresa, no tomando en cuenta el impacto que estos cambios pueden influir en la motivación de los trabajadores y su desempeño laboral. La motivación cumple un rol importante en el comportamiento organizacional, particularmente la satisfacción laboral debido a que si un trabajador no siente satisfacción, motivación, apoyo económico esas emociones comienzan a influir en su rendimiento. Debido a la pandemia y la situación socioeconómica de Venezuela la salud laboral del trabajador podría verse afectada, no solo por el cumplimiento de la jornada laboral sino también por los problemas transporte, efectivo, gasolina, entre otros. La investigación se basa en un estudio de tipo descriptivo – No experimental. El instrumento a utilizar será el Cuestionario de UWES adaptado por Berardi (2015) donde su objetivo principal es conocer el nivel de bienestar laboral teniendo las siguientes dimensiones: vigor, dedicación y absorción. La muestra de estudio estará compuesta por 07 trabajadores de sexo femenino en edad comprendida entre 25 y 54 años de la empresa Dianey Parfums Oficina Principal.

**Palabras Clave:** Biopsicosocial, salud laboral, motivación.

## INTRODUCCION

Los factores biopsicosociales cumplen un rol de gran importancia para la salud laboral de los trabajadores y para la empresa, ya que esto implica en la motivación. Por tanto es responsabilidad de los propietarios, jefes y encargados el proporcionarles las condiciones físicas, intelectuales y emocionales adecuadas para la satisfacción y buen desempeño en sus actividades diarias.

El ser humano dentro de su existencia es un solo ser, conformado por distintas áreas; lo biológico, lo psicológico y social, que se orienta hacia el cumplimiento de sus metas o satisfacción de necesidades, y principalmente áreas emocionales que es lo que lo guía, orienta y conduce a lo que realiza.

Venezuela actualmente atraviesa una situación con la pandemia del Covid- 19 la cual agrega más dificultad para el desenvolvimiento de los trabajadores, debido a que su impacto restringe muchas áreas de la vida de las personas, incluyendo el sector laboral, evitando que se pueda aspirar mejores condiciones físicas, emocionales y económicas. Por tanto, es importante que la organización tome acciones que ayuden a superar la situación y de esta manera alcanzar el éxito de ambas partes. Así es como surge la presente investigación, ya que se desea conocer si los factores biopsicosociales impactan en la salud laboral de los trabajadores y contemplar datos que conducen a saber de qué manera la motivación influye en la salud laboral y desempeño de los trabajadores.

El proyecto de grado se estructuró de la siguiente manera:

Capítulo I que trata sobre el planteamiento del problema del tema escogido.

Capitulo II bases teóricas y antecedentes sobre los factores biopsicosociales y cómo influye en la motivación laboral.

Capítulo III sobre las bases metodológicas y el procedimiento de observación para el alcance del tema propuesto.

Capítulo IV del análisis e interpretación de resultados.

Por último, finalizó con la presentación de las conclusiones y recomendaciones respectivas; y luego la bibliografía.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

Actualmente el mundo entero atraviesa una situación atípica, la cual ha generado muchos cambios a nivel general, abarcando desde lo sanitario, político, educativo, social, cultural y económico, por lo cual el proceso de adaptación de estos cambios ha impactado de muchas maneras el estilo de vida de las personas en todo el mundo, siendo Latinoamérica una de las zonas críticas de la Pandemia de Covid-19, debido al frágil sistema que predomina.

En Venezuela las diversas instituciones que operan han tenido que inmiscuirse en un proceso de cambio acelerado que genera la pandemia distinto al entorno que estaba antes de esta, es en este sentido como la sociedad está siendo incitada a ajustarse y responder a los nuevos cambios que vienen acompañado de retos y nuevos desafíos. Aunque las pandemias mundiales no es algo que se sabe con exactitud que va ocurrir específicamente cada período de tiempo, las que se han registrado en el transcurrir de los años, han dejado en evidencia la ansiedad, la incertidumbre, el colapso del sistema de salud, la pobreza, la muerte, el desempleo y demás consecuencias. Es por ello que el Covid-19 representa un problema de gran relevancia para el Estado Carabobo, debido a que suma más complicaciones a la situación que se vive desde hace aproximadamente unos veinte (20) años, y que aún persiste.

Además, es importante señalar y destacar la intervención del estado, para poder tener un rol más activo y participativo en el diseño y desarrollo del sistema sanitario y productivo, ya que la vida humana está en riesgo. Asimismo, las empresas están en el dilema entre la salud de sus trabajadores o disminuir su producción y ganancias. También, los trabajadores temen enfermarse y contagiar a sus familias, pero de igual manera no quieren perder su sustento. Por lo tanto,

es necesario tener en cuenta que la pandemia ha afectado a muchos sectores de la sociedad, pero especialmente a los trabajadores de distintos grupos económicos la cual se ven limitados al ejercicio de sus funciones laborales, ocasionando que muchos se desvinculen de sus actividades, y se vean afectado emocional y económicamente por no percibir los beneficios con los que normalmente contaban y que les permitía cubrir sus necesidades.

El estado Venezolano no realiza pagos en paro o cesantía laboral, lo que trae como consecuencia la mal llamada “quien no trabaja no cobra”. Así que en este sentido cobra importancia el hecho de la aparición de emociones negativas que pueden repercutir en el desempeño laboral. No obstante, todo este contexto genera en la organización, cierre temporal de actividad productiva, reducción de ingresos, severos desajuste de plantilla, así como reducción de retribuciones para los trabajadores.

Es así como surgió la necesidad de estudiar los factores que más influyen en la salud laboral de los trabajadores de la empresa Dianey Parfums, debido a que esta es necesaria y abarca gran parte de la vida del ser humano, influyendo en la motivación de los trabajadores. Tomando en cuenta que este ámbito forma parte de los factores biopsicosociales del ser humano y puede verse seriamente afectado.

De acuerdo a la situación planteada se realiza la siguiente interrogante para iniciar la investigación:

¿Cómo se puede mejorar la salud laboral de los trabajadores de la empresa Dianey Parfums, bajo el enfoque de los factores biopsicosociales?

## **1.2. Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1. Objetivo General**

Analizar los factores biopsicosociales que impactan en la salud laboral de los trabajadores de la empresa Dianey Parfums.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

- Diagnosticar el estado actual de la salud laboral de los trabajadores de la empresa Dianey Parfums, aplicando instrumentos de recolección de información.
- Determinar las fortalezas y debilidades de la empresa Dianey Parfums, para el manejo de la salud laboral de sus trabajadores, de acuerdo a los factores biopsicosociales existentes.
- Establecer cuáles serían las estrategias que promuevan el mantenimiento de una salud laboral positiva en la empresa Dianey Parfums.

### **1.3. Justificación del Proyecto**

El presente estudio sobre los factores biopsicosociales impacta en la salud laboral de los trabajadores de la empresa Dianey Parfums, debido a que la pandemia del Covid-19 afecta muchos aspectos de la vida de cada persona. La ansiedad e incertidumbre respecto a que va pasar en la vida laboral, en la vida económica y la vida personal. Es por ello que tomar en cuenta todo lo que está ocurriendo es necesario para una mejor comprensión de cómo afecta el Covid-19 a trabajadores de este sector económico que no son de primera necesidad, y crear sugerencias para hacer frente a esta situación.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO.**

En esta parte de la investigación se exponen los antecedentes relacionados con el tema de estudio, así como lo pertinente a las bases teóricas que lo respaldan, presentándose una serie de investigaciones seleccionadas.

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

Los antecedentes expuestos a continuación sirvieron de apoyo y comparación con la investigación realizada, los estudios que fueron tomados como marco de referencia para el aporte de la investigación, luego de examinar distintas bibliografías y comprobar la existencia de otras publicaciones basadas en las mismas áreas, se tomaron en cuenta aquellas que más se ajustaron al objetivo que persigue la presente investigación.

##### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

Horny (2019), egresado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, ubicada en Huacho, Perú, en su tesis titulada: **“Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Régimen CAS de la sede principal de la corte superior de justicia de Huaura, 2019”**, para optar el grado académico de Maestro en Trabajo Social, Con Mención en Gestión de Recursos Humanos. La población estuvo conformada por 47 trabajadores de ambos sexos. Para estos efectos se utilizó el Test de Motivación Laboral del Alfredo Vélchez Ortiz (2012) y la Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (2012) las mismas que fue adaptada por Carmen Chirinos (2019) la autora de la Tesis. Los resultados fueron que el 64% muestra baja motivación y, el 83% presenta insatisfacción laboral. Asimismo, cuando se analiza el cruce de variables, se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción laboral frente al 4% que muestra alta satisfacción laboral. Conclusión se halló una correlación positiva buena entre la motivación laboral y la satisfacción laboral.

Esta investigación aporta al trabajo, debido a que la motivación y satisfacción laboral poseen una estrecha relación la cual influye en el desempeño óptimo de los trabajadores, y son determinantes para un ambiente laboral productivo.

Palomino (2017), egresada de la Universidad Nacional de Trujillo, ubicada en la ciudad de Trujillo, Perú, en su tesis titulada: **“Influencia del Clima Laboral en la Motivación de los Empleados de la Empresa Global Business en La Provincia de Lima 2015”**, para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social. La Población estuvo constituida por 25 personas. Para esto se utilizó la técnica de observación, entrevista y encuesta. Los resultados obtenidos fueron que si existe influencia entre el Clima Laboral y la Motivación, esto debido a que los empleados se encuentran comprometidos con su trabajo y existen relaciones de apoyo entre el personal.

Este trabajo de grado es aporte a la presente investigación, ya que evidencia como el clima organizacional posee gran influencia en la motivación de los trabajadores y sugiere nuevas estrategias de desarrollo de clima laboral para que el personal siga encaminado a realizar un trabajo en equipo.

Rosas Olivera (2017), egresada de la Universidad Cesar Vallejo, ubicada en Lima, Perú, en su tesis titulada: **“Motivación y Satisfacción Laboral del Personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Lima, 2016”**, para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública. El trabajo fue desarrollado aplicando un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 158 trabajadores seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple. Los resultados fueron que el 67,1% presentó un nivel alto de motivación y el 31,6% un nivel moderado y solo el 1,3% un nivel bajo, Los resultados fueron que hay relación significativa entre la Motivación y la Satisfacción Laboral del personal.

Este antecedente se relaciona con el trabajo de investigación ya que la motivación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores y deja en

evidencia que si no existe una alta motivación al personal esta tendrá incidencia en la satisfacción laboral de los mismos

Cubas (2016), egresada de la Universidad Señor de Sipán, en la ciudad de Chiclayo en Perú, en su tesis titulada: **“La Motivación y su Influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E ADEU deportivo SAC-CHICLAYO”**, para optar al título de Licenciada en Administración. La población estuvo conformada por 16 empleados. Para esto se utilizó la técnica de encuesta aplicando cuestionario de 10 preguntas. Los resultados fueron que el 25% de los trabajadores tienen un grado de motivación bajo, mientras que un 75% indican que tienen un grado de motivación medio, lo que significa que si existe relación significativa entre motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la IE ADEU.

El aporte que realiza a la presente investigación consiste en que propone un plan de motivación para mejorar el desempeño laboral que permita la optimización de un mejor desenvolvimiento de los trabajadores, por lo que ha servido como aporte documental al desarrollo de la misma, así como para las bases teóricas que las sustentan.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Cristancho, Lizarazo, Pérez (2016) egresados de la Universidad Central de Venezuela, en su tesis titulada **“Factores de Motivación extrínseca presentes en el ausentismo laboral de los profesionales de enfermería que laboran en la unidad quirúrgica del Hospital Universitario de Caracas en el cuarto trimestre de 2015”**, para optar al título de Licenciado en Enfermería. La población estuvo compuesta por 20 profesionales de enfermería y se utilizó la técnica del cuestionario auto-administrado con 15 ítems, calculada a través del método de Kuder- Richardson (KR20). En los resultados se pudo evidenciar la existencia de desmotivación en el trabajo que incide en un alto ausentismo laboral por parte de los profesionales de enfermería.

Esta investigación el aporte que realiza a mi proyecto es que debido a la falta de motivación por parte de la organización hubo alto ausentismo laboral. Por lo que tener un personal altamente motivado es imprescindible para alcanzar los objetivos de la empresa.

Medina (2018), egresada de la Universidad Nacional Experimental del Táchira (UNET), para optar al título de Especialista en Gerencia Pública, en su tesis titulada: **“Estrategias Motivacionales para Mejorar el Desempeño Laboral del Personal de Gas Comunal S.A “Sede la Fría”**. La población estuvo constituida por un total de 57 personas. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, mediante la aplicación de un cuestionario tipo escala de Likert conformado por treinta (30) ítems. Obteniendo como resultado que el personal presenta desmotivación al desempeño laboral.

Este proyecto el aporte que realiza a mi investigación es que la Motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores, por lo que es importante realizar planes de incentivo o estrategias motivacionales para elevar el desempeño de los trabajadores y así obtener mejor resultado.

Vives (2015) egresada de la Universidad de Carabobo, en su tesis titulada **“Estudio de la Motivación Laboral en una Industria Refinadora de Aceite de Palma Comestible en el Estado Carabobo”**, para optar al título de Especialista en Gerencia de Recursos Humanos. La población estuvo conformado por 44 trabajadores, para ello se realizó una investigación de campo utilizando la técnica de recolección de datos estructurado con 28 afirmaciones, escala tipo Likert. Los resultados arrojados indicaron que el personal posee niveles medianamente favorables de motivación.

Este antecedente se relaciona con mi investigación porque evaluó el nivel de motivación de los trabajadores, teniendo un resultado medianamente positivo, y tomando en cuenta que deben desarrollarse condiciones adecuadas para que el personal esté altamente motivado y cumpla los objetivos dentro de la empresa.

## **2.2. Bases Teóricas**

Todo trabajo de grado debe estar basado en teorías que ya existen, que apoyen el estudio, asimismo se describen aspectos teóricos que explican los distintos factores biopsicosociales que más influyen en la salud laboral de los trabajadores.

### **2.2.1 Riesgo Psicosocial**

Un riesgo psicosocial deriva de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social de trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

El informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre factores de riesgo psicosociales en el trabajo revela que los cambios técnicos u organizativos en el mundo laboral, junto con los cambios socioeconómicos, demográfico y políticos, incluido el fenómeno de globalización, que ha dado lugar a la aparición de los denominados riesgos psicosociales emergentes que tienen consecuencias sobre la salud de la población debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral, repercutiendo negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores.

Fernando Mansilla es psicólogo especialista y afirma que “los riesgos psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo “siendo un 17% un bajo vínculo laboral con las patologías; cabe resaltar que en la población europea el 30% sufre de estrés laboral, sino también el burnout y el mobbing. Según CEPRIT (Centro de Prevención de riesgos del trabajo) resalta la importancia de un tema amplio y diverso en factores psicosociales; aproximando los términos entre sí, obteniendo referencias históricas y conceptuales; que en la actualidad se hace intercambiable establecer una distinción por tales definiciones (factor psicosocial, factores de riesgo psicosociales, riesgo psicosocial).

Según la SOPESO (Sociedad peruana de salud ocupacional) los riesgos psicosociales se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo. Cuando se producen tienen una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, La existencia de riesgos psicosociales en el trabajo afecta, además de la salud de los trabajadores, al desempeño laboral.

### **2.2.2 Factores de Riesgo Psicosocial**

Una definición cercana de los factores de riesgo psicosocial, la encontramos en la Resolución Ministerial 375-TR 2008, Norma básica de Ergonomía y Procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico, donde lo denominan “Factores de Riesgo Biopsicosociales”, definiéndolos de esta manera: “Se llama así, aquellas condiciones que se encuentren presentes en una situación laboral y que estén directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas y que afectan el bienestar o salud (física, psíquica o social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo”.

Por otro lado la OIT, los factores psicosociales son “interacciones entre el trabajo y su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización” por otro lado, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y el rendimiento e inclusive en la satisfacción del trabajo. Según la ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, ambiente y salud) nos dice que “son denominados factores psicosociales a aquellos factores para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuesta de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas) emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alineación, apatía, etc), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc) que

son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración”.

El Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo de España (INSHT, 2001) menciona que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), la organización, los procedimientos y métodos de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, el contenido del trabajo y con la realización de las tareas que pueden afectar, en buena cuenta “son aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores”.

### **2.2.3 Medición de los Factores de Riesgo Psicosociales**

Para identificar los factores de riesgo psicosociales que podrían afectar la salud los trabajadores/as debe realizarse mediante el cuestionario SUSESO/ISTAS 21; el cual consta de dos versiones, una breve de 20 preguntas y una completa de 140 preguntas, ambas miden 5 dimensiones que son las que podrían afectar la salud de los trabajadores. Al utilizar el cuestionario, debemos respetar que sea un proceso participativo y transparente, garantizar respeto por derechos de los trabajadores, la confidencialidad de los datos y la garantía de anonimato.

### **2.2.4 Dimensiones de los Factores de Riesgo Psicosociales**

Podemos reconocer las siguientes dimensiones:

#### **A. Factores de riesgo psicosociales intralaborales:**

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

- Exigencias psicológicas en el trabajo: Consiste en el trabajo rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, toma de decisiones difíciles y de forma rápida. Existen dos elementos: cualitativos (exigencias emocionales, creativas, sensoriales), cuantitativos (cantidad, ritmo de trabajo,

distribución del trabajo); conteniendo dimensiones como la demanda (modelo DCAS) y esfuerzo (DER).

- Trabajo activo y desarrollo de habilidades; Se presenta cuando no tenemos un margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para poder emplear nuestras habilidades y conocimientos o carecer de sentido, cuando no se puede adaptar por ejemplo el horario a las necesidades familiares o poder decir cuando se hace un descanso. Nos dirige a la autonomía del trabajador sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa, calidad), se puede establecer con la dimensión control (modelo DCAS).

### **2.2.5 Factores de Riesgo Extralaboral**

Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que hacen los individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

- Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo: El trabajo aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros, tareas no definidas y sin contar la información a tiempo y adecuada. Contiene elementos de liderazgo equivalente a la de apoyo social (modelo DCAS).
- Compensaciones: Se presentan los cambios de puesto o servicio contra la voluntad, trato injusto, falta de respeto, inseguridad contractual, no se reconoce el trabajo ni el salario bajo. Es un equivalente a la dimensión recompensas (modelo DER de Siegrits) que permite medir el desbalance y control de estatus (estabilidad del empleo, cambio no deseados)
- Doble presencia: Es la forma de medir la preocupación por cumplir tanto en las tareas domésticas como en las tareas del trabajo; equivalentes al trabajo-familia. Tanto el trabajo doméstico y familiar supone muchas exigencias que debe asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado; una organización de trabajo en la empresa puede impedir la

compatibilización de ambos a pesar de disponer de medios para la conciliación de la vida laboral y familiar.

### **2.2.6 Beneficios de la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales en el trabajo**

- Promover ambientes laborales saludables.
- Aumentar productiva, satisfacción y compromiso laboral.
- Desarrollar las habilidades profesionales de los trabajadores/as.
- Promover buenas prácticas organizacionales.
- Disminuir los índices de siniestralidad en la organización.

## **2.3 Definición De Términos Básicos**

### **2.3.1 Biopsicosocial**

Un artículo publicado en internet (<https://definicion.de./biopsicosocial/.com>), menciona que el ser humano es “biopsicosocial”. Su potencial está determinado por sus características biológicas- físicas, pero a su vez su accionar es influenciado por aspectos psicológicos; como deseos, motivaciones e inhibiciones, y por el entorno social- la presión que ejercen otras personas. Estos tres aspectos constituyen un todo. La conducta del hombre, constituye una unidad biopsicosocial.

### **2.3.2 Modelo Biopsicosocial**

Engel (1977) Psiquiatra Norteamericano, propone el modelo “biopsicosocial”, bio- alude a lo físico; psico hace referencia a la mente y alma, y social se inclina a la presión que pueden ejercer las personas. De esta manera se basa en la idea de que en todas las fases de una determinada enfermedad, trastorno o discapacidad, coexisten los tres tipos de factores mencionados. Todos estos factores se combinan para influir tanto en la salud como en la enfermedad. Así, el modelo biopsicosocial considera el funcionamiento de las personas desde un punto de vista integral. (Psicología y mente.com 2020)

### **2.3.3 Influencia**

De acuerdo al artículo publicado en internet (definición.com 2019), la influencia se refiere al efecto o consecuencia que puede tener una cosa sobre otra. En el caso de las personas, la influencia es el acto con el que se puede convencer al punto de guiar a

una persona por un camino determinado. A su vez, las razones por la que una persona cae en influencia de otra, son de acuerdo al entorno en el que se desarrolla. La influencia puede ser aplicada a cualquier ámbito de la vida, puesto que se vive en una fluctuante sociedad y esto permite que gran parte de las decisiones del ser humano se vean influenciadas por otras corrientes. Aunque parte de la influencia que se pueda ejercer sobre una cosa o persona pueden ser positivos o negativos.

#### **2.3.4 Factores de Riesgo Psicosocial**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986), los factores psicosociales están definidos como:

“Los factores de riesgo psicosocial consisten en la interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y satisfacción del trabajo”.

#### **2.3.5 Salud**

La Definición más importante que se tiene de “salud” y que ha sido adoptada por casi todos los países es la que dio La Organización mundial de la salud, OMS en el año 1948, la cual nos dice que “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud.

#### **2.3.6 Salud Ocupacional**

En un artículo publicado por La Organización Panamericana de la Salud, según la OIT, la salud ocupacional es “la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo”.

## **2.4 Bases Legales**

Algunos trabajos de investigación requieren de herramientas legales que sustenten la información. Tales como Leyes, normas, reglamentos, para su completo desarrollo. En este sentido, La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat), reforma promulgada el 26 de julio de 2005 en Gaceta Oficial 38.236, establece lo siguiente:

### **Artículo 1**

1. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
2. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
3. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
4. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.
5. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.

### **Artículo 10**

El ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo formulará y evaluará la política nacional destinada al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la restitución de la salud y la rehabilitación, la recapacitación y reinserción laboral, así como la promoción de programas para la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y del fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas a tales efecto.

Dicho Ministerio, a tales efectos, realizará consultas con las organizaciones representativas de los empleadores y empleadoras, de los trabajadores y trabajadoras, organismos técnicos y académicos, asociaciones de trabajadores y trabajadoras con discapacidad y otras organizaciones interesadas.

Para el establecimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deben tenerse en cuenta, entre otros factores, las estadísticas de morbilidad, accidentabilidad, mortalidad en el trabajo, horas laborales, tiempo libre, ingresos, estructura familiar, ofertas recreativas y turísticas, así como los estudios epidemiológicos y de patrones culturales sobre el aprovechamiento del tiempo libre, que permitan establecer prioridades para la acción de los entes públicos y privados en defensa de la seguridad y salud en el trabajo.

### **Artículo 11**

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

1. El establecimiento y aplicación de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
2. La inspección y supervisión de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de prevención, salud y seguridad en el trabajo y de utilización del tiempo libre, descanso y turismo social a nivel nacional, estatal y municipal.
3. La formación, educación y comunicación en relación con la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, así como la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, para el mejoramiento de la calidad de vida los trabajadores y trabajadoras y sus familiares como valor agregado al trabajo.
4. La promoción de la organización de trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, trabajadores y trabajadoras con discapacidad laboral y de otros grupos sociales, para la defensa de la salud en el trabajo.
5. El amparo y la protección de los trabajadores y trabajadoras que actúen individual o colectivamente en defensa de sus derechos.
6. La protección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad de manera que se garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición.
7. La especial atención a la mujer trabajadora a fin de establecer criterios y mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades e impidan su discriminación.
8. La protección de los niños, niñas, adolescentes y aprendices, de manera que garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente.

9. La adopción de medidas para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social en las pequeñas y medianas empresas cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio.
10. El establecimiento de las bases y metodología de un sistema nacional automatizado de vigilancia epidemiológica, en coordinación con el ministerio con competencia en materia de salud.
11. Los mecanismos y Políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, estatal y municipal.

### **Artículo 13**

Los diferentes órganos y entes de la administración pública, así como las organizaciones de los trabajadores y trabajadoras y los empleadores y empleadoras deberán coordinar sus actuaciones y cooperar entre sí para el desarrollo de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo.

El ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo y el Ministerio con competencia en materia de salud, establecerán mecanismos especiales de cooperación a fin de estructurar una red de promoción de la salud y seguridad en el trabajo, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales. Dicha red estará integrada por el instituto nacional de prevención, salud y seguridad laboral, la red de atención primaria del sistema público nacional de salud y las unidades de supervisión del Trabajo, adscritas a las Inspectorías de Trabajo. Su organización y funcionamiento se regulará mediante resolución conjunta de ambos ministerios.

### **Artículo 40**

Los servicios de seguridad y salud en el trabajo tendrán entre otras funciones, las siguientes:

1. Asegurar la protección de los trabajadores y trabajadoras contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral y de las condiciones en que esta se efectúa.
2. Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.
3. Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia.
4. Asesorar tanto a los empleadores y empleadoras, como a los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con el trabajo.
6. Suministrar oportunamente a los trabajadores y las trabajadoras los informes, exámenes, análisis clínicos y paraclínicos, que sean practicados por ellos.
7. Asegurar el cumplimiento de las vacaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras y el descanso de la faena diaria.
8. Desarrollar y mantener un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en el reglamento de la presente Ley.
9. Desarrollar y mantener un sistema de vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en el reglamento de la presente Ley.
10. Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, de conformidad con el reglamento de la presente Ley.

11. Desarrollar programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de recreación utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
12. Promover planes para la construcción, dotación, mantenimiento y protección de infraestructura destinadas a los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
13. Organizar los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas y planes de contingencia.
14. Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales a los fines de explicar lo sucedido y adoptar los correctivos necesarios, sin que esta actuación interfiera con las competencias de las autoridades públicas.
15. Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento.
16. Elaborar propuesta de programa de seguridad y salud en el trabajo, y somete a la consideración del comité de seguridad y salud laboral, a los fines de ser presentado al instituto nacional de prevención, salud y seguridad laboral para su aprobación y registro.
17. Aprobar los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos en relación a su componente de seguridad y salud en el trabajo.
18. Participar en la elaboración de los planes y actividades de formación de los trabajadores y trabajadoras.
19. Las demás que señalen el Reglamento de la presente Ley.

### **Artículo 53**

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones

de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:

1. Ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos.

2. Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, descontar de la jornada laboral.

3. Participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, en el mejoramiento de las condiciones de vida y de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y de la infraestructura para su funcionamiento, y en la discusión y adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, por empresa y establecimiento, en el área de seguridad y salud en el trabajo.

4. No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres que, de acuerdo a los avances técnicos y científicos existentes, puedan ser eliminadas o atenuadas con modificaciones al proceso productivo o las instalaciones o puestos de trabajo o mediante protecciones colectivas. Cuando lo anterior no sea posible, a ser provisto de los implementos y

equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo a lo establecido en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas.

5. Rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo cuando, basándose en su formación y experiencia, tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para su vida sin que esto pueda ser considerado como abandono de trabajo. El trabajador o trabajadora comunicará al delegado o delegada de prevención y al supervisor inmediato de la situación planteada. Se reanudará la actividad cuando el Comité de Seguridad y Salud Laboral lo determine. En estos casos no se suspenderá la relación de trabajo y el empleador o empleadora continuará cancelando el salario correspondiente y computará el tiempo que dure la interrupción a la antigüedad del trabajador o de la trabajadora.

6. Denunciar las condiciones inseguras o insalubres de trabajo ante el supervisor inmediato, el empleador o empleadora, el sindicato, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales; y a recibir oportuna respuesta.

7. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o cuando el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas; así como cualquier incumplimiento en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y en la construcción y mantenimiento de infraestructura para su desarrollo.

8. Acompañar a los funcionarios o funcionarias de inspección cuando éstos realicen su labor inspectora en las empresas, establecimientos o explotaciones.
9. Ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral.
10. Que se le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos, y al completo acceso a la información contenida en los mismos, así como a la confidencialidad de sus resultados frente a terceros.
11. La confidencialidad de los datos personales de salud. En tales casos, éstos sólo podrán comunicarse previa autorización del trabajador o de la trabajadora, debidamente informados; limitado dicho conocimiento al personal médico y a las autoridades sanitarias correspondientes.
12. Participar activamente en los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
13. Expresar libremente sus ideas y opiniones, y organizarse para la defensa del derecho a la vida, a la salud y a la seguridad en el trabajo.
14. Ser protegidos del despido o cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta Ley y demás normas que regulen la materia.
15. La defensa en caso de imputaciones o denuncias que puedan acarrearle sanciones en virtud de lo establecido en la presente Ley.
16. La privacidad de su correspondencia y comunicaciones y al libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.
17. Recibir oportunamente las prestaciones e indemnizaciones contempladas en esta Ley.
18. Ser afiliados o afiliadas por sus empleadores o empleadoras al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo creado por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

19. Exigir a sus empleadores o empleadoras el pago oportuno de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

20. Denunciar ante la Tesorería de Seguridad Social la no afiliación al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los retardos en el pago de las cotizaciones que debe efectuar el empleador o la empleadora y de los cuales el trabajador o la trabajadora tenga conocimiento.

### **Artículo 56**

Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieron, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.

2. Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.

3. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la 28 promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.

4. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.

6. Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en la calidad

de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos.

7. Elaborar, con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.

8. Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.

9. Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo o contra los trabajadores y trabajadoras y, dentro de los requerimientos de la actividad productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras.

10. Tomar todas las medidas adecuadas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores y trabajadoras y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.

11. Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos.

12. Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

13. En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca.

14. Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y en la normativa que lo desarrolle.

15. Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta Ley.

#### **Artículo 59**

A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:

1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.

2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.

3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.

4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.
5. Impida cualquier tipo de discriminación.
6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado o enfermo.
7. Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos.

#### **Artículo 61**

Toda empresa, establecimiento, explotación o faena deberá diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos, el cual deberá ser presentado para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, sin perjuicio de las responsabilidades del empleador o empleadora previstas en la ley. El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo aprobará la norma técnica que regule la elaboración, implementación, evaluación y aprobación de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **Artículo 70**

Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos,

biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud.

#### **Artículo 71**

Las secuelas o deformidades permanentes provenientes de enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo, que vulneren las facultades humanas, más allá de la simple pérdida de la capacidad de ganancias, alterando la integridad emocional y psíquica del trabajador o de la trabajadora lesionado, se consideran equiparables, a los fines de la responsabilidad subjetiva del empleador o de la empleadora, a la discapacidad permanente en el grado que señale el Reglamento de la presente Ley.

#### **Artículo 104**

El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores como estrategia de articulación, promoción e incentivo, asesorará a trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, y a las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, así como a sus organizaciones representativas, en materia de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo

social, en cuanto factor preventivo de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y de mejora de su calidad de vida y la productividad.

**Artículo 111**

Sin perjuicio de las competencias atribuidas a los organismos competentes, los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo velarán por el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores y trabajadoras, así como al desarrollo de programas para la recreación y turismo social, como medio para fortalecer e incrementar la calidad de vida, la productividad, la integración familiar y el bienestar social.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Tipo y Diseño de Investigación**

En el presente capítulo se basó en una investigación de tipo No experimental – Descriptiva, que de acuerdo a Kerlinger y Lee (2002) la investigación no experimental es “la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que no son manipulables”. Dicho estudio es de tipo Descriptivo porque describe los factores biopsicosociales y el impacto que tiene en la salud laboral de los trabajadores.

De acuerdo a lo antes expuesto, la investigación es de tipo aplicada. Según. Vargas (2008) “la investigación aplicada es una forma de conocer las realidades con una prueba científica”. La recolección de datos Hernández, Fernández y Batista (2014) “lo definen como una recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

#### **3.2 Población y Muestra**

##### **3.2.1 Población**

Para Tamayo (2012) “La población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y momento determinado, donde se desarrollará la investigación”. La presente investigación tendrá como objetivo de estudio los siete (07) trabajadores de la Oficina Principal de Dianey Parfums ubicada en la Torre Principal Centro A1 de la Viña.

### 3.2.2 Muestra

Según Balestrini (2008) define la muestra como “una parte o subconjunto de la población”. La muestra del grupo de estudio será igual al total de la población, compuesta por un total de siete (07) trabajadores de sexo femenino con edad comprendida entre 25 y 54 años, de la Oficina Principal de Dianey Parfums Ubicada en la Torre Principal Centro A1 de la Viña.

#### 3.2.2.1 Criterios para Seleccionar la Muestra

- Edad comprendida entre 25 y 54 años
- Sexo Femenino
- Laborar en la Oficina Principal de Dianey Parfums Ubicada en la Torre Principal Centro A1 de la Viña

#### 3.2.2.2 Descripción de la Muestra

Trabajador N°	Edad	Antigüedad en la empresa	Cargo que Ocupa
1	54	3 años y 5 meses	Analista de RRHH
2	51	5 años y 9 meses	Administradora
3	49	14 años y 11 meses	Contadora
4	43	2 años y 8 meses	Analista Contable
5	31	2 años y 4 meses	Analista Contable
6	30	1 año y 3 meses	Asistente Adm.
7	25	1 año y 1 mese	Asistente de RRHH
N=7			

**Tabla 1:** Características de la muestra -Grupo de estudio.

**Fuente:** Ruiz, 2021.

### 3.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Según Arias (2006) define las técnicas de recolección de datos “como el conjunto de procedimientos y métodos que se utilizan durante el proceso de investigación, con el propósito de conseguir la información pertinente a los objetivos formulados en una investigación.

Para la presente investigación, se aplicó la técnica la entrevista estructurada, la cual es definida por que según Tamayo (2018:100), la define como: “la relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio

a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales”, con apoyo de un cuestionario, para este caso se entrevistó a las personas integrantes de la muestra, por tanto la información recopilada servirá de base a las conclusiones para la presente investigación.

Por otro lado se aplica un instrumento para medir las variables que están en el contenido del mismo, razón por la cual el cuestionario está conformado por una serie de preguntas con la finalidad de aplicarlas dentro de una encuesta o en una entrevista, convirtiéndose en la base de éstas; constituyendo así una herramienta metodológica principal para recabar información inherente al estudio.

El instrumento a utilizar será el UWES adaptado por Berardi (2015) donde su objetivo principal es conocer el Bienestar Laboral teniendo las siguientes dimensiones: vigor, dedicación y absorción. El cuestionario consta de 17 ítems.

-Vigor se evalúa con 6 ítems que hacen referencia a altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja.

-La dedicación se evalúa con 5 ítems que se refieren al nivel de significado que tienen el trabajo para la persona y

-La absorción se mide con 6 ítems que se refieren a sentimientos de felicidad cuando se está concentrado en el trabajo.

Las posibles respuestas van desde “Nunca”, “Casi Nunca”, “Algunas Veces”, “Regularmente”, “Bastante Veces”, “Casi Siempre” a “Siempre”.

El instrumento que se utilizará para determinar la Motivación Laboral adaptado por Berardi (2015) procedente de la Universidad Fasta tiene como propósito conocer la Motivación Laboral de los trabajadores, los factores que intervienen y medir los niveles de motivación. Mediante dicho cuestionario podremos conocer el grado de satisfacción y expectativas en el trabajo, necesidades sociales y clima laboral, observar el nivel de capacitación y desarrollo y el grado de comunicación y desempeño, por otro lado abarca los indicadores que afectan los factores biopsicosociales, que aunque este enfocado

al área de higiene ocupacional también abarca el aspecto psicológico, el estrés laboral y el impacto que este tiene en la parte motivacional, salud e incentivos y disposición laboral.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN**

A continuación se presentan los resultados después de utilizar las técnicas e instrumentos de recolección de información y atendiendo a las interrogantes planteadas en la investigación con la finalidad de cumplir con el desarrollo de los objetivos propuestos.

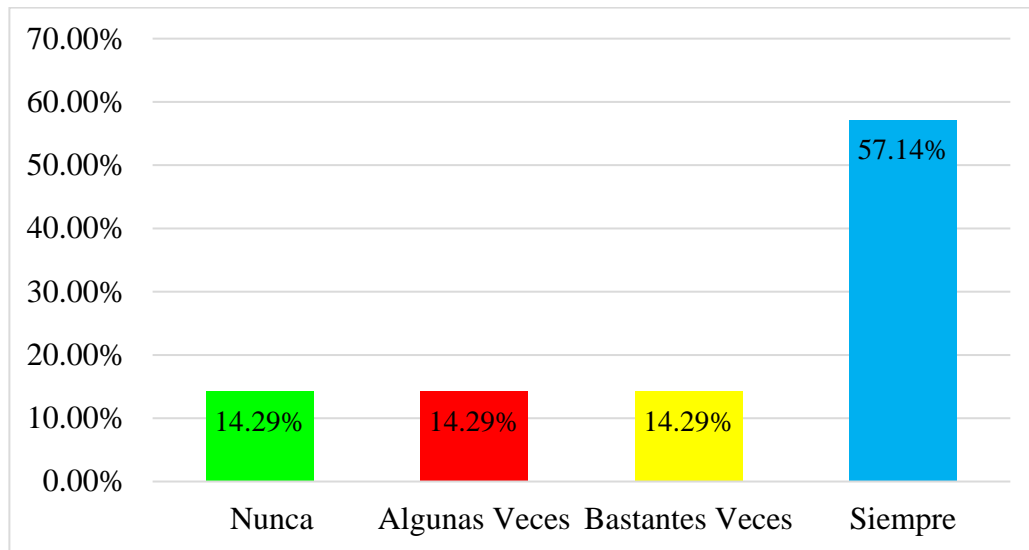
Es importante mencionar que, el cuestionario aplicado para la obtención de recolección de información consta de varios ítems. Específicamente, siendo los primeros seis del cuestionario de “Bienestar Laboral” y el resto del cuestionario de “motivación Laboral”, el cual se seleccionaron los más relevantes para realizar el análisis, y representarlos gráficamente.

A continuación se presentaran los resultados obtenidos con el cuestionario UWES, de igual manera se determinará las fortalezas y debilidades de la empresa Dianey Parfums, para el manejo de la salud laboral de sus trabajadores, de acuerdo a los factores biopsicosociales existentes.

Posteriormente se determinará cuáles son las variables que reciben el impacto y afectan los factores biopsicosociales en la salud y bienestar laboral y motivacional y cuáles serían las estrategias que promuevan el mantenimiento de una salud laboral positiva en la empresa Dianey Parfums.

## 1.-¿En mi trabajo me siento lleno de energía?

Grafico N°1. Se siente lleno de energía en su trabajo



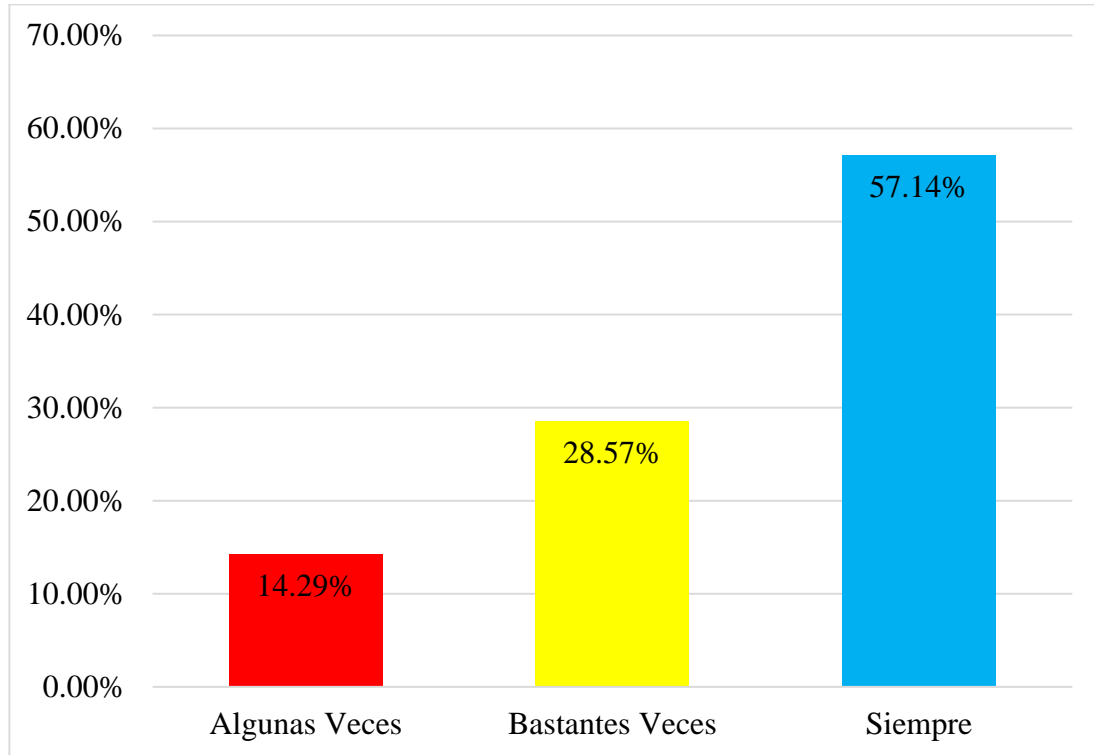
**Fuente:** (Ruiz 2021)

El porcentaje de los trabajadores que se observa en el gráfico 1, se ubica en primer lugar en un 57,14% manifestando sentirse “siempre“ llenos de energía. No obstante, el 14,29% demuestran que suelen sentirse así, “bastantes veces”. Mientras que el otro 14,29% de los trabajadores indican que “algunas veces” se sienten llenos de energía en su lugar de trabajo.

Por último, se observa que el 14,29% de los trabajadores expresa “Nunca” haberse sentido de esta manera. Razones como estas son las que motivan a realizar un estudio especializado en el área, para que aquellas personas que no se sienten llenos de energía en su sitio de trabajo puedan estar satisfecho en todo momento. Sin embargo, el departamento de recursos humanos como pionero en promover un sitio de trabajo lleno de vitalidad, debe tomar acciones para mantener entre los trabajadores la energía que los caracteriza, y promoverla en aquellos que no se encuentran al nivel de los antes mencionado.

## 2.-¿Mi trabajo tiene sentido y propósito?

Grafico N°02. El Trabajo tiene sentido y propósito

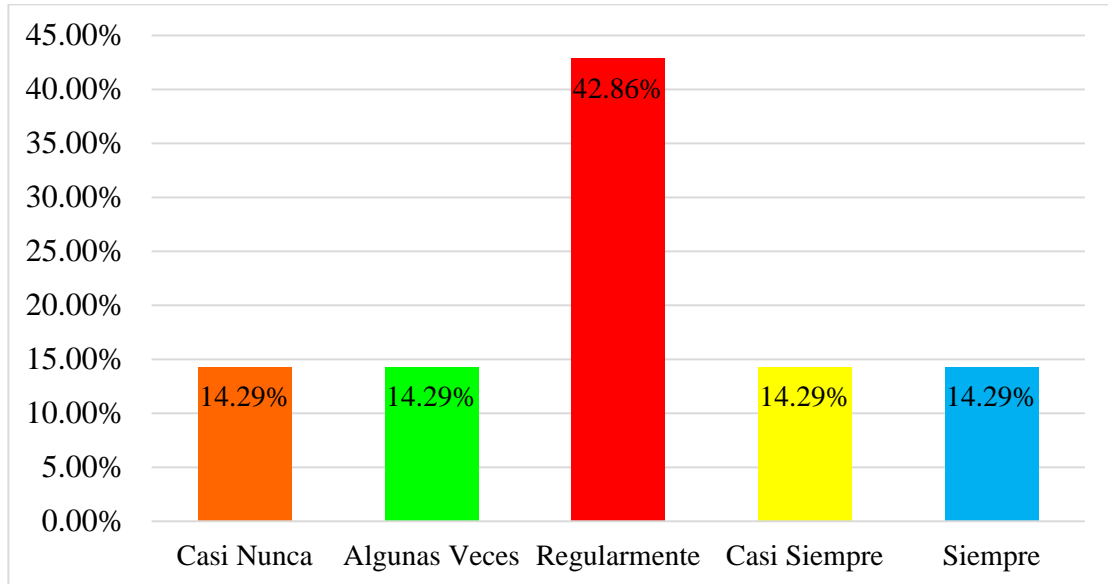


**Fuente:** (Ruiz 2021).

La información recopilada en el grafico 2, muestra como un 57,14% de los trabajadores consideran que sus labores “siempre” tienen sentido y propósito dentro de la organización. Seguidamente, el 28,57% considera que realizar su trabajo no siempre cuenta con un sentido y propósito. Y por último, el 14,29% manifiesta que solo algunas veces sienten que sus actividades tienen propósito al realizarlas. Es evidente, que el sentido y propósito que experimentan los trabajadores en su trabajo, es determinante para el desarrollo personal y profesional, ya que bajo este enfoque el mismo desarrolla sentido de pertenencia y satisfacción. Es por ello, que la organización debe recordar a los trabajadores lo importante y necesario que son en el lugar de trabajo.

### 3.- ¿Mi trabajo es inspirador?

Grafico N°03 El trabajo es inspirador



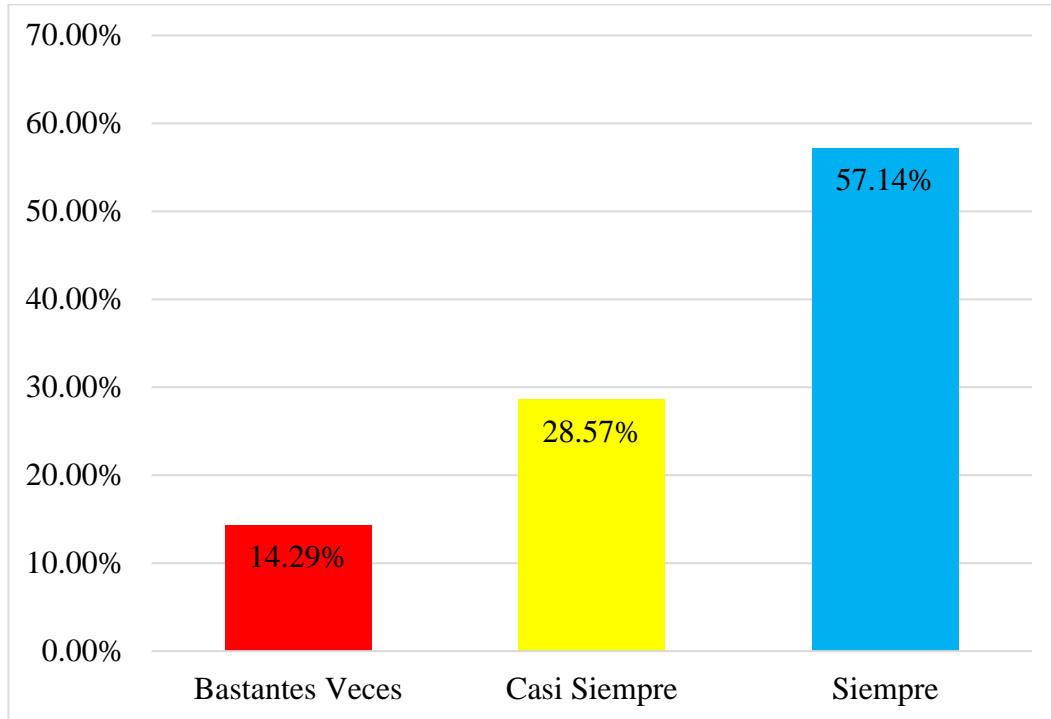
Fuente: (Ruiz 2021).

Se aprecia en el grafico 3, un porcentaje de 42,86% ha considerado la opción “Regularmente” para describir la inspiración que encuentran en su lugar de trabajo. Luego tenemos que el 14,29% indica que su trabajo “siempre” es inspirador. Mientras que el otro 14,29% expone que “casi Siempre”, el trabajo lo inspira.

No obstante, el 14,29% deja en evidencia que solo “algunas veces” el trabajo lo encuentran inspirador. Y el restante de los trabajadores que representa un 14,29% manifiesta que “casi nunca” encuentran el trabajo inspirador. De esta manera, se percibe que los trabajadores no encuentran el trabajo en su totalidad, inspirador. Es de hacer notar, que parte de la inspiración en el ambiente de trabajo es fomentado por la gestión de la organización. Ya que mediante estímulos y aportes que realice, desarrolla un clima laboral creativo y óptimo para el desempeño de los trabajadores. Por lo tanto, es necesario implementar estrategias que rediseñen la gestión en el trabajo.

#### 4.-¿Estoy orgulloso del trabajo que hago?

Grafico N°04. Orgulloso del trabajo que haces

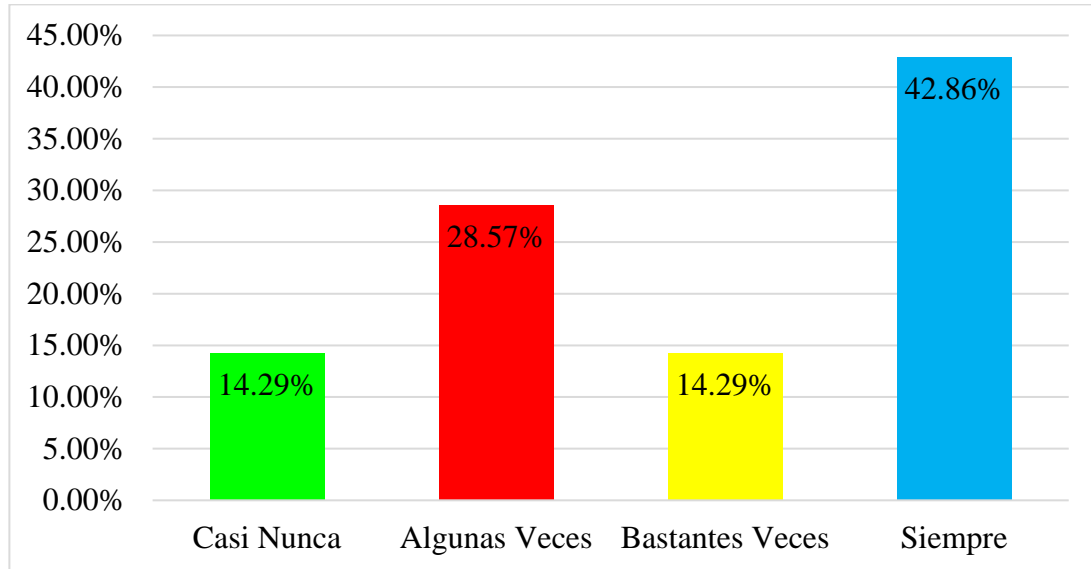


Fuente: (Ruiz 2021)

Se muestra en el grafico 4, la información recopilada de un 57,14% de los encuestados manifestó sentirse orgullo del trabajo que realizan. Mientras que un 28,57% indicó que “casi siempre” se sienten orgullo de sus labores. Y por último, con un 14,29% reflejó que “bastantes veces” se sienten orgullo de realizar dicho trabajo. Los resultados dejan en evidencia que los encuestados se sienten contento del trabajo que realizan. Lo que deja en prueba, que bajo este estado de felicidad los trabajadores potencian su estado de bienestar físico y mental.

## 5.-¿Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo?

Grafico N°5. Extensión de jornadas por parte del trabajador



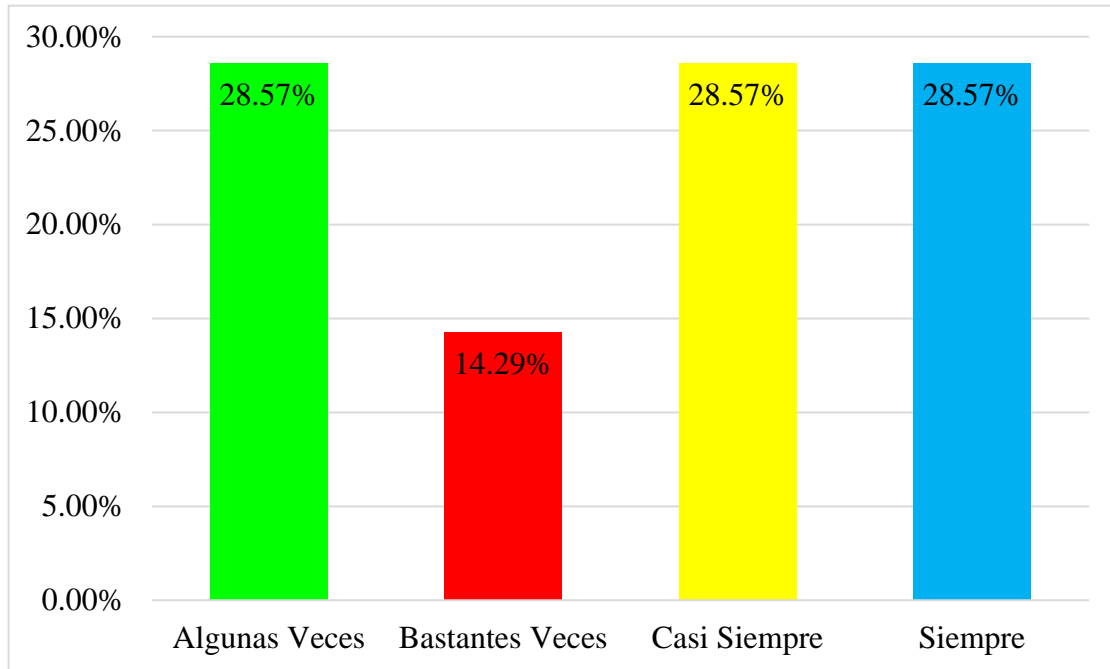
Fuente: (Ruiz 2021)

De acuerdo a los resultados representados en el grafico 5, el 42,86% de los encuestados manifiesta, poder “siempre” extender su jornada laboral a más horas de lo habitual. Mientras el 28,57% de los trabajadores indica que solamente “algunas veces” pueden hacerlo. No obstante, el 14,29% expresa “casi nunca” poder continuar trabajando largos períodos de tiempo en su lugar de trabajo.

Y por último, encontramos el 14,29% de trabajadores que aseguran “bastante veces” poder permanecer en su sitio de trabajo por más horas para culminar alguna actividad pendiente. Se evidencia, que los trabajadores pueden extender frecuentemente su jornada laboral, aunque esto implique desvincularse de su vida personal y enfocarse más en el trabajo. Es importante que la empresa tome acciones para conciliar el honorario de actividades que le permitan al trabajador armonizar su vida personal y laboral.

## 6.- ¿Me es difícil “desconectar” del trabajo?

Grafico N°6. Es difícil desconectarse del trabajo



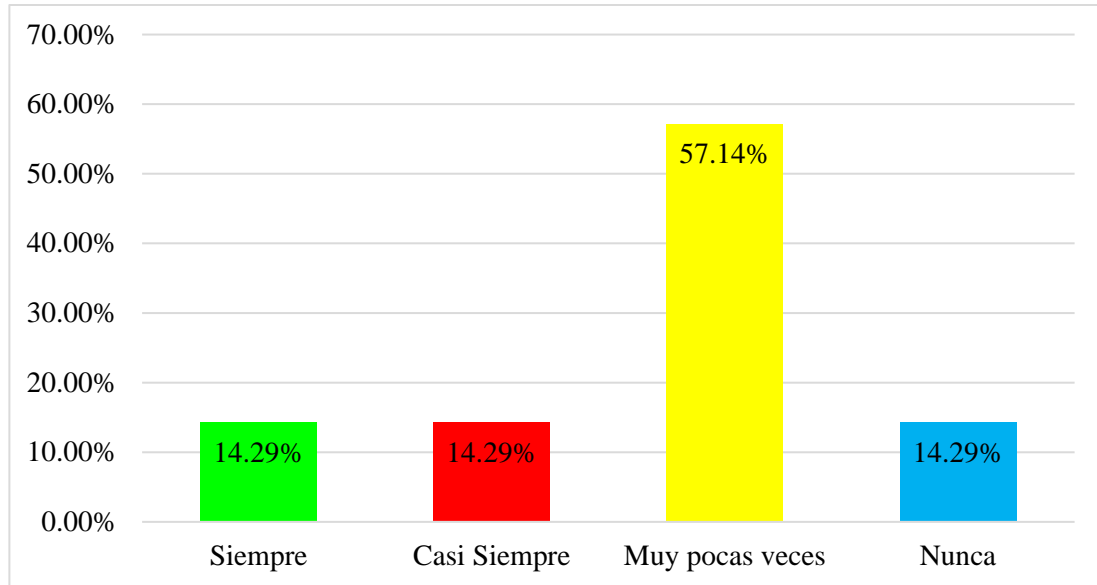
Fuente: (Ruiz 2021)

El grafico 6, muestra el porcentaje de los trabajadores representado en un 28,57%,el cual destaca que “siempre” están conectados a sus labores por la responsabilidad que tienen en su puesto de trabajo. Mientras que el otro 28,57% de encuestados, resaltan que “casi siempre” se les dificulta desconectar de estas.

Por otro lado, con un 14,29% los trabajadores manifiestan que desconectarse de sus actividades cuesta “bastantes veces”, ya que están muy vinculado con sus labores. Y por último, con un 28,57% resaltan que solo “algunas veces” se les dificulta desconectarse de su puesto de trabajo. Los resultados muestran, que los trabajadores tienen un alto nivel de responsabilidad con las actividades que realizan. Confirmando que es difícil desvincularse de su puesto de trabajo debido al compromiso que tienen con el mismo.

## 7.- ¿Los beneficios que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas?

Grafico N°7 Beneficios que reciben en el trabajo satisfacen las necesidades básicas



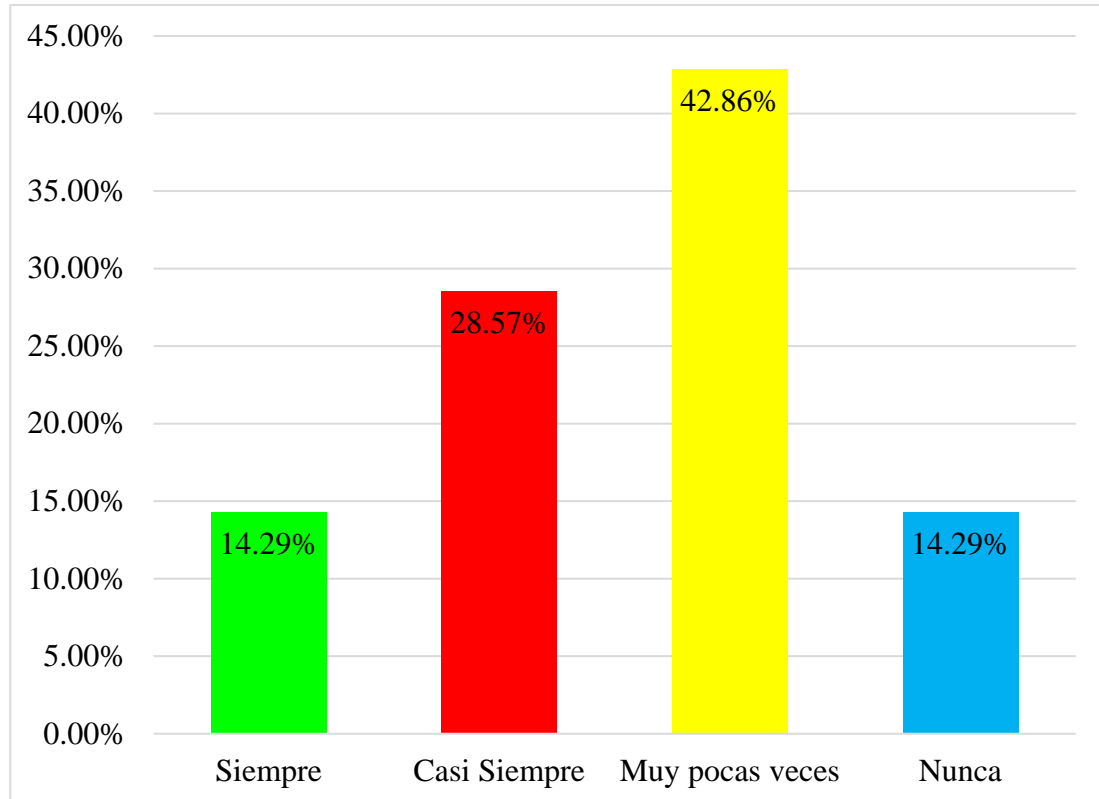
**Fuente:** (Ruiz 2021)

El resultado que se evidencia en el gráfico 7, obtenido por los trabajadores en un 57,14% declaró que “muy pocas veces” los beneficios recibidos en su lugar de trabajo cubren sus necesidades básicas. Mientras que el 14, 29% manifestó que “nunca” los beneficios que otorga la empresa costean sus necesidades básicas. Así mismo, se observa un 14,29% indicando que “casi siempre” los beneficios percibidos en el sitio de trabajo satisfacen sus necesidades básicas.

Por último, un 14,29% de los encuestados destacó que “siempre” los beneficios otorgados en el lugar de trabajo satisfacen sus necesidades básicas. Los resultados demuestran que los beneficios percibidos pocas veces cubren las necesidades primarias, lo que es importante tener en cuenta ya que el trabajo es el principal proveedor de necesidades básicas en la vida del trabajador.

## 8.- ¿En mi trabajo me encuentro motivado?

Grafico N°8. En el trabajo se encuentra motivado



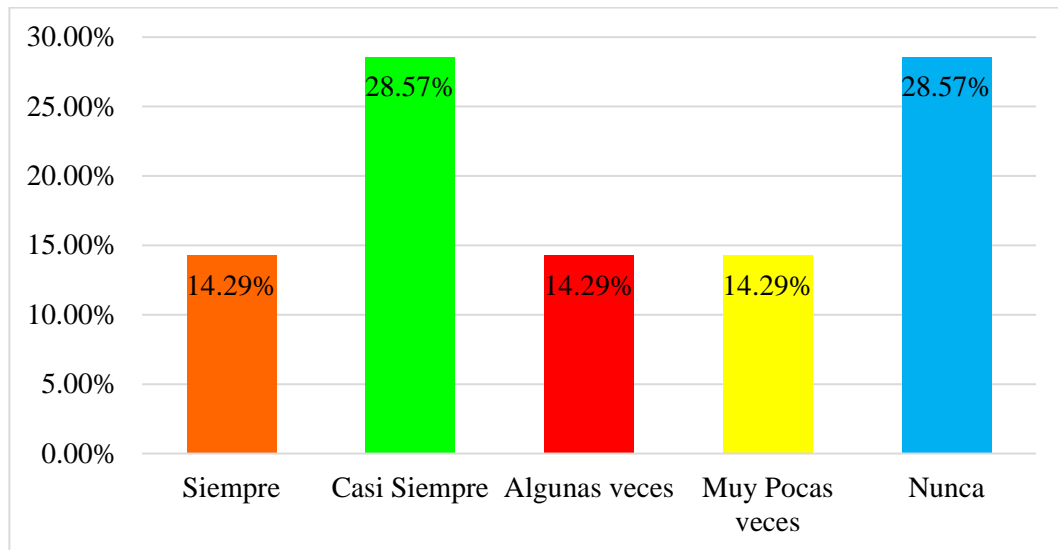
Fuente: (Ruiz 2021)

Se muestra en el grafico 8, un 42,86% de los trabajadores destacando que “muy pocas veces” se siente motivado en el lugar de trabajo. Mientras que el 28,57% declaró que “casi siempre” se encuentran motivado. No obstante, el 14,29% de los encuestados mencionó “nunca” encontrarse motivado en el sitio de trabajo.

El 14,29% restante de los trabajadores resaltó “siempre” encontrarse motivado en el lugar de trabajo. Lo que demuestra, que es necesario realzar el nivel de motivación de los empleados. Por ello, el departamento de recursos humanos como base de motivación, debe implementar estrategias que eleven el nivel motivacional del personal dentro de la organización.

## 9.- ¿Se reconoce mi esfuerzo y dedicación?

Grafico N°9. Se reconoce el esfuerzo y dedicación



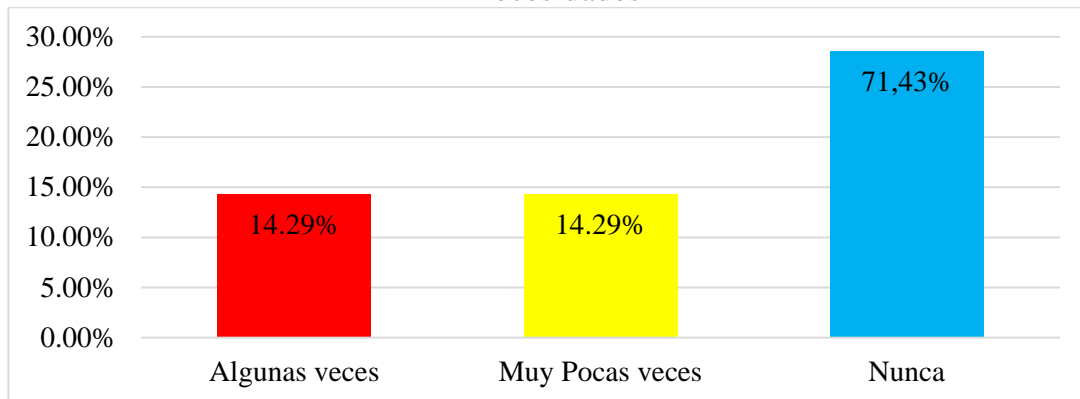
Fuente: (Ruiz 2021)

En el grafico 9 se aprecia, en primer lugar un 28,57% de los trabajadores destacando que “casi siempre” se reconoce su esfuerzo y dedicación dentro de la organización. En segundo lugar, un 28,57% indicó “nunca” haberse reconocido su esfuerzo y dedicación en el trabajo. En tercer lugar, un 14,29% de encuestados, mencionó reconocerse su esfuerzo y dedicación laboral, “muy pocas veces”.

Mientras que, un 14,29% declaró “algunas veces” reconocerse su esfuerzo y dedicación. En cuarto y último lugar, el 14,19% de los encuestados, resaltó “muy pocas veces” reconocerse su esfuerzo y dedicación el área laboral. Los resultados muestran, que el reconocimiento del esfuerzo y dedicación que sienten los trabajadores no es tomado en cuenta en su totalidad por la organización. Por lo tanto, la empresa debe facilitar el reconocimiento del trabajador en su labor, para impulsar el nivel de motivación en el trabajo.

## 10.- ¿Los beneficios de salud que recibo en la organización satisfacen mis necesidades?

Grafico N°.10 Los beneficios de salud de la organización satisfacen las necesidades

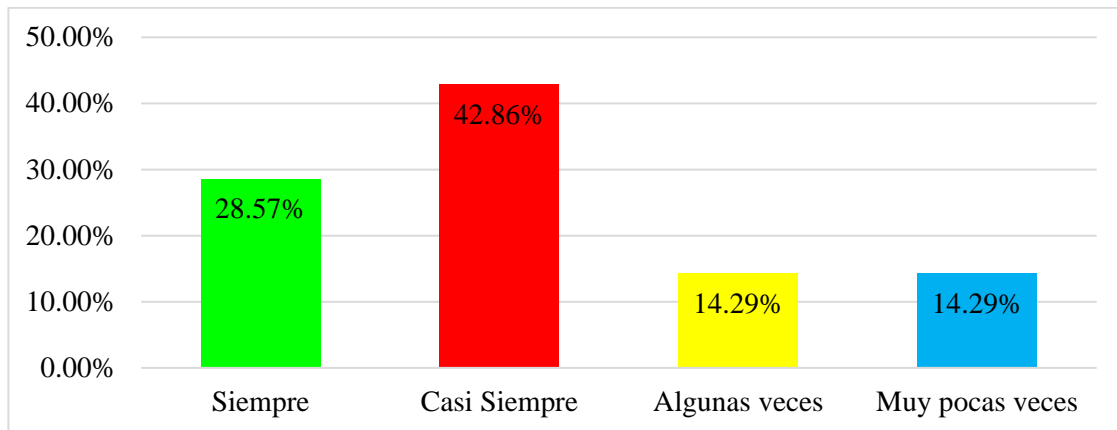


Fuente: (Ruiz 2021)

El grafico 10, señala que 71,43% de los trabajadores manifestó “nunca” recibir de la organización beneficios de salud que satisfagan sus necesidades. Mientras, que el 14,29% mencionó que solo “algunas veces” la organización satisface los beneficios de salud. Y por último, el 14,29% de los encuestados declaró que “muy pocas veces” la organización brinda beneficios de salud a los trabajadores. Los resultados indican que, los trabajadores no cuentan con un beneficio de salud que los compense ante algún acontecimiento. Al respecto, la OIT(Organización Internacional del Trabajo) define la salud ocupacional como la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud. También, es considerada como control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo.

## 11.- ¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?

Grafico N°11. Sientes ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo

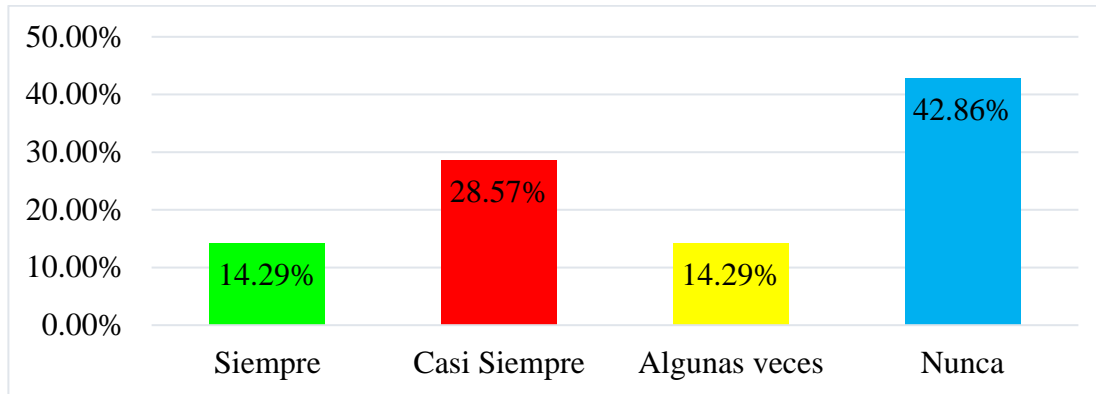


Fuente: (Ruiz 2021)

El grafico 11 muestra, que el 42,86% de los trabajadores indicó que “casi siempre” se sienten con ánimo y energía para realizar adecuadamente el trabajo. Mientras, que el 28,57% mencionó “siempre” sentirse así. Así mismo, el 14,29% de los encuestados resaltó que solo “algunas veces” se sienten con ánimo y energía para realizar adecuadamente la labor. Y por último, con un 14,29% destaca que “muy pocas veces se sienten así. Se evidencia, que los trabajadores no consideran sentirse “siempre” llenos de ánimo y energía en el puesto de trabajo para realizar apropiadamente sus actividades. Es esencial, que la organización evalúe los motivos que conducen a esto y revolucionar el sistema de gestión interna que eleve el estado de ánimo del personal.

## 12.- ¿Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior?

Grafico N°12 Los aporte e ideas dadas por el trabajador son valoradas por el superior



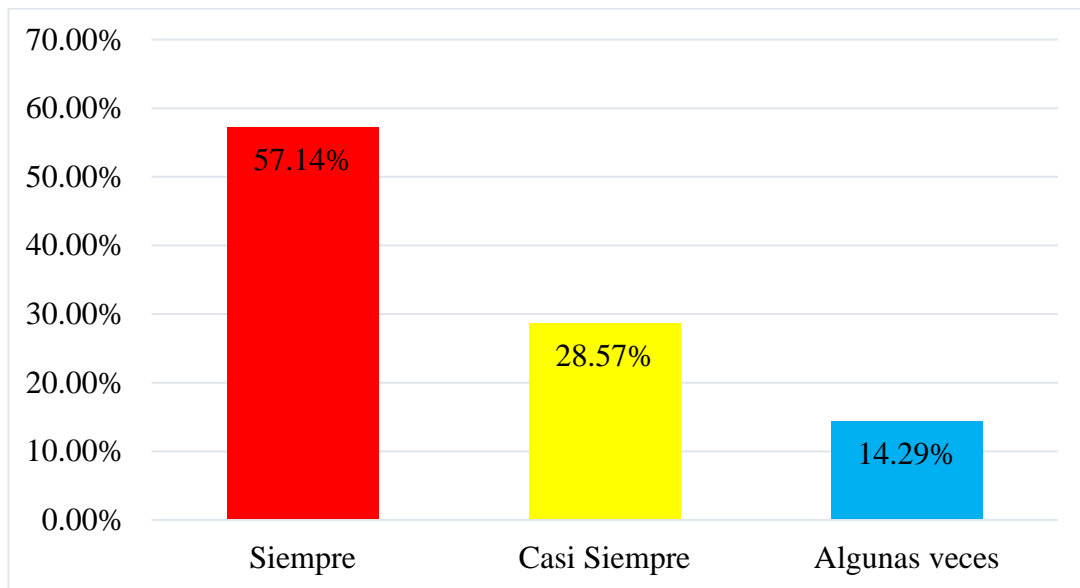
Fuente: (Ruiz 2021)

El grafico 12 demuestra que, el 42,86% de los trabajadores declaró que los aportes e ideas ofrecidos por su parte no son tenidos en cuenta y “nunca” valorados por el superior. Mientras que, el 28,57% mencionó que, “casi siempre” los aportes e ideas ofrecidos son tenidos en cuenta y son valoradas por el superior.

No obstante, el 14,29 de los encuestados aseguró que “siempre” los aportes e ideas que brindan son tenidos en cuenta y valoradas por el superior. Por otro lado, el 14,29% restante arrojó que “algunas veces” sus aportes e ideas son tomadas en cuenta y valoradas por el superior. Los resultados señalan que las ideas aportadas por parte del personal no son consideradas por los superiores. Lo que denota poco compromiso por parte de la organización cuando el trabajador está realizando cierta contribución. Es oportuno señalar, que el trabajo sin apoyo de los superiores se convierte en fuente de riesgo y afecta negativamente la vida personal y laboral del trabajador.

### 13.- ¿Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?

Grafico N°13 Las relaciones con los compañeros motivan a tener mejor desempeño en el trabajo



Fuente: (Ruiz 2021)

El grafico 13 evidencia que, el 57,14% de los trabajadores indicó que “siempre” las relaciones con los compañeros de trabajo motivan a tener un mejor desempeño en el trabajo. Mientras que el 28,57% destacó que “casi siempre” las relaciones con los compañeros de trabajo motivan a tener un mejor desempeño en sus actividades.

Por último, el 14,29% de los encuestados manifestó que solo “algunas veces” las relaciones con sus compañeros motivan a tener un mejor desempeño en el lugar de trabajo. Se demuestra que las relaciones con los compañeros de trabajo motivan al personal a tener un mejor desempeño laboral. Lo que genera un clima organizacional agradable y productivo en la entidad. No obstante, es esencial que el departamento de recursos humanos se involucre más en el entorno para mantener y enaltecer las relaciones entre estos.

#### **4.1 Análisis General de los resultados**

De acuerdo a la información obtenida mediante el instrumento de recolección de datos aplicados a los trabajadores de la entidad, se diagnosticó lo siguiente: se comprueba, que los trabajadores operan bajo un clima laboral agradable, que les brinda la oportunidad de desenvolverse y aportar ese valor agregado a las actividades que realizan.

Demostrando ser un equipo de trabajo responsable y comprometido, que aportan la mejor actitud y energía en lo que hacen. Sin embargo, el personal en su totalidad no se encuentran muy motivados e inspirados en el lugar de trabajo, puesto que existen factores como los que demostró un 28,57% indicando que el esfuerzo y dedicación que tienen en su lugar de trabajo no es tomado en cuenta por la organización.

Asimismo, un 42,86% confirmó que los aportes e ideas dados no son valorados por los superiores. Teniendo como consecuencia la disminución del grado de motivación de los mismos.

Es de hacer notar también, que existen otras razones como los beneficios de salud que otorga la empresa que no satisfacen las necesidades de los trabajadores. Elementos que son de gran importancia para mantener la tranquilidad en el grupo de trabajo frente a alguna eventualidad que se presente.

Cabe resaltar, que son muchos los factores que influyen en la salud laboral de los trabajadores, quedando a cargo de la empresa velar por el bienestar físico y mental de estos para la ejecución satisfactoria de las actividades el lugar de trabajo.

Para finalizar, la organización debe de rediseñar su gestión y crear estrategias motivacionales que mejoren el nivel de salud laboral de los trabajadores, así como tener un rol más participativo con el personal que cumpla con la reciprocidad que los trabajadores aportan en la entidad de trabajo.

## **CAPITULO V**

### **IMPACTO DE LOS FACTORES BIOPSIICOSOCIALES EN LA SALUD LABORAL**

Realizar el presente estudio es todo un reto. Es una investigación que da la oportunidad de conocer como la realidad actual influye en la vida del ser humano, brindando la oportunidad de crear herramientas para enfrentar los cambios acelerados que existen en la actualidad.

#### **5.1 Factores biopsicosociales más sobresalientes y/o más afectados:**

- Motivación Laboral.
- Estabilidad laboral
- Salud e Higiene – Medidas y protocolos de seguridad..
- Satisfacción Laboral

La pandemia del Covid-19 es cada vez más progresiva, exigiendo más restricciones de determinadas labores, y tomando en cuenta que diversos factores biológicos, psicológicos y sociales que se viven actualmente en Venezuela impactan la vida de cada persona, es en este sentido, que se observa la importancia de ofrecer medios para elevar el bienestar de los trabajadores y continuar las actividades satisfactoriamente.

Por otro lado, en Venezuela un porcentaje pequeño de trabajadores está preocupado porque la restricción de la pandemia significa el cierre temporal de muchos lugares de trabajo. Situación que preocupa a aquellos que son el principal proveedor económico del hogar. Desde esta perspectiva, se presentan

recomendaciones de estrategias que promuevan el mantenimiento de una salud laboral positiva en la organización, con el fin de mejorar las condiciones de los trabajadores de la oficina principal de Dianey Parfums.

La inseguridad y preocupación respecto a que va a pasar con la vida laboral han ido aumentando. Generando incertidumbre en los trabajadores y teniendo efectos en la salud laboral. En general, la gestión organizativa no cuenta con herramientas para gestionar la salud laboral de los trabajadores.

Por lo tanto, la idea de este proyecto se basa en sugerir estrategias que le otorguen a la organización la oportunidad de desarrollar y promover una salud laboral positiva, que brinde al personal bienestar y tranquilidad en el lugar de trabajo.

## **5.2 Entorno laboral que más se evidencia – diagnóstico Organizacional**

### **FODA**

Mediante la matriz, se identifican cada uno de los elementos internos y externos de la organización, expuestos en los resultados del análisis, que se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla N°1 MATRIZ FODA**

<b>MATRIZ DOFA</b>	<b>FORTALEZAS (F)</b>	<b>DEBILIDADES (D)</b>
<p><b>INTERNAS</b></p> <p><b>EXTERNAS</b></p>	<p>1-Personal comprometido con el trabajo.</p> <p>2- Buenas relaciones entre los trabajadores.</p> <p>3- Buen flujo de comunicación entre el personal.</p>	<p>1-Falta de Motivación a los trabajadores.</p> <p>2- Comunicación inadecuada por parte de la Gerencia.</p> <p>3- No tomar en cuenta la opinión y/o sugerencias de los trabajadores por parte la organización.</p>
<b>OPORTUNIDADES (O)</b>	<b>ESTRATEGIA (FO)</b>	<b>ESTRATEGIA (DO)</b>
<p>1-Obtención del máximo rendimiento de los trabajadores.</p>	<p>1- Aprovechar el compromiso e interés de los trabajadores, para usar al máximo el potencial de estos.</p>	<p>1-Crear un plan de incentivo que eleve el nivel de motivación de los trabajadores para disfrutar del máximo rendimiento de estos.</p>

<p>2- Optimización del sistema de gestión interna.</p>	<p>2- Sacar el máximo provecho de las buenas relaciones entre los Trabajadores, para hacer frente y cumplir con las normas de bioseguridad para disminuir el riesgo de contraer COVID-19 y así cuidarse unos entre otros.</p>	<p>2- Renovar el sistema de gestión de la organización, y la manera de comunicarse de la gerencia hacia el personal.</p>
<p>3- Mejorar el flujo de comunicación de la gerencia hacia el personal.</p>	<p>3- Utilización del buen flujo de comunicación entre los trabajadores para coordinar las actividades de la organización de acuerdo a los decretos políticos que impidan la fluctuación estándar de las labores.</p>	<p>3- Capacitación a la gerencia para mejorar el flujo de comunicación hacia los trabajadores, y prestar atención a lo que expresan los trabajadores en determinados aspectos.</p>
<p><b>AMANEZAS (A)</b></p>	<p><b>ESTRATEGIA (FA)</b></p>	<p><b>ESTRATEGIA (DA)</b></p>
<p>1- Situación socioeconómica que influye en salud laboral de los trabajadores.</p>	<p>1- Compensar al trabajador de diferentes maneras (social-económica) por el compromiso y responsabilidad</p>	<p>1- Premiar al trabajador por el esfuerzo que hacen, dándoles el reconocimiento</p>

	que tienen ante las adversidades que existen actualmente.	que se merecen por todos los aportes que hacen en el trabajo.
2- Riesgo de que el personal se enferme por Covid-19.	2- Recordar al trabajador constantemente la importancia de tomar medidas preventivas para disminuir el riesgo de enfermedad en el lugar de trabajo. Y dotarlos de materiales que ayuden a prevenirlo.	2- Promover la comunicación efectiva desde la dirección, para alinear las actividades que realizan los trabajadores con el propósito de la organización y cumplir los objetivos propuestos.
3- Limitación de operaciones de actividades por decreto políticos.	3- Acentuar en los trabajadores la gestión del tiempo para aprovechar al máximo las actividades que se puedan realizar en tiempos regulares.	3- Considerar las opiniones de los trabajadores por parte de la gerencia para hacer frente a las restricciones que se presentan actualmente.

**Fuente: Ruiz (2021)**

### **5.2.1 Análisis General Matriz DOFA**

Como puede observarse en la tabla N° 1, se realiza estudio de la situación de los trabajadores de Dianey Parfums, mostrando que existen debilidades de parte de la organización en cuanto a la motivación que brinda a los trabajadores y la comunicación de la dirección hacia los subordinados. Es necesario mencionar, que aunque los trabajadores estén comprometidos con las actividades que realizan dentro de la corporación, estos no se encuentran muy motivados, debido a la “no adecuada” comunicación y reconocimiento que reciben de parte de la gerencia. Influyendo directamente en la salud laboral del personal.

Por otro lado, para elaborar las recomendaciones se requiere la descripción gráfica de la Matriz DOFA resumida inicialmente, la Matriz se conoce también como aquella herramienta que investiga la situación de la empresa analizando las cualidades internas y externas para crear estrategias que optimicen el proceso.

No obstante, este estudio sirve de apoyo para desarrollar estrategias que mejoren la salud laboral de los trabajadores. Asimismo, las debilidades y fortalezas que existen dan lugar para corregir el entorno y optimizar la gestión interna, mientras que las oportunidades y amenazas permiten como se puede aprovechar y mantenerse enfocado en los objetivos a pesar de los diversos factores que complican el proceso en la organización.

Para cerrar, realizar la Matriz DOFA fue un procedimiento simple que ayudó a reunir información útil y necesaria, y representarla de manera sencilla para la mejor comprensión del contexto en la entidad de trabajo y poder desarrollar estrategias que mejoren la gestión.

## **Condiciones e incentivos que promuevan bienestar social, psicológico de los trabajadores**

- **Planes de reconocimiento al esfuerzo del trabajo realizado de los trabajadores de la empresa Dianey Parfums.**

Crear planes de reconocimiento que retribuya al trabajador todo el esfuerzo realizado y aportado a la empresa Dianey Parfums. Otorgando a través de un presente, una muestra del valor que tiene para la organización todo el compromiso que realiza en sus labores. Una forma de compensar todo el desempeño realizado, es recordar al trabajador lo importante que son sus aportes para la organización, es una forma de promover el bienestar.

De esta manera, la existencia de un medio que retribuya al personal y que los haga sentir que su trabajo es valorado, eleva su nivel de satisfacción en el trabajo, los cuales se enfoca en evaluar el desempeño mensual de los trabajadores a través de una serie de competencias sanas, que demuestre que su esfuerzo y dedicación son tomados en cuenta por la organización. Todo lo cual contribuya a premiar al trabajador por su entrega y compromiso en las labores que realiza, y aumentar la felicidad en el lugar de trabajo.

- **Programas de incentivos que promuevan el bienestar de los trabajadores de la empresa Dianey Parfums.**

Crear un programa de incentivos que impulse el bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo, con el propósito de motivar al personal para que se desenvuelvan de forma efectiva y satisfactoria en el puesto de trabajo, y mantengan su rendimiento laboral.

Contar con un equipo de trabajo que esté motivado representa una ventaja competitiva para la organización. Asimismo, disponer de un proyecto que eleve el bienestar del personal, estimula el desempeño de las actividades laboral y aumenta la producción.

**- Protocolos de seguridad que resguarde la salud física de los trabajadores ante alguna eventualidad en el lugar de trabajo.**

Contar con un protocolo de seguridad proporciona los pasos que se deben seguir para ejecutar acciones seguras dentro del proceso interno. Asimismo, es necesario disponer de uno para reaccionar adecuadamente ante algún evento.

Los protocolos de seguridad aseguran que las labores realizadas bajo estas normativas sean más efectivas. Por esta razón, es necesario crear un protocolo de seguridad, que permita mejorar las ejecuciones de los procedimientos y expandiendo el panorama hacia la optimización. Es decir, crear un documento que contenga los pasos a seguir para actuar en caso de alguna eventualidad en la empresa.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En conclusión, disponer de herramientas que incentiven y promuevan el bienestar entre los trabajadores, conlleva a operar bajo un ambiente de trabajo positivo, el cual genera en los trabajadores un estado de felicidad y motivación. Siendo una ventaja competitiva de la empresa y fomentando la retención del valioso recurso humano. Obteniendo entonces, un personal más entregado y dedicado a las actividades que realizan y aumentando el rendimiento laboral.

Es importante resaltar que, una forma de retribuir a los trabajadores todo el esfuerzo que realizan, es premiándolos por su esmero y colaboración mes a mes con un detalle que ellos mismos cultivaron.

Asimismo, el programa se enfocó también en la satisfacción de todo el personal, recompensando a todos por su desempeño, estableciendo una serie de bonos que complementen su salario. Por otro lado, la creación del protocolo de seguridad brinda la oportunidad a los trabajadores de sentirse más tranquilo y saber cómo actuar ante un accidente laboral.

Es por esto que, las estrategias que promuevan el bienestar mental social y psicológico, en los trabajadores siempre serán una ventaja para la organización, debido a que los trabajadores buscan que su esfuerzo sea valorado y recompensado a cambio de aportar su máximo potencial.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### Citas Bibliográficas

Berardi Adriana (2015) “*Motivación Laboral y Engagement*”, Universidad Fasta, Argentina.

Chirinos Carmen (2019) “*Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura- 2019*”, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú.

Cubas Nilda (2016) “*La Motivación y su Influencia en el Rendimiento Laboral del Personal en la I.E ADEU Deportivo SAC- Chiclayo*”, Universidad Señor de Sipán, Perú.

Ledezma Ghisbel (2019) “*Influencia de las Emociones en el desempeño Laboral Bajo la Crisis Socioeconómica de la Venezuela Actual*”, Universidad José Antonio Páez, Venezuela.

Llanquecha Hela, Marín Jessica (2018) “*Factores de Riesgos Psicosociales de los Conductores de Una Empresa de Transporte 2018*”, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú.

Medina Zoraida (2018) “*Estrategias Motivacionales para Mejorar el Desempeño Laboral del Personal de Gas Comunal S.A Sede la Fría*”, Universidad Nacional Experimental del Táchira, Venezuela.

Pereira Sulma (2012) “*Nivel de Inteligencia Emocional y su Influencia en el Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal de la empresa Servipuertas S.A de la Ciudad Quetzaltenango)*”, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Verastegui Paola (2017) “*Influencia del Clima Laboral en la Motivación de los Empleados de la Empresa Global Business en la Provincia de Lima 2015*”, Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

## Citas Electrónicas

Tamayo (2012) "*Definición de Población*" recuperado de [www.tesis-investigación-científica.blogspot.com](http://www.tesis-investigación-científica.blogspot.com)

Vargas (2008) "*Definición de Aplicada*" recuperado de [www.lifeder.com/investigación-aplicada.com](http://www.lifeder.com/investigación-aplicada.com)

Hernández, Fernández y Batista (2014) "*Definición de Recolección de Datos*" recuperado de [monografías.com/trabajo/100tecnicadocumental.com](http://monografías.com/trabajo/100tecnicadocumental.com)

**ANEXO I**  
**DATOS DEMOGRÁFICOS**

**Planilla de datos demográficos**

Los siguientes cuestionarios constituyen instrumentos de relevamiento de datos seleccionados para el desarrollo del Trabajo de Grado de la Carrera de Relaciones Industriales en Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez denominado "Factores Biopsicosociales y su Impacto en la Salud Laboral de los Trabajadores de la Empresa Dianey Parfums.

Esta prueba es completamente anónima y la información contenida solo será utilizada para fines de investigación

Muchas gracias por su colaboración

Por favor complete los siguiente datos:

1. Sexo:  F  M

2. Edad: \_\_\_\_\_

3. Antigüedad en la Empresa: \_\_\_\_\_

4. Cargo que Ocupa : \_\_\_\_\_

**ANEXO II**  
**CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL**

Las siguientes preguntas se refieren a sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste "0" (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así, teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Algunas Veces</b>	<b>Regularmente</b>	<b>Bastantes Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Ninguna Vez</b>	<b>Pocas Veces al año</b>	<b>Una vez al mes o menos</b>	<b>Pocas veces al mes</b>	<b>Una vez por semana</b>	<b>Pocas veces por semana</b>	<b>Todos los días</b>
1	En mi trabajo me siento lleno de energía					
2	Mi trabajo tiene sentido y propósito					
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo					
6	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa al alrededor de mi					
7	Mi trabajo me inspira					
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago					
11	Estoy inmerso en mi trabajo					
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo					
13	Mi trabajo es retador					
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo					
15	Soy muy persistente en mi trabajo					
16	Me es difícil "desconectar" del trabajo					
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando					

### ANEXO III

## CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

A continuación se presentan una serie de preguntas elaboradas con el propósito de determinar la motivación que el trabajo produce en las personas, así como los factores que intervienen en ésta. Para ello, se le pide responder a todas las preguntas. Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una "X" sobre la opción con la que esté de acuerdo:

		5	4	3	2	1
		Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1	Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas					
2	En mi trabajo me encuentro motivado					
3	Mis capacidades profesionales son consideradas en mi trabajo					
4	Se reconocen mi esfuerzo y dedicación					
5	Mi trabajo me posibilita beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias)					
6	Los beneficios de salud que recibo en la organización satisfacen mis necesidades					
7	Me siento seguro y estable en mi trabajo					
8	Me gustaría cambiar de empleo					
9	Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento económico y profesional					
10	He cumplido las expectativas que tenía al comenzar a trabajar					
11	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo					
12	La tecnología con la que trabajo me permite evolucionar en mis conocimientos					
13	Mi trabajo me permite conciliar las responsabilidades personales con las laborales					
14	Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes					
15	Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valoradas por mi superior					

16	El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado					
17	Las relaciones con mis compañeras motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo					