

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



**RIESGOS PSICOSOCIALES EN COLABORADORES DE UNA
ASOCIACIÓN SIN FINES DE LUCRO ADMINISTRADORA DE FONDOS
EN EL PERÚ**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Presentado por:

Bach. Mirko Paul Villacorta Murillo

Asesora:

Dra. Natividad Marina Espiritu Salinas

**LIMA-PERÚ
2021**

Agradecimiento

A la memoria de mi madre Alicia y a mi padre Juan por su apoyo en todo momento siempre fueron fuentes de ejemplo, consejos, y apoyo incondicional en los años de carrera, incluso en los momentos más difíciles, nada de esto sería posible sin ellos, los amo.

A toda mi familia por el apoyo brindado en esta etapa de titulación, por creer siempre en mí y alentarme a seguir y no rendirme jamás, y de los que aprendí que a pesar de las adversidades surgidas en el camino, nada es imposible.

A mi asesora Dra. Natividad Marina Espíritu Salinas, quien me brindó todo el apoyo y conocimiento necesario para la realización de esta investigación.

A los señores, Luis Alberto Vicente Peña, Luis Leon Chilquillo y Dr. Alexis Romero Romero, autoridades de la empresa, por brindarme las facilidades en la realización de mi investigación en la prestigiosa institución que tan dignamente dirigen.

A amigos y compañeros de trabajo por el apoyo incondicional, acompañándome en parte o todo este proceso y conocieron de cerca mis frustraciones y aciertos para lograr la presente investigación.

Introducción

En los últimos años se vinieron evidenciando cambios económicos, políticos tecnológicos, sociales y de salud los cuales influyeron demasiado en el mundo laboral. Las condiciones laborales fueron variando constantemente. Con relación a muchas décadas atrás, los empleados ya no solo laboran en su mayoría en fábricas o en el campo. El trabajo que realizan es con información o directamente vinculados con personas. El esfuerzo mental de los empleados ha aumentado considerablemente junto con la estandarización de los procesos. Estos cambios involucran habilidades sociales como la comunicación, la escucha activa, el asertividad, la empatía y habilidades cognitivas como la resolución de problemas, la gestión y la toma de decisiones que adquieren progresivamente mayor importancia. Además, que el nivel de empleabilidad ya no es el mismo y la seguridad en el trabajo se reduce, pudiendo evidenciar que se incrementó de la predisposición al trabajo de cada empleado. Las organizaciones esperan que cada colaborador esté dispuesto a adaptarse a cualquier tipo de cambio o necesidad de la organización, además que sea proactivo y creativo, que este siempre predispuerto al trabajar más, a pesar de quitarle tiempo al espacio familiar. Ya en muchas empresas se puede evidenciar la intensidad y la exigencia. El cual es evidenciado a través de la disminución de los niveles de autonomía, con remuneraciones no siempre a la altura del esfuerzo realizado. Hoy en día las organizaciones miden la productividad en relación a los objetivos propuestos y no por el tiempo dedicado al trabajo.

Si bien estos cambios en el mundo laboral, le resulta mejor a la empresa, ocurre todo lo contrario para el colaborador ya que corre riesgo su salud. Existe información en lo cual se podía evidenciar

que el riesgo era de carácter químico, biológico y ergonómico, sin embargo, sin que estos hayan desaparecido, ahora los riesgos psicosociales en el centro laboral se incrementan cada vez más. La OMS (Organización Mundial de la Salud) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo (OIT)) identifico al entorno psicosocial como una fuente emergente de riesgos para la salud de los colaboradores alrededor del mundo y además consideran como un reto importante para la salud ocupacional.

Según la OIT, los factores psicosociales es la relación que existe entre el ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones y condiciones organizacionales, las necesidades, la cultura del trabajador y las consideraciones personales fuera del centro laboral, en términos de percepciones y experiencias, que influyen en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción aboral. Podemos distinguir entre: a) las condiciones de trabajo y el medio ambiente, que incluyen el trabajo en sí mismo, las condiciones físicas del lugar de trabajo, las relaciones de los trabajadores con sus superiores y las prácticas de gestión; los factores personales del trabajador incluyen sus capacidades y limitaciones en relación con las necesidades de su trabajo; y, finalmente, c) los factores externos al lugar de trabajo derivados de circunstancias familiares o de la vida privada, elementos culturales, nutrición, medios de transporte y la vivienda.

Por lo anterior, se vio la necesidad de realizar esta investigación con la necesidad de identificar y analizar las causas de los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud física y mental de los colaboradores que laboran en una institución pública.

Por ello, la investigación se realiza en la asociación sin fines de lucro que administra los fondos, en la cual se observó que los trabajadores están constantemente expuestos a riesgos que afectan su estado emocional y físico. Se les aplicará un cuestionario (ISTAS 21, versión corta) para identificar

factores de riesgo psicosocial; Instrumento adaptado y estandarizado que evalúa los riesgos psicosociales, el cuestionario mide las condiciones organizacionales que afectan a las personas que están expuestas a ellos. Las dimensiones que mide el cuestionario son: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo personal, Inseguridad, Apoyo social y calidad de liderazgo, Doble presencia , Estima.

Vale la pena recalcar la importancia de identificar los factores de riesgo psicosocial, que van más allá del cumplimiento como requisito legal de seguridad y salud en el trabajo, pues lo que debe interesar a las autoridades empresariales, ejecutivos de la institución a través del área de salud ocupacional, es el bienestar, la salud física y mental de los trabajadores, teniendo presente que ello redundará en un adecuado desempeño y rendimiento en la empresa.

Índice

AGRADECIMIENTO	iii
INTRODUCCIÓN	1
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	10
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	
1.1. Formulación de Problemas	12
1.2. Objetivos	15
1.2.1. <i>General</i>	15
1.2.2. <i>Específicos</i>	15
1.3 Importancia y justificación del estudio	17
1.4 Limitaciones de estudio	18
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO / CONCEPTUAL	
2.1. Marco Teórico	19
2.2. Investigaciones relacionadas con el tema	23
2.2.1. <i>Investigaciones internacionales</i>	23
2.2.2. <i>Investigaciones nacionales</i>	28
2.3. Base teórico - científicas del estudio	35
2.3.1. <i>Salud laboral</i>	35
2.3.2. <i>La cultura de la salud laboral</i>	36
2.3.2. <i>Bienestar en el trabajo</i>	37

2.3.3. <i>Factores de riesgos psicosociales en el trabajo</i>	38
2.3.4. <i>Factores psicosociales de riesgo</i>	41
2.3.5. <i>Características de factores de riesgos psicosociales</i>	42
2.3.6. <i>Nuevos riesgos psicosociales emergentes</i>	44
2.3.7. <i>Asociación sin fines de lucro</i>	45
2.4 Definición de términos básicos	46
2.4.1. <i>Riesgos psicosociales</i>	46
2.4.2. <i>Exigencia Psicológicas</i>	46
2.4.3. <i>Trabajo activo y posibilidades de desarrollo</i>	46
2.4.4. <i>Inseguridad</i>	47
2.4.5. <i>Apoyo Social y calidad de liderazgo</i>	47
2.4.6. <i>Doble presencia</i>	47
2.4.7. <i>Estima</i>	48
2.4.8. <i>Asociación sin fines de lucro</i>	48
CAPÍTULO 3: HIPÓTESIS Y VARIABLES	
3.1. Hipótesis	49
3.1.1 <i>General</i>	49
3.1.2. <i>Específicas</i>	50
3.2 Variables de estudio o áreas de análisis	51
3.2.1. <i>Variables de comparación</i>	51
3.3.2. <i>Variables observadas</i>	51

CAPÍTULO 4: MÉTODO

4.1. Población muestra o participantes	53
4.1.1. <i>Población</i>	53
4.1.2. <i>Muestra</i>	53
4.1.2.1. <i>Descripción de la muestra</i>	54
4.2. Tipo y diseño de investigación	57
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
4.3.1. <i>Validez y confiabilidad</i>	58
4.4. Procedimientos y técnicas de recolección de datos	65

CAPITULO 5: RESULTADOS

5.1. Presentación de datos	67
5.2. Análisis de datos	77
5.3. Análisis y discusión de resultados	85

CAPITULO 6: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones generales y específicas	90
6.2. Recomendaciones	91

6.3. Resumen. Termino Clave	93
6.4. Abstract. Key words	88
REFERENCIAS	94
ANEXOS	104
Anexo A. Consentimiento informado para participantes de la investigación	
Anexo B. Solicitud de autorización para el estudio en la asociación sin fines de lucro.	
Anexo C. Carta de aceptación de la asociación para realizar el estudio.	
Anexo D. Ficha sociodemográfica	
Anexo E. Base de datos SPSS	
Anexo F. Correo	
Anexo G: Cuestionaro Metodo Istas 21	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la muestra según sexo de los colaboradores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.	54
Tabla 2. Distribución de la muestra según área de trabajo de los colaboradores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos del Perú.	55
Tabla 3. Distribución de la muestra según tiempo de servicio de colaboradores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondo en el Perú.	56
Tabla 4. Distribución de la muestra según las sedes de los colaboradores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos.	56
Tabla 5. Distribución de la muestra de colaboradores según rango de edades de una asociación sin fines de lucro administradora de fondo en el Perú.	57
Tabla 6. Dimensiones de Riesgos Psicosociales de la Prueba ISTA 21 versión corta.	62
Tabla 7. Resumen estadístico de las dimensiones psicológicas del ISTAS en la muestra de 120 trabajadores de una asociación sin fines de lucro administrado de fondos en el Perú.	67
Tabla 8. Distribución de casos y niveles en las seis dimensiones del ISTAS 21 y por nivel alto, medio y bajo en 120 colaboradores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.	68
Tabla 9. Distribución de casos por sexo (varones y mujeres) en las seis dimensiones del ISTAS 21 en 120 trabajadores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.	69

Tabla 10. Distribución de casos por área de trabajo (administrativo, limpieza, seguridad) en las seis dimensiones del ISTAS 21 en 120 trabajadores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú. 71

Tabla 11. Distribución de casos por tiempo de servicio (1 a 10 años, 11 a 20 años, 21 a más) en las seis dimensiones del ISTAS 21 en 120 trabajadores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú. 73

Tabla 12. Distribución de casos por sede (Lima y provincia) en las seis dimensiones del ISTAS 21 en 120 trabajadores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú. 74

Tabla 13. Distribución de casos por edad (de 20 a 40 años, 41 a 60 años, 61 a más) en las seis dimensiones del ISTAS 21 en 120 trabajadores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú. 76

Tabla 14. Resultados Prueba Normalidad de Kolmogórov-Smirnov, de las seis dimensiones. 77

Tabla 15. Prueba U de Mann Whitney, utilizando como variables de agrupación el sexo de los encuestados, afirmando que existen diferencias significativas entre las medianas de hombres y mujeres. 79

Tabla 16. Prueba de Kruskal Wallis, demostrando las diferencias entre los rangos promedios de cada nivel de la variable de agrupación. 80

Tabla 17. Prueba de Kruskal- Wallis para las seis dimensiones del estudio, usando como variable de agrupación la edad del trabajador, afirmando estadísticamente que existen diferencias significativas en estas dimensiones para los diferentes niveles categóricos de la variable edad. 81

Tabla 18. Prueba de U Mann-Whitney afirmando estadísticamente que no hay diferencias significativas entre los valores de las sedes de Lima y Provincias. 82

Tabla 19. Prueba de U Mann-Whitney afirmando estadísticamente que no hay diferencias significativas entre los valores de las sedes de Lima y Provincias. 83

Tabla 20. Resumen de resultados de pruebas estadísticas según las seis dimensiones del instrumento aplicado a la muestra de 120 trabajadores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú. 84

Índice de figuras

Figura 1 Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson, 1986.

Figura 2 Modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial

Figura 3 Histogramas de Frecuencia de las Dimensiones: Exigencias Psicológicas, Trabajo Activo, Inseguridad, Apoyo Social, Doble Presencia y Estima. Del método ISTAS21.

CAPITULO I

Planteamiento del estudio

1.1 Formulación del Problema

Para la OIT (Organización Internacional del Trabajo), considera como factores de riesgo psicosociales a las peculiaridades del lugar del centro laboral, ya que los elementos psicosociales influyen a través de las personas. Se considera el significado de PSICOSO al conjunto de actos y funciones de la mente y SOCIAL algunas peculiaridades de la organización del trabajo.

En la Ley núm. 29.783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento Supremo n. 005-2012-TR, considera la aceptación de agentes psicosociales como algo que forma parte de los riesgos en las instituciones públicas, las organizaciones deben de planificar para que su exposición no cause perjuicio a los colaboradores. A los factores de riesgo psicosociales en las organizaciones no se les da la debida atención, aunque este riesgo se tiene en cuenta como lo principal frente a varios agentes físicos, químicos, biológicos y disergonomicos; ya que el elemento humano es un factor importante en la planificación de riesgos laborales.

Para el docente Meliá Navarro, especialista en Psicometría de la Seguridad en el Trabajo de la Universidad de Valencia, tuvo en cuenta en su investigación que lo que provoca al menos el 80% de los accidentes laborales es el comportamiento humano, además el estudio considera que las organizaciones desconocen el papel de la conducta en el establecimiento de la planificación de riesgos.

Además, contamos que, en el año 2007 en Colombia, la primera recopilación de datos nacional (encuesta) sobre salud y condiciones de trabajo en el sistema general de riesgos laborales nos menciona que la exposición a agentes psicosociales es la que perjudica predominantemente a los

colaboradores, superando incluso a la ergonomía: las tareas de atención al público y el trabajo monótono y repetitivo son las que se consideran los primeros lugares en más del 50% de los encuestados.

Están directamente vinculados los factores de riesgo psicosocial ambiente laboral, la organización del trabajo, el contenido y desempeño de las tareas, así como la calidad de las relaciones humanas, están consideradas muchas veces que afectan a la salud de los colaboradores.

Para el Comité Mixto OIT/OMS, los factores psicosociales “consisten en las relaciones entre, por un lado, el trabajo, el entorno y las condiciones organizacionales, y también las habilidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador fuera del mismo. quienes, a través de percepciones y experiencias, pueden ser determinantes en la salud, el funcionamiento y la satisfacción laboral". Es sabido que en las organizaciones las personas juegan un papel trascendental, es por ello que deben de contar con salud, con la eficiencia, estar alertas y por su puesto llenos de energía positiva, además estos tienen menos riesgo de tener algún accidente, manejan mejor las situaciones complejas, cuentan con menores reportes de ausentismo y de rotación de personal, es por todo ello que ayudan a las empresas a mantener su nivel competitivo y así ser cada vez más productivos, por lo que la planificación es parte fundamental de cualquier institución .Pero lamentablemente esta necesidad no es muchas veces atendida, ya que las condiciones en las que desarrollan sus actividades los colaboradores no favorecen al buen accionar de las mismas. Motivo por el cual los directivos de las instituciones deben de comprometerse a promover condiciones que permitan mejorar la salud de los colaboradores, previniendo futuras enfermedades y accidentes laborales.

Por lo ya mencionado es importante tener en cuenta que los factores de riesgo psicosocial son características nocivas en la planificación del trabajo los cuales se dividen en seis dimensiones:

excesiva exigencia psicológica, trabajo activo y la opción de desarrollo, inseguridad laboral, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. Es fundamental saber que la evaluación de los componentes del riesgo psicosocial debe realizarse de tal manera que se consideren los principios de inconveniencia (principio de prevención en origen), es decir, las propiedades de la organización en el centro laboral. Existen métodos avalados para su evaluación y estos son estudios científicos y no se debería de aceptar ningún método que no sea respaldado por los mismos. Los colaboradores de las instituciones deben de tener conocimiento sobre las condiciones laborales y además exigir que las instituciones protejan su salud y saber que además deben de participar positivamente en todas las etapas de la planificación. Es por ello que la motivación para evaluar los factores de riesgo psicosocial surge de una asociación sin fines de lucro que atiende a sus afiliados desde el año 1985.

En base a lo antes mencionado, surge la siguiente pregunta.

¿Cuáles son los niveles de riesgos psicosociales en colaboradores de una asociación sin fines de lucro según sexo, áreas de trabajo, tiempo de servicio, sedes de trabajo y edades?

1.1 Objetivos.

1.2.1 General.

O1: Identificar los niveles de riesgos psicosociales en los colaboradores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

1.2.2 Específicos.

O2: Comparar las dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima en los colaboradores según el sexo de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

O3: Comparar las dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima en las áreas de trabajo (administrativos, seguridad y limpieza) de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

O4: Comparar las dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima según tiempo de servicio (de 1 a 10 años, 11 a 20 años y de 12 a más); en los colaboradores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

O5: Comparar las dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima según sedes (Lima y provincias) de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

O6: Comparar las dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima en los colaboradores según edades (de 20 a 40 años, 41 a 60 años y 61 a más) de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

1.3 Importancia y justificación del estudio

Hoy en día, las empresas invierten cada vez más en el desarrollo de los recursos humanos que tienen en sus organizaciones. Asimismo, la exigencia de competitividad en el trabajo ejerce cierta presión sobre los trabajadores para que puedan distinguirse del grupo de pares en términos de habilidades, competencias y conocimientos.

Un empleado con elevados niveles de exigencia en el centro de trabajo, sumado al caso de enfermedad pandémica en la que está en la actualidad el territorio, tiende a tener inconvenientes de salud psicológica como: trastornos del estado de ánimo, trastornos de ansiedad, trastornos de habituación, sueño, personalidad, entre otros. otros, como resultado de dichos malestares en los empleados, se generan somatizaciones, como, por ejemplo: dolor de cabeza, cansancio, malestar físico, traduciéndose en despidos, desmotivaciones, sanciones o inclusive incapacidades permanentes en el trabajador.

Es importante para esta investigación identificar el impacto de los factores de riesgo psicosocial que experimentan los colaboradores de una organización sin fines de lucro que administra fondos en todo el país, ya que actualmente su trabajo diario se ha visto modificado por la situación del COVID 19, y es importante investigar los efectos psicosociales de los factores de riesgo detectados para dar fe de un ambiente laboral más favorable, mejorar los niveles de desempeño laboral, promover la salud mental, en beneficio de ambas partes involucradas, tanto del trabajador como del empleador, es por ello que considero importante identificar las dimensiones de los riesgos psicosociales dentro de cualquier organización.

1.4 Limitaciones del estudio

Durante la elaboración de la investigación, un problema relevante en la recolección de datos fue el estado de emergencia por la pandemia, que limitó a algunos trabajadores responder el cuestionario por encontrarse en aislamiento o descanso médico.

Por otro lado, una segunda limitación sería el falseamiento de respuestas con el objetivo de no hacer quedar mal al empleador pensando que pudieran tomar represalias para con los trabajadores.

Como tercera limitación sería que no se puede generalizar ya que la muestra fue en una sola asociación sin fines lucro, y los resultados no se podrían aplicar a las demás asociaciones.

Como última limitante fue la demora en la aplicación de la encuesta a los trabajadores, dilatándose más de un mes, citando a los que realizan trabajo en modalidad presencial ya que la asistencia es alternada respetando el plan de control, prevención y vigilancia de la COVID 19 de la empresa, sumado a la espera de la reincorporación de los que se encontraban de vacaciones y con descanso médico.

CAPITULO 2

Marco Teórico

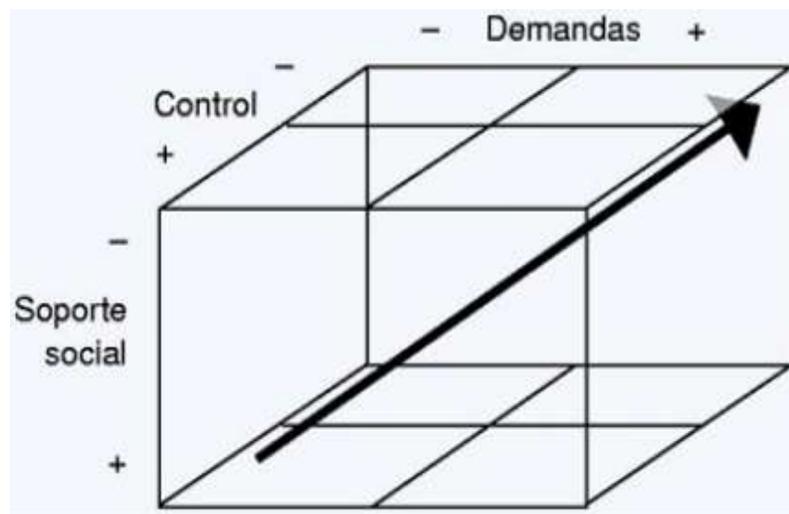
Robert Karasek (1979) considero que, para los efectos del trabajo, tanto para la salud como en el comportamiento, son resultados de la combinación de las demandas psicológicas en el centro laboral y además de las características estructurales del trabajo con relación a la posibilidad de tomar decisiones y considerar sus habilidades. Propuso un modelo bidimensional que integraba dos conclusiones y estas podían ser utilizadas para una amplia gama de efectos psicosociales de las condiciones de trabajo. Considero aportes previos y contemporáneos de diferentes disciplinas. En el campo de la sociología se ha investigado sobre las necesidades psicológicas y sociales que provocan la enfermedad, ejemplo, los momentos estresantes que pasa cada persona. Por su parte la psicología de las organizaciones en sus teorías sobre la satisfacción y la motivación en el trabajo considera el control, autonomía y aprovechamiento de las competencias. Pero no desde un punto de vista de la salud, sino de la productividad. En epidemiología, comenzó a surgir la necesidad de ampliar el abordaje de los riesgos de enfermedades cardiovasculares relacionadas con el trabajo, ya que algunos estudios apuntaban a una relación negativa entre el estatus social y las enfermedades cardiovasculares.

Allá por los años 1970, estudios varios demostraron que habían efectos sobre la salud (p.ej., depresión e indefensión aprendida, signos de tensión psicológica) y el comportamiento (p.ej., actitud activa en el trabajo, comportamiento en el trabajo, experiencia) ambas vinculadas pero de una forma diferente, con dos dimensiones: intensas demandas psicológicas (cambios, desafíos psicológicos) por un lado, y funcionalidad de control (trabajo monótono, capacidad para ejercitar habilidades, altos niveles de autonomía, uso de la habilidad) de otro.

Además, la función que modifica la relación entre el estrés y la enfermedad desarrollada por una tercera variable: el apoyo social, ya había sido estudiada en epidemiología. También se estudiaron las relaciones sociales en el lugar de trabajo. Esta sería la tercera dimensión integrada en el modelo, dando lugar a la versión ampliada que se aprecia en la Figura 1.

Figura 1

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



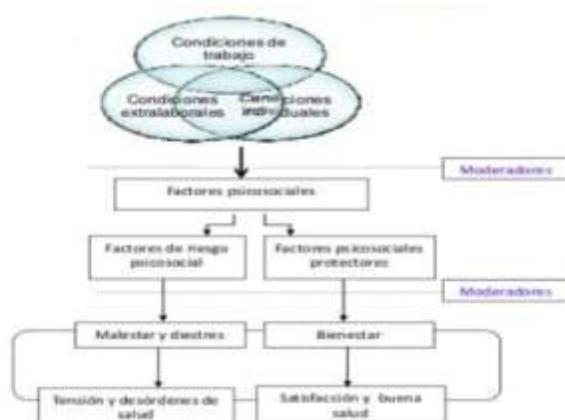
Nota: Tomado de Riesgo psicosocial: el modelo demanda -control-apoyo social (I), Vega, 2001.

El modelo Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996, 1998), aporta otros dos factores psicosociales vinculados a un mayor riesgo de padecer enfermedad cerebrovascular. Estos son la realización de un gran esfuerzo por parte del sujeto junto con recompensas bajas. El modelo se basa en la hipótesis de que mucho esfuerzo sin recompensas importantes para el sujeto aumenta significativamente el riesgo de enfermedad cardiovascular.

En el Modelo dinámico de los factores psicosociales (Villalobos, 2005) indica que los componentes del modelo están estructurados sistemáticamente como “funciones” de riesgo, que a su vez pueden dividirse en “subfuentes” que dan cabida a una aproximación detallada a la realidad. Los componentes básicos de los factores psicológicos (hombre, medio ambiente y trabajo) están cambiando, así como para sus relaciones. El modelo es guiado por la documentación de intensidad, tiempo de exposición y frecuencia de presentación para obtener una valoración más objetiva.

Figura 2

Modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial



Nota: Tomado de Modelo dinámico de los factores psicosociales, Villalobos , 2005.

Según el informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el peligro psicosocial nace de deficiencias en la organización, organización y administración del trabajo, así como de un entorno social de trabajo precario, que puede ocasionar efectos psicológicos, físicos y sociales, componentes como el estrés laboral, el cansancio o la depresión.

Además, revela que los cambios técnicos u organizativos en el mundo del trabajo, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluido el fenómeno de la globalización, han dado lugar a los denominados riesgos psicosociales emergentes que tienen consecuencias para la salud de la población, ya que pueden causar un aumento del estrés laboral, afectando negativamente la salud y seguridad de los trabajadores.

En la Ley núm. 29783. La ley sobre seguridad y salud en el trabajo y su reglamento supremo n. 005-2012-TR, reconocen la realidad de agentes psicosociales como parte de los peligros en las entidades laborales, que el empleador debería planificar por su exposición, que no afecte a los empleados.

El Centro de Prevención de Riesgos Laborales – EsSalud (CEPRIT), Fernando Mansilla, psicólogo especialista, da fe de que “los riesgos psicosociales representan más de la tercera parte de los accidentes y enfermedades profesionales”, teniendo un 17% una baja relación de empleo con patologías; Cabe señalar que el 30% de la población europea sufre estrés laboral, pero también burnout y mobbing.

Según CEPRIT subraya la importancia de una temática amplia y diversificada en factores psicosociales; recopilar términos, obtener referencias históricas y conceptuales; que actualmente

es intercambiable hacer una distinción a partir de estas definiciones (factor psicosocial, factores de riesgo psicosocial, riesgo psicosocial).

Según SOPESO (Sociedad Peruana de Salud Ocupacional), los riesgos psicosociales derivan de diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo. Cuando ocurren, impactan en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. La existencia de riesgos psicosociales en el trabajo afecta no solo a la salud de los trabajadores, sino también al desempeño del trabajo.

2.1 Investigaciones relacionadas con el tema

En cuanto al estudio trabajado con relación a la categoría de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se muestran los siguientes estudios internacionales y nacionales:

2.1.1 Antecedentes internacionales

Kindrunk (2016) a través de un estudio pudo identificar y prevenir riesgos psicosociales encontrados en empleados de una planta petrolera de una empresa contratista en la ciudad de Buenos Aires, Argentina. Realizo una encuesta a través de un cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ)-Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) 21 (National Center for Work Environment Research (NRCWE),2000; adaptado de ISTAS,2010 a 48 trabajadores que realizan su labor como obreros, reclutadores y choferes, la información encontrada estaba relacionada con 4 factores psicosociales: doble asistencia, constancia en el centro laboral, precariedad en el trabajo. De acuerdo a información obtenida se determinó que los factores negativos más influyentes fue la doble asistencia, debido a la demanda de horas, turnos rotativos y no salarios.

Gomes (2016) investigó los riesgos psicosociales en el personal de una industria de limpieza en Portugal, con el objetivo de evaluar el nivel de riesgo percibido por los trabajadores para proponer acciones preventivas y de seguridad en el trabajo. Se utilizó la prueba FPSICO (INSHT| 2012) en 572 trabajadores de limpieza de cinco empresas especializadas en la misma área. Los resultados muestran que los empleados en ocho de los nueve puntos calificados son conscientes del riesgo expuesto, pero el factor participación y/o supervisión se registra como inadecuado. Concluyendo que la percepción de los trabajadores sobre los riesgos psicosociales es, a menor tensión en el trabajo, mayor control del trabajo y a mayor tensión en el trabajo, menor control del trabajo.

García, Iglesias, Saleta y Romay (2016) la investigación realizada fue sobre los riesgos psicosociales en una universidad de la ciudad española, para el profesorado de la universidad con el propósito de estudiar los riesgos psicosociales y diferenciar los procesos de desarrollo. El cuestionario Psicosocial de Copenhague (Moncada 2005) fue dirigido a un grupo de 621 docentes de la Universidad de la Coruña, España. El resultado mostro una circunstancia perjudicial para el bienestar en 5 aspectos, fueron:75.3% en demandas psicológicas;63% en estimación baja; 51,7% por doble presencia;41,2%en trabajo precario y 41,5% en apoyo social y calidad de liderazgo; mientras que, para los niveles positivos, el 82,6% fue adquirido en términos de apariencia, trabajo activo y oportunidades de desarrollo. Se evidenciaron riesgos psicosociales en los docentes por la existencia de altas exigencias psicológicas, baja estima y doble presencia.

En el estudio de Gil, López, Llorca y Sánchez (2016) examinó factores psicosociales en colaboradores especialistas de un organismo de justicia pública en la Comunidad Valenciana de España decididos a reconocer la ubicuidad de los riesgos psicosociales. Se aplicó la Batería UNIPSICO (Gil-Monte, 2016) a 113 hombres y 277 mujeres. Los resultados mostraron

circunstancias de alto riesgo, sobrecarga de trabajo con 46,02%, indeterminación de trabajo con 45,52%, ausencia de actividades laborales con 76,37% y falta de independencia con 67,41%. Así, el 61,44% de los trabajadores experimentó decepción en el trabajo y el 27,11% consumió drogas en el último año por motivos médicos debido al trabajo. La revisión mostró que el mayor factor de riesgo psicosocial para el bienestar de los trabajadores es la falta de recursos y la sobrecarga de trabajo.

Espinoza, Quimí, Escobar y Camacho (2020) exploró en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, la conexión entre los riesgos psicosociales y la realización de puestos de trabajo en 100 trabajadores (30% hombres y 70% mujeres) de dos organizaciones que brindan servicios de asistencia social en la ciudad de Guayaquil, Ecuador. Los resultados obtenidos muestran que existe una relación negativa entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral y sus diferentes dimensiones. Esto implica que, a mayor grado de percepción de riesgo psicosocial en el trabajo, menor grado de satisfacción laboral.

Chevance, Daouda, Salvador, Légeron, Morvan, Saporta, Hocine y Gaillard (2020) se concentraron en el estudio del predominio de la determinación de algunos problemas mentales en la población trabajadora. El método fue un estudio transversal realizado en el año 2018. El instrumento que se aplicó fue el Cuestionario General de salud 28 (GHQ-28). La revisión fue dirigida en una población de 3200 miembros en Francia. De acuerdo con los resultados, el 22,2% de la muestra completa tenía un problema mental. El problema más llamativo era la dificultad para sobrellevar las obligaciones del trabajo e individuales. En sus conclusiones señalaron que se identificaron 10 Riesgos Psicosociales asociados con los trastornos psiquiátricos, con los resultados se espera desarrollar recomendaciones para mejorar el entorno nacional.

Pozo (2018) realizó una investigación en la organización denominada Revestisa Cia.Ltda., el objetivo de la investigación fue determinar la existencia de riesgos psicológicos y percibir los peligros fundamentales identificados con la ejecución de la obra, explícitamente con la rotación de personal. El nivel de investigación fue descriptivo y la muestra utilizada estuvo conformado por 26 colaboradores quienes respondieron a la encuesta ITAS 21 (Instrumento de Medición de Riesgos Psicosociales), así mismo el marcador de rotación que se supervisa dentro de la asociación para una mayor investigación. Para decidir la presencia de riesgos psicosociales se puso en práctica la encuesta ISTAS 21, para pequeñas organizaciones, que estima seis aspectos psicosociales, que son exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidad de desarrollo, incertidumbre o precariedad, asistencia social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima; para su medición existen tres niveles o tramos que clasifican a la población en buena, regular y desfavorable. Al término de la investigación y con la consecuente indagación y obtención de los resultados se estableció que: las necesidades psicológicas, la inestabilidad o precariedad y la estima son los peligros psicosociales fundamentales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa, afirmando en este sentido la teoría afirmada que factores de peligrosidad psicosocial, por ejemplo, exigencias psicológicas, inseguridad y estima, influyen en la exposición y rotación de los trabajadores de la organización Revestisa Cía. Ltda., llegó a la conclusión de que la propuesta para mejorar la presencia de los riesgos laborales, identifica las necesidades psicológicas, de seguridad y estima, ya que los riesgos se manifiestan en malas condiciones para la gente que realiza su labor en la empresa. La presencia de riesgos psicosociales genera bajo nivel de eficiencia hacia el trabajador y también genera rotación de personal, que no es un motivo, sino un impacto de las peculiaridades entregadas dentro de la empresa, como el ritmo de trabajo, el aburrimiento, el dialogo.

Caviccio (2017) dirigió una exploración en la ciudad de Buenos Aires - Argentina que consistió en retratar los factores de riesgo psicosocial del personal agrícola argentino en su labor de intercesión en el interior de ese país. Para explicar estos factores psicosociales se aplicó la herramienta ISTAS-21 a 152 trabajadores agrícolas de diversas organizaciones de Argentina. Los resultados conseguidos fueron que los primordiales componentes psicosociales determinados que generan peligro en el ambiente laboral poblacional de este análisis son la carencia de delimitación de papeles en el trabajo, la carga emocional y de la mente, la carencia de orden en el ambiente laboral, el trabajo y la libertad en su aplicación.

Castro (2018) en su estudio, planeó describir el bienestar y los riesgos psicosociales en 3 comunidades de salud del estado e investigar la relación entre las condiciones laborales y la enfermedad. Los miembros de esta encuesta fueron 438 representantes que participaron en la encuesta ITAS-21. Los resultados obtenidos fueron que el 14,6% refirieron enfermedad provocada por el trabajo, predecible con bajos grados de bienestar general, bienestar psicológico, vitalidad y altos efectos colaterales de la presión laboral y con estados laborales de irregularidad entre fatiga y recompensa.

Rentería, Fernández, Tenjo y Uribe (2019) tuvieron en cuenta en su estudio que para reconocer los factores de riesgo psicosocial que se mantienen en los percances laborales. El estudio de revisión incluye a 78 personas que trabajan en una organización de productos en la ciudad de Cali, Colombia. Gracias a esta investigación, datos logrados por la organización como el sitio de trabajo y las relaciones laborales, y además con perspectivas particulares como la inspiración y confianza con la que se hace el trabajo, intentando encontrar el autoconocimiento y la extensión de la satisfacción personal. Con todo esto, la investigación de los factores psicosociales relacionados

con los accidentes de trabajo permite reducir los peligros de accidentes, crear proyectos de prevención y aumentar la prosperidad individual de los empleados de la organización.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Huihua & Llanos (2020) realizaron un estudio sobre factores psicosociales en empleados de una cadena de tiendas por departamento en Lima y provincia. La muestra de investigación el cual estuvo conformado por 234 colaboradores de ambos sexos de una cadena de tiendas de Lima y provincia, se utilizó el cuestionario ITAS 21 versión 1.5 (COPSOQ) que mide las dimensiones de los riesgos psicosociales. Los resultados arrojaron valores por encima de la media en el caso de la remuneración, lo que evidenció que existe un alto riesgo para las trabajadoras. En cuanto a la dimensión de demandas psicológicas se encontró un nivel alto en el promedio de edad de 31 a 40 años, la dimensión compensación en el grupo de edad de 31 a 40 años y en la dimensión de doble presencia en el target de 41 a 40 años. 65 años Finalmente, con respecto al ámbito laboral, se encontró que los empleados que laboran en la oficina de Lima se obtiene un alto nivel de riesgo en la dimensión de necesidades psicológicas y que los empleados de la oficina provincial presentan un riesgo alto en la dimensión de presencia dual.

Ayala (2018) estudió “factores de riesgo psicosocial en trabajadores de supermercados en Lima, Perú, para compararlos con altos y bajos niveles de estrés laboral para diferenciarlos. Su muestra estuvo conformada por ambos sexos, 225 empleados en general, con edades entre 18 y 45 años, y se utilizó la escala de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Organización Mundial de la Salud (OMS) (adaptado de Suárez, 2013) y el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) versión corta (Instituto Nacional para la Estabilidad y la Salud de la Unión de Dinamarca, 2014; adaptado de Mollo, 2015). Los resultados indican que se

encontraron diferencias significativas de $p < 0,05$ en el elemento apoyo social y calidad de liderazgo y doble presencia, además, se destacó el 18,7% de solicitudes psicológicas y el 18,2% de doble presencia en personas con alto grado de estrés; y 28,8% inseguridad, 22,2% apoyo social en personas con bajo grado de estrés. Se concluye que existe mayor peligro psicosocial en personas con bajo grado de estrés que en individuos con alto grado de estrés.

Popayan & Vasquez (2018) hizo una encuesta para detectar peligro psicosocial en trabajadores de sanitarios públicos en Barranca, Perú. 85 fueron los trabajadores participantes, de ambos sexos y que se encontraban en un rango de edad de 19 a 55 años, que recibieron el cuestionario SUSESO - ISTAS 21, versión sintética de 20 preguntas (Superintendencia de Estabilidad Social, 2013). Según los datos obtenidos se pudo evidenciar que en demandas psicológico con 69.4%, en trabajo activo y desarrollo de capacidades con 57.6%, apoyo social y calidad de liderazgo con 80%, en indemnización con 60% y elevado nivel de peligro. en doble presencia con el 56,5%. En las conclusiones presentadas, el autor sugiere que los peligros psicosociales fueron determinados en el grado medio, a distinción de la magnitud de doble presencia para la exposición a un elevado nivel de riesgo.

Paucar (2017) hizo una indagación sobre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en una organización manufacturera del distrito de Los Olivos - Perú, para establecer la relación entre las dos variables. Se aplicó la encuesta SUSESO/ISTAS 21 (2010) a 200 trabajadores (de ambos sexos) en ambas variables la escala de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo - Organización Mundial de la Salud (adaptado de Suárez, 2013). Se puede resaltar por medio de los resultados, la obtención de un grado medio en los trabajadores, enfatizando que el género femenino muestra un más grande grado de estrés respecto a las condiciones de la composición

organizacional que los trabajadores masculinos. Se puede concluir que la existencia de una relación significativa, positiva y moderadamente baja entre los elementos de riesgo psicosocial y estrés laboral.

Pulache (2017) en su investigación sobre “Las dimensiones del riesgo psicosocial por género en tres organizaciones de Cajamarca”. Se realizó un estudio comparativo de corte transversal, con una muestra de 22 mujeres y 68 hombres para un total de 90, el instrumento utilizó el Cuestionario ITAS 21 CoPsoQ. Su objetivo fue encontrar las diferencias existentes según el sexo de los trabajadores en el desarrollo de riesgos psicosociales. Los resultados en relación al género son la diferencia significativa en demandas psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo y estima, mientras que en las dimensiones inseguridad sobre el futuro y doble presencia se manifiestan valores similares en ambos sexos.

Solórzano (2017) hizo una encuesta sobre “Incidencia y elementos asociados al riesgo psicosocial en los peritos de emergencia del nosocomio Minsa-Huancayo”, la encuesta ha sido observacional, descriptiva, transversal, la muestra estuvo constituida por 54 empleados entre doctores, obstetrices, licenciados y técnicos de enfermería. En urgencias el instrumento usado ha sido el Cuestionario Ista 21. Por consiguiente, el 100 % de los empleados aún está expuesto a diferentes dimensiones de riesgo psicosocial, integrado el ritmo de trabajo (98,1 %), las necesidades emocionales (72,2 %), el papel del problema (70,4 %), la calidad del liderazgo (63 %).) y la ayuda social de los superiores (59,3%).

Barreda y Rodas (2017) realizó una revisión del vínculo entre las consideraciones de riesgo psicosocial y el respeto al oficio de una empresa que comercializa artículos de uso común en Arequipa. El ejemplo se realizó con cincuenta trabajadores funcionales de la organización y gerencia bajo consideración, utilizando una inspección de probabilidad de comodidad. Se utilizó

como herramienta el SUSESO ISTAS 21, los resultados mostraron que, a mayor apertura de los riesgos psicosociales a los empleados, menor satisfacción en el centro laboral, afirmando que estos factores tienen una relación crítica.

Santaria (2017), indagó sobre los riesgos psicosociales que experimentan los especialistas de urgencias de un instituto de medicina forense del metro de Lima, Perú. Los miembros eran 63 individuos entre 30 y 45 años. El método de prueba utilizado fue el no probabilístico. La herramienta aplicada fue el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) en la forma abreviada del Método Istas 21, aprobado por Marybel Mollo Flores en 2015. Se utilizó la herramienta IBM SPSS en formato 23 para obtener la información, y los puntos con mayor apertura psicosocial, los peligros adquirieron magnitudes: estima, inseguridad, doble presencia y necesidades psicológicas, respectivamente, en el orden descrito.

Puchuri (2018) estableció el vínculo entre los Factores de Riesgo Psicosocial y sus partes con el síndrome del trabajador quemado y sus dominios. Tuvo un diseño no experimental correlacional. El estudio estuvo compuesto por colegas del sexo masculino y femenino, con 01 a 04 años de actuación en la organización, siendo la mitad del estudio entre 31 y 40 años de edad. La evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial se apoyó en la Escala SUSESO ISTAS 21, mientras que en el estudio del síndrome del trabajador quemado se utilizó la herramienta Burnout. Los resultados de esta exploración fueron que cuanto mayor era la dinámica de trabajo y las perspectivas de ascenso, menores eran los puntajes de síndrome de burnout y cansancio emocional, así como los elementos de Presencia Dual y Agotamiento Físico y Mental. Además, se demostró que, en función del género, las diferencias son mayores con la dimensión de Presencia Dual, siendo los trabajadores los que presentan mayor presencia de este elemento, así como la antigüedad en el

servicio confiere una excelente relación con las Demandas Psicológicas, pero la relación poco significativa con el Factor de Compensación. Además, los elementos de la Escala de Burnout no presentaron contrastes críticos en función del sexo, la edad y la antigüedad de los trabajadores.

Según lo indicado por Rodríguez (2019) explica la correlación de los factores de riesgo psicosocial y los malestares musculares y óseos en el servicio de consultores de una entidad financiera. Para la presente revisión se utilizó un estudio con 234 trabajadores, seleccionados a través de una prueba de comodidad no probabilística. El plano utilizado fue cruzado y analizado. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO - ISTAS 21 Versión Corta y una adaptación del Cuestionario Nórdico sobre malestar musculo esquelético y una recopilación de datos e informaciones sociodemográficas y laborales. En la encuesta se estableció que los aspectos de mayor nivel fueron las Necesidades Psicológicas y la Presencia Dual; Así mismo, las molestias que se presentan a nivel musculo esquelético se dan en las regiones cervical, dorsal y lumbar, observando que las dimensiones más significativas es el de la de compensación como factor de riesgo psicosocial y además para la variable molestias musculo esqueléticas es la región espinal en comercio. consultores de la organización financiera.

García, Quiroz y Yaya, A. (2018) realizaron una investigación sobre los factores psicosociales en el trabajo y la relación con la eficiencia laboral en la institución bancaria peruana, para el estudio de la información aplicaron el Cuestionario ISTAS 21, en forma abreviada, y un instrumento independiente para medir el clima en el trabajo. La investigación realizada constaba de 155 empleados, la gran mayoría de los cuales eran intermediarios o subcontratistas de trabajo. Se encontró los siguientes resultados: El nivel de puntaje más alto fue Doble Presencia, lo que demuestra que existe una gran preocupación por las demandas domésticas o familiares durante la

jornada laboral, horario y compromiso laboral. Con respecto al factor Demandas Psicológicas Cuantitativas, la sobrecarga de trabajo y la extensión de la jornada laboral tienen un impacto crítico, en cuanto a las Demandas Emocionales Psicológicas, que miden la visión del grado de ayuda de los jefes en relación a los sentimientos de alta verificados puntajes debido a la ausencia de ayuda del jefe, así como el 50% de los representantes están más preocupados por la renovación del contrato de trabajo y la estabilidad laboral, ya que, como se mencionó, son trabajadores de la empresa de intermediación laboral.

Por otro lado, Rupay (2018) exploró la relación entre la presión o el estrés en el trabajo y los riesgos psicosociales en trabajadores de líneas aéreas. Se consideraron 132 personas en el grupo, el cuestionario fue el instrumento que se utilizó para medir el Estrés Laboral (JSS) y el Cuestionario de Riesgo Psicosocial (CoPsoQ). Se supone que más del 50% de la prueba realizada evidencio un bajo nivel de estrés o presión laboral. Frente a los riesgos psicosociales que presentan, cobra mayor relevancia la dimensión de las necesidades psicológicas en primer lugar, en segundo lugar, el trabajo activo y en tercer lugar la posibilidad de progresión. Demostrando también que existe un nivel alto y significativo entre los sentimientos de ansiedad y los riesgos psicosociales.

Tapia (2017) dirigió una exploración que vinculó variables de riesgo psicosocial con el desempeño laboral en operadores de servicios de cuidado del Instituto Nacional da Infancia. La investigación se realizó con 100 estudiantes de enfermería que laboraban en el servicio de urgencias y cuidados intensivos del mencionado hospital. La herramienta que se utilizó para medir los factores de riesgo psicosocial fue la encuesta ISTAS. Esta revisión infirió que existe una interacción entre los niveles de riesgo psicosocial y el desempeño profesional de los egresados de

enfermería, lo cual involucra que, a más grande presencia de riesgos psicosociales en el sitio de trabajo, menor grado de gestión laboral de los empleados del área.

2.3 Bases teórico-científicas del estudio

2.3.1. *Salud laboral*

El concepto de salud del trabajador en sí mismo cambia profundamente, pasando de ser un concepto exclusivamente reactivo a formularse de manera activa y preventiva. Inicialmente el tratamiento consistía en una intervención en las condiciones de trabajo una vez producido el daño a la salud, como lesión o enfermedad, el nuevo tratamiento se centra en la prevención y prevención del daño, y además incluye un aspecto positivo que consiste en la sensibilización de los empleadores • del trabajo y de los trabajadores en el desarrollo de la salud ocupacional.

Desde esta nueva formulación de tratamiento activo implica no sólo la prevención de daños a la salud, sino el desarrollo del bienestar general en el trabajo.

Según la definición adoptada por el Comité conjunto ILO/WHO en 1950 y revisada en 1995, La salud ocupacional debería tener como fin impulsar y conservar el máximo grado de confort físico, de la mente y social de los trabajadores en todas sus ocupaciones. y/o profesiones; la defensa de los trabajadores contra los riesgos para la salud derivados de sus condiciones de trabajo; custodia de los trabajadores contra los peligros derivados de elementos perjudiciales para la salud, localización y mantenimiento de los trabajadores en un ambiente conveniente a sus habilidades fisiológicas y psicológicas y a los hábitos de trabajo del empleado y de cada uno de ellos en el centro laboral.

Históricamente, la atención a la amenaza a la salud de los empleados se ha centrado exclusivamente en los riesgos físicos, químicos y del medio ambiente; eran los más visibles, directos e inmediatos. Los inconvenientes de salud más demostrables comúnmente emergen de dichos recursos, que son la causa de la mayor parte de las enfermedades y patologías en el centro laboral.

2.3.2. La cultura de salud laboral

La práctica de la salud ocupacional en las organizaciones y empresas está definida, en primer lugar, por la legislación de cada país o región, sin embargo, la actitud frente a la legislación y su cumplimiento depende principalmente de una cultura corporativa de salud ocupacional definida como el conjunto de creencias y valores (Shein, 1988) que fundamentan el funcionamiento de las organizaciones, es la clave para respetar, cuidar o menospreciar la salud de los trabajadores, el porcentaje de ausencias por problemas de salud y facilitar la rápida reincorporación a sus funciones.

La psicología de la estabilidad laboral en los últimos años ha realizado considerables esfuerzos para crear una cultura de seguridad en las organizaciones, tomando como iniciativa que hay una idea equivocada con referencia a que la seguridad en las empresas a la estandarización de los procesos, priorizando ser una forma de pensar Generalizada y la Seguridad puede ser el resultado de una cultura que beneficia y permite ocupaciones que minimizan el riesgo y que estima el equilibrio en sí misma no como un costo instrumental para eludir patologías o heridas, sino como un costo final, siendo el resultado de un conjunto de métodos de costos.

La cultura de la salud ocupacional indica no solamente la eliminación del mal, material y privado, sino el desarrollo físico, social y de la mente de los trabajadores (Härtel y Ashkanasy, 2011). El propósito de la salud ocupacional puede ser lograr un estado de salud útil que permita colaborar plenamente en la productividad de la organización. Lo que busca la empresa es no solo evitar que el colaborador se enferme, sino que cumpla su función en buenas condiciones físicas y mentales (Zwetsloot y Leka, 210) evitando que el lugar de trabajo represente una amenaza para la salud, cuidando de evitar daños incluso si puede ser de origen común.

La Organización Mundial de la Salud está vinculada a la salud ocupacional la cual tiene en mente no solo prevenir el mal, sino también promover la salud física, social y mental, en esta visión el propósito de la salud ocupacional está tan directamente ligado a la paz en el ambiente de trabajo.

2.3.3. Bienestar en el trabajo

El bienestar en el trabajo es una gran parte de la salud ocupacional, que constantemente se rehúsa solo por la negación del mal a la salud. Su trabajo de indagación no era un problema vigente. con el lanzamiento de la psicología positiva, pero tiene largas raíces académicas en la psicología laboral y organizacional Carson y Barling (2008).

Argirys (1964) contribuyó con su estudio al objetivo de integrar las necesidades del trabajador y de la organización en el desarrollo común de ambos.

MacGregor (1960) con su concepto de liderazgo transformacional buscaba un tipo de acción, grupo y liderazgo atento a las necesidades de todos los miembros de la organización.

Herzberg (1959) su investigación se orienta fundamentalmente a mejorar la salud mental de los trabajadores mediante el aumento de la autonomía y la responsabilidad.

Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal (1964) ya en la década de 1970 consideraban a la psicología organizacional y del trabajo en el centro de los factores de riesgo psicosocial, como el estrés del juego de roles.

El enfoque del bienestar en el centro laboral trata de enseñar que no implica claramente la alienación personal, el distanciamiento del individuo de su propia acción según el modelo marxista de alienación del trabajo descrito por Marx en 1944/1946, pero sí implica y debe asumir el consentimiento para desarrollar el potencial en sí.

Es importante comprender que el bienestar en el trabajo involucra no solamente la eliminación de los elementos del estrés laboral, sino además la existencia de componentes complementarios, como el clima organizacional que posibilita la comunicación, ayuda a la responsabilidad del grupo en el trabajo o directivos, que aumenten su seguridad y posibiliten la gestión de sus funcionalidades, teniendo como iniciativa elemental la tranquilidad de la fuerza de trabajo, desde asociar características organizacionales positivas a la excelencia del trabajador en su trabajo en sus diferentes aspectos y no únicamente en la productividad.

2.3.4. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud de los trabajadores ha ganado importancia y reconocimiento en los últimos años. Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo” fue “Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control publicado por la Organización Internacional del Trabajo, dando pie a la importancia del tema:

“Los factores psicosociales en el centro laboral es algo complejo de entender, ya que representan el conjunto de percepciones y demandas de los trabajadores y consideran muchos aspectos” (OIT, 1986, p.3).

El documento empieza reconociendo la dificultad del asunto: Los recursos psicosociales en las organizaciones son complicados y difíciles de entender, debido a que representan el grupo de percepciones y vivencias de los trabajadores y abarcan diferentes puntos (OIT, 1986). Se refiere a ella como la definición "Los recursos psicosociales en el centro laboral consisten en las relaciones entre el trabajo, su objetivo, la satisfacción laboral y las condiciones organizacionales, por un lado, y además las capacidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador fuera del trabajo, que, por medio de las percepciones y expectativas, tiene el potencial de influir en la salud, el manejo y la satisfacción laboral (OIT, 1986).

La definición de la iniciativa obviamente sugiere la atención de la OIT al trabajador real y concreto, de hecho. La definición sugiere que los componentes psicosociales del trabajo pasan claramente por la percepción y la experiencia (Leka y Jain, 2010), aspecto importante tanto para su medición como para su participación. El documento incluye una de las primeras listas de probables componentes psicosociales: abuso de habilidades, sobrecarga de trabajo, falta de control, problema de autoridad, brecha salarial, falta de estabilidad laboral, problemas laborales, trabajo por turnos. y riesgo físico (OIT, 1986), la práctica de la cotización total sigue vigente en la actualidad.

Un segundo documento histórico referente al tema es la obra *Psychosocial Factors at Work and Their Relation to Health*, editada por la Organización Mundial de la Salud (Kalimo, El Batawi y Cooper, 1988). El libro insiste en algunos puntos ya mencionados, como la importancia del

trabajador específico y la complejidad del tema. La insistencia en el trabajador específico es una forma de señalar la gran diversidad de componentes psicosociales.

Un componente de monumental trascendencia es la diferenciación que considera Kalimo (1988) al presentar el doble impacto que tienen la posibilidad de tener los componentes psicosociales: positivo o negativo.

Si en la década de 1970 se activó la conciencia sobre la relevancia y los efectos que pueden tener los factores psicosociales, es en la década de 1980 cuando se generan los primeros trabajos colectivos y oficiales y las primeras aproximaciones conceptuales al tema que relacionan los efectos de organización sobre trabajo y salud (OIT, 1986; Kalimo et al., 1988). Del mismo modo que la tercera edición de la Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT, 1998) propone, a partir de ese momento, que organización del trabajo y factores organizacionales se conviertan en expresiones intercambiables para referirse a los factores psicosociales y sus efectos en la salud. Ambas expresiones se aplican para referirse a los factores sociales que influyen en el comportamiento y la salud de los trabajadores.

Carayon, Haims & Yang (2001) define los componentes psicosociales como características percibidas del ambiente de trabajo que poseen una connotación emocional para los empleados y gerentes. Cox y Grif (1996) los definen como puntos de vista en el lugar de trabajo, la organización y administración del trabajo y sus espacios sociales y organizacionales. Martín y Pérez (1997) las definen como esas condiciones presentes en una situación de trabajo que están de manera directa asociadas a la organización. El contenido del trabajo y la ejecución del trabajo y que poseen la capacidad de influir tanto en bienestar y la salud (física, de la mente o social) del trabajador como en el desarrollo del trabajo.

Las referencias históricas y conceptuales expuestas señalan un doble aspecto que establece la naturaleza de los recursos psicosociales: su dificultad y su doble impacto vital, positivo o negativo. Su enumeración puede variar a Roozeboom, Houtman y Van den Bossche (2008), quienes subrayan su dificultad y diversidad. La lista dependerá del punto de vista y del marco teórico que la compongan y de las empresas descritas. Otro aspecto importante es su doble impacto, positivo o negativo. 3 de los recursos psicosociales antes enumerados, la cultura corporativa, 10 Cabreva, Hernández-Fernaud, Ramos-Sopena y Casenave (2010), Dollard y Karasek (2010) Clima laboral y sistema de liderazgo de Theorell (2010), tienen la posibilidad de tener y obviamente perjudicial para la salud. y tener un efecto positivo en la salud de los trabajadores.

De hecho, en las sociedades de Likert y Gibson (1986) existen varios instrumentos para evaluar los recursos psicosociales que no proporcionan datos sobre los recursos de peligro. Los componentes psicosociales y los recursos del riesgo organizacional son conceptualmente contiguo, empero con diferentes recursos. Los componentes psicosociales se definirían como elementos organizacionales que poseen el potencial de conducir a secuelas positivas y negativas.

2.3.5. Factores psicosociales de riesgo

Son los componentes psicosociales expertos que pueden dar por sentado cualquier riesgo para la salud del trabajador, o es decir, trastornos disfuncionales asociados a respuestas de alarma y estrés. De acuerdo con la exclusión hecha por Kalimo (1988), los componentes psicosociales de peligro se definirían como elementos organizacionales que podrían tener efectos negativos sobre la salud.

La formulación de Cox y Griffhs (1996) sobre el diseño o la administración del trabajo y sus ámbitos sociales u organizativos, que tienen la posibilidad de provocar enfermedades entre los

trabajadores puede servir como ilustración del enfoque. Como proponen Leka y Jain (2010), los efectos posiblemente dependan de su contenido y de la relación con la vivencia y percepción de los empleados. Así como el número de elementos psicológicos es ilimitado, además lo es el número de elementos de riesgo o estresores psicosociales. Siguiendo el catálogo de Cox y Griffiths (1996), todas las categorías primarias pueden llevar a cabo diferentes elementos psicosociales del riesgo.

2.3.6. Características de factores de riesgos psicosociales

Si bien los factores de riesgo psicosocial comparten la posibilidad de daño a la salud con otros factores de riesgo, también tienen características propias que derivan de su propia naturaleza psicosocial, la cual es compleja, variada y difícil de objetivar, entre las posibles características se pueden citar: 7 abajo.

El primero, su efecto generalizado es la respuesta de estrés: el efecto generalizado de los factores de riesgo psicosocial es la aparición de la respuesta de alarma. Selye (1956), es la respuesta de estrés subjetivo ante amenazas inminentes o mal presente. En este sentido, Lund-berg y Cooper (2011) reportan que la respuesta de estrés es la principal variable mediadora frente a factores psicosociales y daño a la salud.

La segunda, la dificultad de objetivación: el ruido, las vibraciones, la temperatura, la contaminación por gases y un cargo o esfuerzo tienen la posibilidad de medirse con sus propias unidades, sin embargo, el rol, la cohesión del grupo, la supervisión o la comunicación no tienen unidades de medida propias. A pesar de los esfuerzos de los investigadores en la búsqueda de indicadores, Roozeboom (2008) sugiere que muchas veces el recurso más utilizado en la evaluación se basa en la aparición de la experiencia colectiva. en percepciones y experiencias y, en este caso, según el enfoque organizacional.

En tercer lugar, es prolongado en el espacio y el tiempo: los peligros suelen estar algo delimitados en el espacio y el tiempo, se limitan a un lugar y especialmente a un tiempo específico. Los peligros para la seguridad permanecen involucrados en modelo de negocio o espacio específico, como un depósito o un comercio riesgoso. Algo similar ocurre con los riesgos higiénicos y ergonómicos habituales para los residentes. no obstante, la característica común de los componentes psicosociales es la no ubicación. cultura organizacional, estilo de liderazgo o clima laboral no concuerdan y son imposibles de producir en un momento dado, generalmente son propiedad de una organización o de un entorno.

En cuarto lugar, tienen un alcance legal limitado: el desarrollo de la legislación sobre riesgos laborales ha sido importante, tanto a nivel general como global, lo que ha permitido el funcionamiento de las inspecciones de trabajo. Sin embargo, el desarrollo de la legislación se ha relacionado con prohibirla si puede afectar la salud, lo que muchas veces es ineficaz para las empresas, los trabajadores y nuestro Estado.

Quinto, otros peligros atacan: Engel (1977) el organismo humano, el trabajador es un ente útil en el que todos los componentes externos acaban perjudicando a todas las personas. El colaborador debe ser tratado como un todo o como un sistema psicobiosocial.

Sexto, los efectos son moderados por particularidades cambiantes: los componentes del riesgo psicosocial afectan al trabajador a través de sus propiedades contextuales y particulares, del mismo modo determinado por la OIT (1986), los componentes del riesgo psicosocial están mediados por la percepción, la experiencia y la biografía La carga de trabajo, los conflictos de roles o la

incertidumbre sindical en su mayoría no tienen los mismos efectos sobre toda la fuerza sindical de la empresa, sino que quedan sujetos a cambios particulares como el grado de compromiso, optimismo y motivación hacia los resultados.

Y séptimo, la complejidad de la mediación: casi constantemente hay resoluciones técnicas para la mayor parte de peligros en el equilibrio, limpieza y ergonomía, empero no está tan claro en lo cual respecta a los elementos psicosociales. Por su propia naturaleza, los componentes psicosociales son elementos organizacionales y permanecen estrechamente entrelazados con el esquema y diseño general de la organización. La participación psicosocial de Rick y Briner (2000) tiende a tener una composición amplia de mediación con resultados inciertos, lo que aumenta la resistencia de los autores a intervenciones costosas sin resultados garantizados.

2.3.7. Nuevos riesgos psicosociales emergentes

Moreno (2011), En su reseña, distinguió riesgos psicosociales que no habían sido considerados recientemente y que provienen de varios campos, como los nuevos desarrollos, la globalización, los nuevos marcos de creación, mejores enfoques de trabajo novedosas materias primas y nuevos elementos orgánicos. El análisis de la Agencia Europea para la Estabilidad y la Salud en el Trabajo sobre peligros psicosociales emergentes registró 42 peligros psicosociales. La mayor parte obedece a una doble particularidad, ejemplificando, la extensión del área de crianza terciaria, la zona asistencial y la globalización que se sabe en la actualidad en sus distintas vertientes, ejemplificando el mercado gremial. Los peligros de hablar en el área del cuidado son fundamentalmente psicosociales. Estos peligros son los que surgen de los mejores enfoques de trabajo, de la nueva gestión de las organizaciones y sus variaciones a las necesidades. Estos peligros derivan principalmente de las diferentes formas de atención al cliente en los diferentes tipos de interacción

con el empleado. Si bien los hechos confirman que las relaciones sociales siempre han sido un atributo del trabajo, para esta situación se ha convertido en un elemento fundamental.

2.3.8. Asociación sin fines de lucro

Debemos comenzar por enfatizar que las personas jurídicas sin fines de lucro (asociaciones, fundaciones y comisiones) tienen especial importancia en nuestro ordenamiento jurídico, como se desprende del artículo 2, numeral 13 de nuestra Constitución, que reconoce como derecho fundamental a las personas: Asociarse y constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y de conformidad con la ley. Al respecto, la Corte Constitucional señaló que este derecho fundamental tiene un doble contenido: como atributo de todos para asociarse libremente, sin autorización previa y de conformidad con la ley; y como forma de organización jurídica, constituida como resultado del ejercicio del derecho de asociación, limitada a los fines propuestos, que será sin ánimo de lucro. En la doctrina se puede apreciar que, a la hora de definir este tipo de personas jurídicas, están presentes las siguientes características: a) concurrencia de personas organizadas para el ejercicio de una actividad común; b) vocación de permanencia en el tiempo; y c) fines sin fines de lucro. En esta línea de pensamiento, el artículo 80 del código civil define a la asociación de la siguiente manera:

2.4 Definición de términos básicos

2.4.1. Riesgos psicosociales

Moreno y Báez (2010) Los peligros psicosociales relacionados con el trabajo se caracterizan por ser actos, ocasiones, circunstancias o estados que debido a la organización del trabajo tienen una alta probabilidad de perjudicar el bienestar de los trabajadores donde los resultados son muy críticos llegando en algunos casos en la incapacidad permanente.

2.4.2. Exigencias psicológicas

Se definen como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Ocurren cuando hay más trabajo del que se puede hacer en el tiempo asignado.

2.4.3. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Se definen como la relación entre la porción o volumen de trabajo y el tiempo disponible para hacerlo. Ocurren una vez que hay más trabajo del que se puede hacer en el tiempo asignado.

Está relacionado con la probabilidad que el trabajo otorga al sujeto de influir y hacer elecciones sobre los múltiples puntos que intervienen en su desempeño laboral.

2.4.4. Inseguridad

Está vinculado a la precariedad laboral, el trabajo temporal y, en general, la precariedad laboral, con condiciones de trabajo que impliquen: movilidad funcional y geográfica, cambio de horarios y horarios, remuneración, formas de remuneración y carrera profesional.

2.4.5. Apoyo Social y calidad de liderazgo

El liderazgo se refiere a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus empleados y cuyas características influyen en la forma de trabajar y el ambiente de relación de un área.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el lugar de trabajo y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo y aspectos emociones, como cohesión.

2.4.6. Doble presencia

Implica preocupación con 2 componentes: (1) preocupación por las tareas del hogar y (2) carga de trabajo que implica hacer las tareas del hogar al mismo tiempo.

2.4.7. *Estima*

Se trata de reconocer el compromiso de los mejores para hacer el trabajo y obtener la ayuda adecuada y un trato justo en el lugar de trabajo.

2.4.8. *Asociación sin fines de lucro*

La Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a asociarse y constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y de conformidad con la ley. El artículo 80 del Código Civil define al grupo como una organización de personas naturales o jurídicas, o de ambas, que, mediante una actividad común, persiguen un fin sin ánimo de lucro, en beneficio de todos los socios.

CAPÍTULO 3

Hipótesis y variables

3.1. Supuestos científicos básicos:

Para Gómez, Hernández, Méndez (2014) en su investigación señala que cuanto más prominente es la cantidad de capacidades realizadas por un solo individuo, más notable es la posibilidad de que los riesgos psicosociales se manifiesten y desencadenen un nivel grave de presión laboral, esta es la razón durante la coyuntura actual de pandemia, que los trabajadores de las instituciones tanto públicas como privadas han tenido un mayor peso en las tareas del hogar, sumado al trabajo a distancia, razón por la cual son los más impactados en cuanto a la parte de doble presencia, como se refiere en su investigación de los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral, donde las trabajadoras del sexo femenino puntúa más alto en esta parte.

3.2. Hipótesis

3.2.1 *General*

H₁: Existe nivel elevado en las dimensiones de riesgos psicosociales en los colaboradores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

3.2.2. Específicas

H₂: Existen diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones, exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima según sexo en los colaboradores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

H₃: Existen diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones, exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima entre las áreas de trabajo (administrativos, seguridad y limpieza) de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

H₄: Existen diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones, exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima según tiempo de servicio (de 1 a 10 años, 11 a 20 años, y 21 a 35 años) en los colaboradores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

H₅: Existen diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones, exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima entre las sedes (Lima y provincias) de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

H₆: Existen diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones, exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima entre las edades de los colaboradores (20 a 40 años, 41 a 60 años y 61 a más) de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

3.2 Variables de estudio o áreas de análisis

El tipo de investigación que se utilizará será el descriptivo comparativo, se toma en consideración como variable de estudio principal los riesgos psicosociales.

Se ha considerado las siguientes variables de estudios:

3.2.1. Variables de comparación

1. Sexo (Varón - Mujer);
2. Área de trabajo (administrativos, seguridad y limpieza);
3. Tiempo de servicio (1 a 10 años, 11 a 20 años, 21 a 35 años);
4. Sedes de trabajo (Lima y Provincias);
5. Rango de edades (20 a 40 años, 41 a 60 años y de 61 a más).

3.2.2. Variables observadas

Factores de riesgos psicosociales agrupadas en seis dimensiones:

1. Exigencias psicológicas
2. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo

3. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo
4. Inseguridad
5. Doble presencia
6. Estima

CAPÍTULO 4

Método

4.1. Población muestra o participantes

4.1.1. Población

La población se define como un conjunto de elementos que se estudian y que tienen características comunes y sobre los que se extraen conclusiones. Una población es finita cuando el número de individuos que la componen es limitado, es infinita cuando existe un límite en el número de individuos que la componen. Según Tamayo y Tamayo, (1997), La población se define como el conjunto del fenómeno a estudiar donde las unidades poblacionales tienen una característica común que se estudia y da lugar a los datos de investigación.

La población de estudio estuvo conformada por trabajadores de una asociación sin fines de lucro que administra fondos para trabajadores asociados a la seguridad social”. Desarrollando su actividad en todo el territorio nacional, tiene como objetivo principal otorgar al afiliado la prestación económica que le corresponde en el momento de la jubilación, como es el caso de la seguridad social. Esta población está compuesta por 130 trabajadores de nómina y localizadores de servicios.

4.1.2. Muestra

Hernández Sampieri (2010) define la muestra como el subconjunto de la población, un subconjunto de recursos perteneciente al grupo determinado en sus propiedades, que lleva el nombre de población. Dice que, para elegir una muestra, primero es necesario conceptualizar la unidad de estudio, en términos de las que se van a medir, así como especificar el problema a investigar, así como los objetivos de la investigación, lo que conducirá a definir la unidad de análisis. El cual será objeto de análisis y sobre el cual se pretende extrapolar los resultados alcanzados. El muestreo no probabilístico se utiliza experimentalmente, es decir, no se realiza de acuerdo a esquemas de selección probabilística, por lo que sus procesos involucran opiniones y criterios individuales del investigador o no existen esquemas bien definidos o validados.

Se obtuvo una muestra de 120 trabajadores de la asociación que desarrollan su labor en todo el territorio. El muestreo utilizado fue No Probabilístico, por lo cual la elección del subgrupo poblacional no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación o de quien realiza la muestra. Asimismo, es accidental, ya que los competidores son voluntarios que cumplen con las características requeridas.

4.1.3. Descripción de la muestra

En la tabla 1 se observa que la muestra estuvo conformada por 120 trabajadores de una asociación sin fines de lucro, su frecuencia en relación al sexo es de 61 trabajadoras mujeres y 59 trabajadores varones.

Tabla 1

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Varones	59	49,2
Mujeres	61	50,8
N	120	100

Distribución de la muestra según sexo de los colaboradores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

En la tabla 2 se observa, según el área de trabajo que existe mayor cantidad de trabajadores en el área administrativa, seguido por al área de seguridad y en menor frecuencia en el servicio de limpieza.

Tabla**2**

Distribución de la muestra según área de trabajo de los colaboradores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos del Perú.

Áreas de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Administrativos	99	82,5
Seguridad	11	9,2
Limpieza	10	8,3
N	120	100

En la tabla 3 se observa, según el rango de tiempo de servicio que en mayor porcentaje se encuentran los trabajadores que llevan laborando entre 1 a 10 años y 11 a 20 años y en menor porcentaje colaboradores con 21 años a más años de servicios.

Tabla 3

Distribución de la muestra según tiempo de servicio de colaboradores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondo en el Perú.

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
1 a 10 años	58	48,3
11 a 20 años	39	32,5
21 a mas	23	19,2
N	120	100

En la tabla 4 se observa que la sede en la que se presenta mayor porcentaje de colaboradores es en Lima y en menor frecuencia en las sedes de provincias.

Tabla 4

Distribución de la muestra según las sedes de los colaboradores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos.

Sedes	Frecuencia	Porcentaje
Lima	108	90
Provincias	12	10
N	120	100

En la tabla 5 se observa, según el rango de edades que en mayor porcentaje se encuentran los trabajadores con edades que van desde los 41 a 60 años, seguido por trabajadores en el rango de edades de 20 a 41 años y de 61 a más presenta el porcentaje más bajo.

Tabla5

Distribución de la muestra de colaboradores según rango de edades de una asociación sin fines de lucro administradora de fondo en el Perú.

Edades	Frecuencia	Porcentaje
20 a 40 años	46	38,3
41 a 60 años	62	51,7
61 a mas	12	10
N	120	100

4.2. Tipo y diseño de investigación:

El presente estudio es de tipo básica de nivel descriptivo comparativo, pues busca describir los niveles de riesgo psicosocial en trabajadores de una asociación sin fines de lucro que administra fondos en el Perú y realizar una correlación de los sujetos según variables de ese momento.

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) subrayan que la investigación descriptiva comparativa se trata de esclarecimiento; está orientado a describir la particularidad de contemplar y distinguir las cualidades de su estado actual, así como realizar pruebas entre varios tipos de sujetos y de esta manera tiene la posibilidad de establecer la similitud e inconsistencia entre uno o más factores.

El nivel de investigación desarrollado es descriptivo, este tipo de nivel tiene como objetivo recopilar la mayor cantidad de información posible sobre la variable a estudiar, con el objetivo de describir el fenómeno, detallando cómo es y cómo se manifiesta (Hernández, 2010)

Santa Paella y Feliberto Martins (2010), el diseño no experimental es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente ninguna variable, el investigador no reemplaza intencionalmente las variables independientes. Los hechos se observan tal como se presentan en su contexto real y en un momento dado o no, y luego se analizan.

Asimismo, presenta un diseño no experimental, ya que no se realizará manipulación de las variables.

4.3. Técnicas de instrumentos de recolección de datos

Los datos fueron recolectados a través de módulos cerrados y autoseleccionados del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) - Procedimiento Ista versión 1.5 - versión corta, luego se evaluaron las razones de los riesgos psicosociales para finalmente detectar e igualar la extensión de los riesgos psicosociales en trabajadores de empresas sin fines de lucro en Perú.

Para el seguimiento se utilizó la versión abreviada del procedimiento CoPsoQ21 versión 1.5, la versión en español del procedimiento danés CoPsoQ, que es una herramienta universal para la investigación, evaluación y prevención de riesgos psicosociales con base en Dinamarca (ISTAS, 2014). procedimiento, ya que este procedimiento original se ha extendido internacionalmente, siendo validado en territorios como España, Alemania y Chile.

Se utilizó la versión corta porque su contenido es sencillo, amigable, fácil de entender y rápido de usar, teniendo en cuenta a los individuos en las áreas a evaluar.

El CoPsoQ-ISTAS 21, es un cuestionario de aplicación personal, que evalúa al colaborador en relación a la exposición a componentes psicosociales de riesgo de salud a través de respuestas a encuestas anónimas.

Las principales características del cuestionario son:

Identificar aquellas características de la organización del trabajo para las que exista prueba científica suficiente de que tienen la posibilidad de ser dañinas para la salud, estando avaladas por prueba científica.

Es una herramienta construida para cualquier tipo de trabajo en el mundo corporativo occidental. El cuestionario incluye 21 ítems psicosociales que cubren el espectro más extenso viable de la diversidad de exposiciones psicosociales que tienen la posibilidad de existir en el planeta del trabajo. Las profesiones tienen la posibilidad de ser diferentes, sin embargo, en todos los casos se aplican las mismas definiciones y herramientas de medición, lo cual posibilita hacer comparaciones entre profesiones y sectores.

Luego, se señalan las 6 dimensiones de los componentes del riesgo psicosocial, las cuales se resumen, aplican en la investigación e integran al cuestionario ampliado de la versión en español.

Encuestas psicológicas: (EPSI) Las encuestas psicológicas cuantitativas deben ser sobre la cantidad o el volumen de trabajo requerido, a diferencia del tiempo disponible para completarlo. Por si fuera poco, las demandas se manifiestan como un ritmo de trabajo rápido e ininterrumpido, lo que se traduce en retrasos en el trabajo, incapacidad para mantenerse al día o una distribución desigual del trabajo. puede ocurrir lo contrario cuando los pedidos son limitados o pocos. Si las

demandas son altas, siguen vinculadas principalmente a la escasez de personal, la planificación del trabajo inadecuada o la tecnología.

Las necesidades psicológicas cognitivas se refieren a diferentes procesos mentales (atención, memoria, decisiones) y la responsabilidad por las secuelas de lo cual se hace.

Las necesidades emocionales psicológicas deben tener la función de comprender el caso de otras personas, especialmente cuando estas personas están experimentando emociones intensas.

Las necesidades psicológicas de ocultar emociones se refieren a cada uno de los sentimientos simples (ira, tristeza, miedo, asco, alegría, sorpresa) .

Estas son necesidades psicológicas sensoriales que involucran el uso de los sentidos, particularmente la perspectiva con alta atención y disposición al detalle.

Modos de trabajo y desarrollo activo: (TAPD) evalúa las condiciones y maneras de desarrollo en el trabajo, el control sobre los contenidos, si hay autonomía, si poseen probabilidad de ejercer competencias previas o si el trabajo que hacen es escaso.

La influencia es el margen de elección o soberanía que tiene el trabajador sobre el trabajo que realiza y cómo lo realiza.

El control de la jornada laboral está vinculado a la probabilidad de suspensión o interrupción temporal de la actividad, ya sea por un breve período de descanso, para cumplir compromisos individuales o para tomar vacaciones.

Las oportunidades de desarrollo profesional son las oportunidades que da el trabajo para empezar y desarrollar los conocimientos y capacidades que tiene una persona.

El significado de trabajo está asociado principalmente al costo social del trabajo, es la percepción del trabajador de que su trabajo está al servicio de los demás. una mayor conciencia de esto hace que sea más fácil satisfacer sus necesidades.

La unión a la sociedad está ligada a la identificación de cada persona con la organización u organismo generalmente. No hace referencia al contenido de la obra en sí. Es una porción opuesta y complementaria al significado del trabajo.

Precariedad sindical: (IL) se refiere a la inseguridad referente a las condiciones en general del contrato, o la inquietud por los cambios de trabajo no deseados, que producen inestabilidad, además hace referencia al cambio de horarios o funcionalidades y la pérdida de trabajo.

Apoyo social y calidad de liderazgo: (ASLI) hace referencia al reconocimiento y apoyo de los superiores y compañeros por el esfuerzo llevado a cabo para hacer el trabajo, integrado el trato justo, la vida o la carencia de apoyo social en el trabajo, la previsibilidad o claridad de papeles, labores mal definidas o falta de formación correcta.

Presencia doble: (DP) valora la inquietud o necesidad de saciar al mismo tiempo solicitudes de trabajo remunerado y simultáneamente trabajo de la casa y familiar que puede llevar a cabo influir en la administración sindical, es más recurrente en féminas, gracias a la presente equidad de género.

Estimación: (E) mide el trato que se le reserva como profesional y como persona, el reconocimiento y respeto por su compromiso laboral. Acoso escolar, trato injusto o maltrato psicológico.

Tabla 6

Dimensiones de Riesgos Psicosociales de la Prueba ISTA 21 versión corta, 38 ítems.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Riesgos Psicosociales	Exigencias Psicológicas	Exigencias Cuantitativas.	1,2,3,4,5,6.
		Exigencias Cognitivas.	
	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Exigencias Sensoriales.	7,8,9,10,11, 12,13,14,15, 16
		Influencia Control sobre el tiempo de trabajo.	
		Posibilidades de Desarrollo en el trabajo.	
	Inseguridad	Sentido de trabajo.	17,18,19,20.
		Integración con la empresa .	
	Apoyo social y calidad de liderazgo	Calidad de rol.	21,22,23,24, 25,26,27,28, 29,30.
Conflicto de rol.			
Doble presencia	Calidad de liderazgo.	33,32,33,34.	
	Calidad de relación con Superiores.		
Estima	Calidad de la relación con compañeros de trabajo.	35,36,37,38.	
	Doble presencia.		
	Estima laboral.		

4.3.1. Validez y confiabilidad

Las tres versiones en español (larga, media y corta) de COPSOQ ISTAS 21 son una adaptación fiel de los originales en danés y presentan suficiente evidencia de validez y confiabilidad para que puedan usarse con fines de investigación para evaluar riesgos en un O SUSESO- El cuestionario ISTAS 21, definido por la Superintendencia de Previsión Social (SUSESO), fue construido a partir de la validación y estandarización del método ISTAS 21, de Trabajo, Medio Ambiente y Salud (ISTAS), técnica con base científica creada en 1996 por comités de trabajadores en España, con el objetivo fundamental de promover y mejorar las condiciones de trabajo.

Esta herramienta fue creada para definir y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo psicosocial para la salud de los trabajadores en las organizaciones. La versión corta no es la única herramienta que se debe utilizar para la evaluación de riesgos, existen otros métodos como entrevistas, grupos de discusión que también se utilizan, el uso de la herramienta utilizada en la investigación es inmediato.

El método Istars 21 COPsoQ versión corta permite la identificación de riesgos psicosociales de forma específica y precisa, está compuesto por 38 ítems, divididos en seis dimensiones; necesidades psicológicas, trabajo activo y posibilidad de desarrollo, precariedad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima; Las preguntas son cerradas en una escala tipo Likert, con cinco opciones de respuesta, que son las siguientes: nunca, solo algunas veces, algunas veces, muchas veces y siempre.

Ficha Técnica: Método Ista 21 (CoPsoQ) Instrumento para la prevención de riesgos psicosociales, versión corta.

Nombre de la Escala: Método Ista 21 - Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ)

Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (AMI)

Procedencia: Dinamarca

Adaptado en el Perú por: Marybel Mollo Flores.

Institución: Universidad de San Marcos

Administración: Cuestionario individual y autónomo

Aplicación: Cualquier tipo de trabajo

Duración: Sin límite de tiempo

Significación: Identifica y mide la exposición a riesgos psicosociales

Confiabilidad y validez: Es uno de los métodos actualmente más utilizados, fuertemente apoyado por una organización sindical que más información reciente ha aportado sobre sus características psicométricas. Ha sido baremado en la mayor muestra española hasta la fecha.

Validez y confiabilidad contrastadas internacionalmente: Dinamarca, España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia, Chile.

Confiabilidad y validez promedio por dimensiones de factores psicosociales (40 ítems) = 72.08% por el Alfa de Cronbach.

Validada en el 2015 en la investigación: Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de lima de una compañía de seguros del Perú. Obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.63.

4.4. Procedimiento y técnicas de procesamiento de datos

Procedimiento para recolección de datos

Se solicitó la autorización correspondiente mediante una carta formal a las autoridades de la asociación. Se asistió a una reunión con la gerencia de la institución donde se explicó el tema a investigar, el cuestionario a aplicar y las áreas que se tomaran en cuenta en la investigación.

Una vez aceptada la solicitud mediante carta de manera formal y explícita, se realizó el siguiente procedimiento:

Sensibilización: se hizo de conocimiento mediante correo electrónico a los trabajadores de la empresa, comunicando la evaluación que se realizará, solicitando su participación y colaboración e informando la entrega del consentimiento informado previo al inicio de la evaluación.

Programación: se realizó un cronograma por fechas de trabajadores en grupos pequeños, de las diferentes sedes de Lima respetando el aforo, y distanciamiento establecido por la institución en su Plan para la vigilancia, prevención y control de la Covid 19, recordando llevar lapicero y los equipos de protección personal al asistir.

Aplicación: se tomó la encuesta a los trabajadores de la sede de Lima según fecha programada teniendo una duración de 10 a 15 minutos aproximadamente. A los trabajadores de las sedes de provincia se envió vía correo electrónico la encuesta, retornando las encuestas respondidas el mismo día por el mismo medio.

Agradecimiento: una vez terminada de aplicar la encuesta a todos los trabajadores se agradeció por su participación y colaboración en la investigación.

En lo que respecta a las técnicas de recolección de datos, se ingresaron los datos a la base de datos del programa IBM SPSS STATISTICS (versión 25) el cual fueron analizados según los objetivos planteados por la investigación utilizando los estadísticos Kolmogorov Smirnov, U de Mann Witney y Kruskall Wallis.

CAPITULO V RESULTADOS

5.1 Presentación de datos

5.1.1. Resumen por Dimensión

Las principales medidas de tendencia central y dispersión para las dimensiones del ISTAS se muestran en la Tabla 7. La dimensión con mayor valor promedio es la de Apoyo Social, con un valor de 28.19, mientras que la dimensión Doble Presencia reporta un valor promedio de 6.81, siendo el menor de todas las dimensiones. Respecto a la dispersión, el menor valor es de la dimensión doble presencia, con un valor de 2.838, mientras que la dimensión Apoyo Social, con un valor de 6.589.

Tabla 7

Resumen estadístico de las dimensiones psicológicas del ISTAS en la muestra de 120 trabajadores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

	EP	TA	I	AS	DP	E
N	120	120	120	120	120	120
Mínimo	1	19	1	8	1	2
Máximo	19	36	14	40	15	16
Media	8,65	26,09	8,50	28,19	6,81	10,10
Desviación estándar	4,208	4,381	3,128	6,589	2,838	3,145
Asimetría	,192	,215	-,624	-,296	,317	-,026
Curtosis	-,526	-,948	-,491	,196	-,136	-,083

Nota: EP= Exigencias psicológicas; TA=Trabajo activo y posibilidad de desarrollo;
I=Inseguridad; ASCL=Apoyo social y calidad de liderazgo; DP=Doble presencia;
E=Estima

Los resultados de cada dimensión distribuidos por nivel se muestran en la Tabla 8. Se observa que las dimensiones Exigencias Psicológicas (EP), Trabajo Activo (TA) y Apoyo Social (ASCL) se concentran en niveles bajos, mientras las dimensiones Inseguridad (I), Doble Presencia (DP) y Estima (E) se concentran en valores altos.

Tabla 8

Distribución de casos y niveles en las seis dimensiones del ISTAS 21 y por nivel alto, medio y bajo en 120 colaboradores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

NIVELES		EP	TA	I	ASCL	DP	E
ALTO	F	42	10	98*	24	65*	74*
	%	35.00%	8.33%	81.67%	20.00%	54.17%	61.67%
MEDIO	F	29	49	20	46	41	18
	%	24.17%	40.83%	16.67%	38.33%	34.17%	15.00%
BAJO	F	49*	61*	2	50*	14	28
	%	40.83%	50.83%	1.67%	41.67%	11.67%	23.33%
TOTAL	F	120	120	120	120	120	120
	%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Nota: EP= Exigencias psicológicas; TA=Trabajo activo y posibilidad de desarrollo; I=Inseguridad; ASCL=Apoyo social y calidad de liderazgo; DP=Doble presencia; E=Estima
*Puntajes altos según dimensiones de riesgos psicosociales

5.1.2. Resumen de dimensiones por Sexo

La distribución de la evaluación de las dimensiones por sexo se muestra en la Tabla 9. Para el grupo de los hombres, las dimensiones Expectativas Psicológicas (EP), Inseguridad (I), Doble Presencia (DP) y Estima (E) poseen mayor proporción de casos considerados como Alto, mientras que la dimensión Trabajo Activo (TA) posee mayor proporción de casos catalogados como bajos. En el caso de las mujeres, las dimensiones con mayor cantidad de casos concentrados en la

categoría Alto son Inseguridad (I), Doble Presencia (DP) y Estima (E), mientras que las dimensiones Expectativas Psicológicas (EP), Trabajo Activo (TA) y Apoyo Social (ASCL) cuentan con más casos dentro de la categoría Bajo.

Tabla 9

Distribución de casos por sexo (varones y mujeres) en las seis dimensiones del ISTAS 21 en 120 trabajadores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

SEXO	NIVEL		EP	TA	I	ASCL	DP	E
VARONES	ALTO	f	23*	4	50*	12	30*	37*
		%	39%	6.80%	84.70%	20.30%	50.80%	62.70%
	MEDIO	f	14	24	8	26*	23	11
		%	23.70%	40.70%	13.60%	44.10%	39%	18.60%
	BAJO	f	22	31*	1	21	6	11
		%	37.30%	52.50%	1.70%	35.60%	10.20%	18.60%
MUJERES	ALTO	f	19	6	48*	12	35*	37*
		%	31.10%	9.80%	78.70%	19.70%	57.40%	60.70%
	MEDIO	f	15	25	12	20	18	7
		%	24.60%	41%	19.70%	32.80%	29.50%	11.50%
	BAJO	f	27*	30*	1	29*	8	17
		%	44.30%	49.20%	1.60%	47.50%	13.10%	29.90%
TOTAL	f	120	120	120	120	120	120	
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Nota: EP= Exigencias psicológicas; TA=Trabajo activo y posibilidad de desarrollo; I=Inseguridad; ASCL=Apoyo social y calidad de liderazgo; DP=Doble presencia; E=Estima

*Puntajes altos según dimensiones de riesgos psicosociales y sexo

5.1.3. Resultados de dimensiones por área de trabajo

Los resultados de la evaluación de las dimensiones del estudio según el área al que pertenezca el trabajador encuestado se presentan en la Tabla 10. Analizando los resultados de los trabajadores administrativos, las dimensiones Inseguridad (I), Doble Presencia (DP) y Estima (E) tienen mayor proporción en la categoría Alto, mientras que las dimensiones Expectativas Psicológicas (EP), Trabajo Activo (TA) y Apoyo Social (ASCL) están más concentradas en la categoría Alto. Para los trabajadores del área de limpieza, las dimensiones Inseguridad (I), Apoyo Social (ASCL) y Estima (E) se concentran en valores altos, mientras que las dimensiones Expectativas Psicológicas (EP), Trabajo Activo (TA) y Doble Presencia (DP) se concentran en los valores catalogados como intermedios. Para el grupo de los trabajadores de seguridad, las dimensiones Inseguridad (I), Doble Presencia (DP) y Estima (E) poseen mayor cantidad de casos en la categoría alto; las dimensiones concentradas en valores intermedios son Trabajo Activo (TA) y Apoyo Social (ASCL), mientras que la dimensión Expectativas Psicológicas (EP) poseen mayor proporción de valores bajos.

Tabla 10

Distribución de casos por área de trabajo (administrativo, limpieza, seguridad) en las seis dimensiones del ISTAS 21 en 120 trabajadores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

ÁREA TRABAJO	NIVEL		EP	TA	I	ASCL	DP	E
ADMINIS- TRATIVO	ALTO	f	36	7	80*	16	54*	61*
		%	36.40%	7.10%	80.80%	16.20%	54.50%	61.60%
	MEDIO	f	21	38	17	37	31	13
		%	21.20%	38.40%	17.20%	37.40%	31.30%	13.10%
	BAJO	f	42*	54*	2	46*	14	25
		%	42.40%	54.50%	2%	46.50%	14.10%	25.30%
LIMPIEZA	ALTO	f	2	2	10*	4*	2	7
		%	20%	20%	100%	40%	20%	70%
	MEDIO	f	6*	5*	0	4	8*	3
		%	60%	50%	0%	40%	80%	30%
	BAJO	f	2	3	0	2	0	0
		%	20%	30%	0%	20%	0%	0%
SEGU- RIDAD	ALTO	f	4	1	8*	4	9*	6*
		%	36.40%	9.10%	72.70%	36.40%	81.80%	54.50%
	MEDIO	f	2	6*	3	5*	2	2
		%	18.20%	54.50%	27.30%	45.50%	18.20%	18.20%
	BAJO	f	5*	4	0	2	0	3
		%	45.50%	36.40%	0%	18.20%	0%	27.30%
TOTAL	f	120	120	120	120	120	120	
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Nota: EP= Exigencias psicológicas; TA=Trabajo activo y posibilidad de desarrollo;
I=Inseguridad; ASCL=Apoyo social y calidad de liderazgo; DP=Doble presencia;
E=Estima

*Puntajes altos según dimensiones de riesgos psicosociales y área de trabajo.

5.1.4. Resultados por Dimensión y Tiempo de Servicio

Los resultados de la evaluación de las dimensiones del estudio según el tiempo de servicio del trabajador encuestado se presentan en la Tabla 11. Para los trabajadores con menos de 10 años de servicio, las dimensiones con mayor proporción de valores altos son Expectativas Psicológicas (EP), Inseguridad (I), Doble Presencia (DP) y Estima (E), mientras que las dimensiones Trabajo Activo (TA) y Apoyo Social (ASCL) poseen mayor cantidad de casos de nivel bajo. Para los trabajadores con 11 a 20 años de servicio, las dimensiones Inseguridad (I), Doble Presencia (DP) y Estima (E) tienen mayor proporción de valores altos, mientras que las dimensiones Expectativas Psicológicas (EP), Trabajo Activo (TA) y Apoyo Social (ASCL) concentran sus valores en el nivel bajo. En el caso de trabajadores con 21 años a más, las dimensiones que concentran sus casos en valores altos son Inseguridad (I), Doble Presencia (DP) y Estima (E), mientras que las dimensiones Expectativas Psicológicas (EP), Trabajo Activo (TA) y Apoyo Social (ASCL) concentran sus casos en valores bajos.

Tabla 11

Distribución de casos por tiempo de servicio (1 a 10 años, 11 a 20 años, 21 a más) en las seis dimensiones del ISTAS 21 en 120 trabajadores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

TIEMPO SER- VICIO	NIVEL		EP	TA	I	ASCL	DP	E
1 a 10 años	ALTO	f	23*	5	48*	11	37*	33*
		%	39.70%	8.60%	82.80%	19%	63.80%	56.90%
	MEDIO	f	15	26	10	22	17	11
		%	25.90%	44.80%	17.20%	37.90%	29.30%	19%
	BAJO	f	20	27*	0	25*	4	14
		%	34.50%	46.60%	0%	43.10%	6.90%	24.10%
11 a 20 años	ALTO	f	12	4	32*	9	19*	26*
		%	30.80%	10.30%	82.10%	23.10%	48.70%	66.70%
	MEDIO	f	10	13	6	15	17	3
		%	25.60%	33.30%	15.40%	38.50%	43.60%	7.70%
	BAJO	f	17*	22*	1	15*	3	10
		%	43.60%	56.40%	2.60%	38.50%	7.70%	25.60%
21 años a mas	ALTO	f	7	1	18*	4	9*	15*
		%	30.40%	4.30%	78.30%	17.40%	39.10%	65.20%
	MEDIO	f	4	10	4	9	7	4
		%	17.40%	43.50%	17.40%	39.10%	30.40%	17.40%
	BAJO	f	12*	12*	1	10*	7	4
		%	52.20%	52.20%	4.30%	43.50%	30.40%	17.40%
TOTAL	f	120	120	120	120	120	120	
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Nota: EP= Exigencias psicológicas; TA=Trabajo activo y posibilidad de desarrollo; I=Inseguridad; ASCL=Apoyo social y calidad de liderazgo; DP=Doble presencia; E=Estima

*Puntajes altos según dimensiones de riesgos psicosociales y tiempo de servicio.

5.1.5. Resultados por Dimensión y Sede.

Los resultados de las diferentes dimensiones, organizados por nivel y sede, se reportan en la tabla 12. Para los trabajadores de Lima, las dimensiones con tendencia a concentrarse en los valores altos son Inseguridad (I), Doble Presencia (DP) y Estima (E), mientras que las dimensiones Expectativas Psicológicas (EP), Trabajo Activo (TA) y Apoyo Social (ASCL) tienen mayor concentración en niveles bajos. Para los trabajadores de las sedes de Provincia, las dimensiones concentradas en valores altos son Inseguridad (I), Doble Presencia (DP) y Estima (E); mientras que las dimensiones Expectativas Psicológicas (EP) y Trabajo Activo (TA) tienden a concentrar valores bajos.

Tabla 12

Distribución de casos por sede (Lima y provincia) en las seis dimensiones del ISTAS 21 en 120 trabajadores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

SEDE	NIVELES		EP	TA	I	ASCL	DP	E
LIMA	ALTO	f	39	9	88*	20	59*	63*
		%	36.10%	8.30%	81.50%	18.50%	54.60%	58.30%
	MEDIO	f	28	44	19	42	37	18
		%	25.90%	40.70%	17.60%	38.90%	34.30%	16.70%
	BAJO	f	41*	55*	1	46*	12	27
		%	38%	50.90%	0.90%	42.60%	11.10%	25%
PROVIN- CIAS	ALTO	f	3	1	10*	4	6*	11*
		%	25%	8.30%	83.30%	33.30%	50%	91.70%
	MEDIO	f	1	5	1	4	4	0
		%	8.30%	41.70%	8.30%	33.30%	33.30%	0%
	BAJO	f	8*	6*	1	4	2	1
		%	66.70%	50%	8.30%	33.30%	16.70%	8.30%
TOTAL	f	120	120	120	120	120	120	
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Nota: EP= Exigencias psicológicas; TA=Trabajo activo y posibilidad de desarrollo;
I=Inseguridad; ASCL=Apoyo social y calidad de liderazgo; DP=Doble presencia;
E=Estima

*Puntajes altos según dimensiones de riesgos psicosociales y sedes

5.1.6. Resultados por dimensión y edad

La distribución de casos según la edad del trabajador encuestado se encuentra en la Tabla 13. Para los trabajadores de 20 a 40 años, las dimensiones que concentran valores en la categoría alto son Expectativas Psicológicas (EP), Inseguridad (I), Doble Presencia (DP) y Estima (E); mientras que las dimensiones Trabajo Activo (TA) y Apoyo Social (ASCL) poseen mayor proporción de valores en el nivel bajo. Para el caso de los trabajadores de 41 a 60 años, las dimensiones con más valores en el nivel alto son Expectativas Psicológicas (EP), Inseguridad (I), Doble Presencia (DP) y Estima (E); las dimensiones con mayor proporción de valores en nivel bajo son Trabajo Activo (TA) y Apoyo social (ASCL). Para los trabajadores de más de 61 años, las dimensiones con predominancia de valores altos son Inseguridad (I) y Estima (E), mientras que las dimensiones Expectativas Psicológicas (EP) y Trabajo Activo (TA) tienen predominancia de valores bajos.

Tabla 13

Distribución de casos por edad (de 20 a 40 años, 41 a 60 años, 61 a más) en las seis dimensiones del ISTAS 21 en 120 trabajadores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

		NIVEL	EP	TA	I	ASCL	DP	E
20 a 40 años	ALTO	f	18*	5	36*	9	29*	29*
		%	39.10%	10.90%	78.30%	19.60%	63%	63%
	MEDIO	f	13	16	10	16	14	5
		%	28.30%	34.80%	21.70%	34.80%	30.40%	10.90%
	BAJO	f	15	25*	0	21*	3	12
		%	32.60%	54.30%	0%	45.70%	6.50%	26.10%
41 a 60 años	ALTO	f	19	5	50*	13	32*	37*
		%	30.60%	8.10%	80.60%	21%	51.60%	59.70%
	MEDIO	f	14	27	10	24	23	12
		%	22.60%	43.50%	16.10%	38.70%	37.10%	19.40%
	BAJO	f	29*	30*	2	25*	7	13
		%	46.80%	48.40%	3.20%	40.30%	11.30%	21%
61 a más	ALTO	f	5	0	12*	2	4	8*
		%	41.70%	0%	100%	16.7	33.3	66.7
	MEDIO	f	2	6	0	6*	4	1
		%	16.70%	50%	0%	50%	33.30%	8.30%
	BAJO	f	5*	6*	0	4	4	3
		%	41.70%	50%	0%	33.30%	33.30%	25%
TOTAL		f	120	120	120	120	120	120
		%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: EP= Exigencias psicológicas; TA=Trabajo activo y posibilidad de desarrollo;

I=Inseguridad; ASCL=Apoyo social y calidad de liderazgo; DP=Doble presencia; E=Estima

*Puntajes altos según dimensiones de riesgos psicosociales y edades

5.2 Análisis de datos

5.2.1 Pruebas de normalidad

Para determinar la naturaleza de los datos, se desarrolló una prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, en esta prueba se plantea la hipótesis nula que las diferencias entre la distribución normal y los datos recopilados son iguales, mientras que la hipótesis alterna postula que las diferencias entre los datos recopilados y la distribución normal son significativas; los resultados obtenidos están compilados en la tabla 14, el histograma de frecuencia se muestra en la Figura 3. Para todas las dimensiones, la significancia calculada es menor a 0.05, por lo tanto, puede afirmarse con una certeza estadística del 95% que los datos no provienen de una distribución normal; razón por la cual se utilizarán pruebas no paramétricas para comprobar las hipótesis de la investigación.

Tabla 14

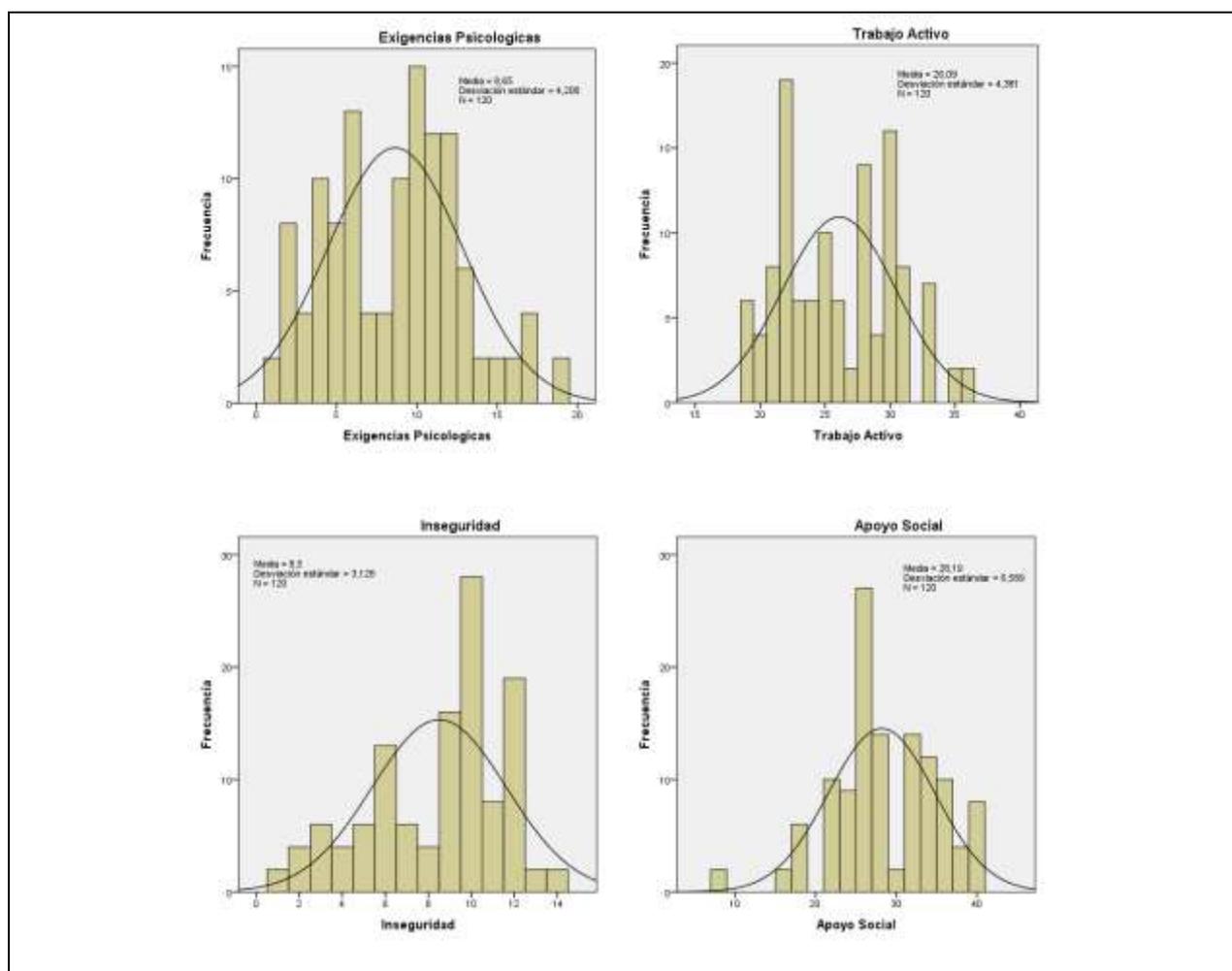
Resultados Prueba Normalidad de Kolmogórov-Smirnov, de las seis dimensiones

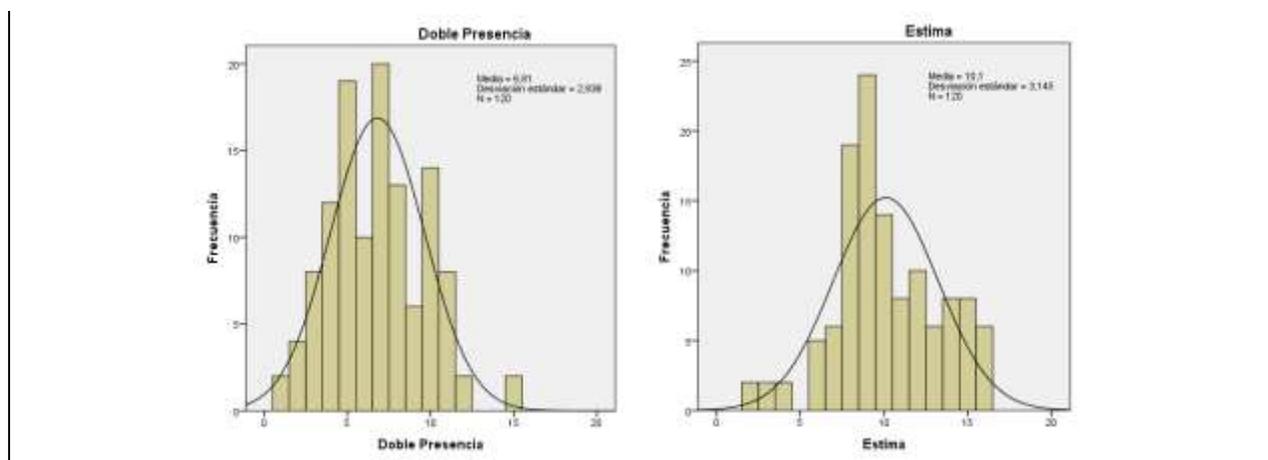
	EP	TA	I	AS	DP	E
N	120	120	120	120	120	120
Media	8,65	26,09	8,50	28,19	6,81	10,10
Desviación estándar	4,208	4,381	3,128	6,589	2,838	3,145
Máxima Diferencia Absoluta	0,111	0,133	0,189	0,097	0,113	0,137
Máxima Diferencia Positiva	0,111	0,133	0,098	0,097	0,113	0,137
Máxima Diferencia Negativa	-0,101	-0,110	-0,189	-0,085	-0,086	-0,110
Estadístico de prueba	0,111	0,133	0,189	0,097	0,113	0,137
Sig. Asintótica (bilateral)	0,001	0,000	0,000	0,008	0,001	0,000

Nota: EP= Exigencias psicológicas; TA=Trabajo activo y posibilidad de desarrollo;
I=Inseguridad; ASCL=Apoyo social y calidad de liderazgo; DP=Doble presencia; E=Estima

Figura 3

Histogramas de Frecuencia de las Dimensiones: exigencias psicológicas, Trabajo Activo inseguridad, apoyo social, doble presencia y estima. Del método ISTAS21.





5.2.1.1 Comparación entre las dimensiones según sexo de los trabajadores

H₂: Existen diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones, exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima según sexo en los colaboradores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú

Para comprobar esta hipótesis, se utilizó una prueba U de Mann Whitney, utilizando como variables de agrupación el sexo del grupo encuestado, los resultados de la prueba están reportados en la tabla 15. Para esta prueba, la hipótesis nula es la igualdad de las medianas de ambos sexos, mientras que la hipótesis alterna plantea diferencias significativas entre medianas. Analizando los valores de la tabla, se reporta que, de las 6 significancias calculadas, solamente en las dimensiones Exigencias Psicológicas y Estima, la significancia es superior a 0.05; por lo que se rechaza la hipótesis alterna para estas dos dimensiones y se afirma con una certeza estadística del 95% que las medianas de estos grupos son iguales para hombres y mujeres, mientras que para las dimensiones Trabajo Activo, Inseguridad, Apoyo Social y Doble Presencia, se acepta la hipótesis alterna, por lo que se afirma que existen diferencias significativas entre las medianas de hombres y mujeres.

Tabla 15

Prueba U de Mann Whitney, utilizando como variables de agrupación el sexo de los encuestados, afirmando que existen diferencias significativas entre las medianas de hombres y mujeres.

	Exigencias Psicológicas	Trabajo Activo	Inseguridad	Apoyo Social	Doble Presencia	Estima
U de Mann-Whitney	1511,500	1381,000	1319,000	1360,000	1264,500	1639,500
W de Wilcoxon	3281,500	3272,000	3089,000	3251,000	3034,500	3530,500
Z	-1,517	-2,208	-2,549	-2,314	-2,828	-,846
Sig. Asintótica (bilateral)	,129*	,027	,011	,021	,005	,397*

* $p > .05$

5.2.2.2 Comparación entre las dimensiones según áreas de trabajo

H₃: Existen diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones, exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima entre las áreas de trabajo (administrativos, seguridad y limpieza) de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

Para corroborar esta hipótesis, se realizó una prueba de Kruskal Wallis, a fin de determinar diferencias entre los rangos promedios de cada nivel de la variable de agrupación, los resultados de esta prueba de muestran en la tabla 16. Se observa que, para todas las dimensiones del estudio, la significancia es superior al valor límite preestablecido de 0.05, razón por la cual se rechaza la hipótesis alterna y se afirma con un 95% de certeza estadística que las medianas de las dimensiones son las mismas para las 3 áreas de trabajo definidas en el estudio

Tabla 16

Prueba de Kruskal Wallis, demostrando las diferencias entre los rangos promedios de cada nivel según área de trabajo.

	Exigencias Psicológicas	Trabajo Activo	Inseguridad	Apoyo Social	Doble Presencia	Estima
Kruskal Wallis	5,325	1,516	1,411	2,460	,531	2,296
Sig. Asintótica	,070	,469	,494	,292	,767	,317

5.2.2.3. Comparación entre las dimensiones según tiempo de servicio

H₄: Existen diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones, exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima según tiempo de servicio (de 1 a 10 años, 11 a 20 años, y 21 a 35 años) en los colaboradores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

Para corroborar la hipótesis planteada, se hizo uso de una prueba de Kruskal- Wallis para las seis dimensiones del estudio, usando como variable de agrupación la edad del trabajador, los resultados para la prueba se muestran en la Tabla 17. Analizando los valores obtenidos, se reporta que para las dimensiones Expectativas Psicológicas y Doble Presencia la significancia es menor al valor límite de 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se puede afirmar con un 95% de certeza estadística que existen diferencias significativas en estas dimensiones para los diferentes niveles categóricos de la variable edad. Para las dimensiones Trabajo Activo, Inseguridad, Apoyo Social y Estima se rechaza la hipótesis alterna, por lo que se afirma que la mediana es la misma para los 3 niveles de tiempo de servicio previamente definidos.

Tabla 17

Prueba de Kruskal-Wallis para las seis dimensiones del estudio, usando como variable el tiempo de servicio del trabajador.

	Exigencias Psicológicas	Trabajo Activo	Inseguridad	Apoyo Social	Doble Presencia	Estima
Chi-cuadrado	7,594	1,654	3,831	,865	7,894	3,793
gl	2	2	2	2	2	2
Sig. Asintótica	,022	,437	,147	,649	,019	,150

5.2.2.4. Comparación entre las dimensiones según sedes (Lima-provincias)

H₅: Existen diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones, exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima entre las sedes (Lima y provincias) de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

Para aceptar o rechazar la hipótesis de trabajo, se utilizó una prueba de U Mann-Whitney cuyos resultados se reportan en la Tabla 18. Analizando los valores, se observa que para las dimensiones Inseguridad y Doble Presencia, la significancia calculada es menor al valor límite; razón por la cual se rechaza la hipótesis alterna y se afirma con una certeza estadística de 95% que no hay diferencias significativas entre los valores de las diferentes sedes. Para las dimensiones Exigencias Psicológicas, Trabajo Activo, Apoyo Social y Estima, se acepta la hipótesis alterna, por lo que se afirma que sí existen diferencias significativas entre las sedes que se definieron para el estudio.

Tabla 18

Prueba de U Mann-Whitney afirmando estadísticamente que no hay diferencias significativas entre los valores de las sedes de Lima y Provincias.

	Exigencias Psicológicas	Trabajo Activo	Inseguridad	Apoyo Social	Doble Presencia	Estima
U de Mann-Whitney	510,500	538,000	303,000	581,000	412,000	505,000
W de Wilcoxon	6396,500	616,000	6189,000	659,000	6298,000	583,000
Sig. Asintótica (bilateral)	,227	,334	,002*	,557	,038*	,207

* $p < .05$

5.2.2.5. Comparación entre las dimensiones según edades de los trabajadores

H₆: Existen diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones, exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima entre las edades de los colaboradores (20 a 40 años, 41 a 60 años y 61 a más) de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

Para la evaluación de esta hipótesis de trabajo, se realiza una prueba de Kruskal Wallis, con un alfa de 0.05, los resultados de esta prueba se muestran en la tabla 19. Analizando los valores obtenidos, se reporta que la significancia de la dimensión Exigencias Psicológicas es menor al límite de 0.05, razón por la cual puede rechazar la hipótesis alterna y afirmarse con un 95% de certeza estadística que para esta dimensión las medianas de cada subconjunto son iguales; mientras que, para el resto de las dimensiones, se acepta la hipótesis alterna y se afirma que existen diferencias significativas.

Tabla 19

Prueba de Kruskal Wallis se observa diferencias significativas entre las dimensiones de los riesgos psicosociales y la edad de los colaboradores.

	Exigencias Psicológicas	Trabajo Activo	Inseguridad	Apoyo Social	Doble Presencia	Estima
Kruskal Wallis	10,121	3,390	2,286	,479	3,751	4,140
Sig. Asintótica	,006*	,184	,319	,787	,153	,126

* $p < .05$

5.2.2.1 Resumen de resultados

El resumen de las pruebas de hipótesis se muestra en la Tabla 20.

Tabla 20

Resumen de resultados de pruebas estadísticas según las seis dimensiones del instrumento aplicado a la muestra de 120 trabajadores de una asociación sin fines de lucro administradora de fondos en el Perú.

	EP	TA	I	ASCL	DP	E
Sexo	No hay diferencias	Sí hay diferencias	Sí hay diferencias	Sí hay diferencias	Sí hay diferencias	No hay diferencias
Área Trabajo	No hay diferencias					
Tiempo Servicio	Sí hay diferencias	No hay diferencias	No hay diferencias	No hay diferencias	Sí hay diferencias	No hay diferencias
Sede	Sí hay diferencias	Sí hay diferencias	No hay diferencias	Sí hay diferencias	No hay diferencias	Sí hay diferencias
Edad	No hay diferencias	Sí hay diferencias				

Nota: EP= Exigencias psicológicas; TA=Trabajo activo y posibilidad de desarrollo; I=Inseguridad; ASCL=Apoyo social y calidad de liderazgo; DP=Doble presencia; E=Estima

5.3 Análisis y discusión de resultados

Según lo observado en el desarrollo de la investigación, las dimensiones con mayor cantidad de casos catalogados de alto riesgo, es decir, las situaciones menos favorables, corresponde a las dimensiones Inseguridad (81.67%), Estima (61.67%) y Doble Presencia (54.17%), mientras que las dimensiones Exigencias Psicológicas (35.00%), Apoyo Social (20.00%) y Trabajo Activo (8.33%) son las dimensiones con menor cantidad de casos dentro de esta categoría. Respecto al nivel de bajo riesgo psicosocial, es decir, los casos considerados como favorables, las dimensiones Trabajo Activo (50.83%), Apoyo Social (41.67%) y Exigencias Psicológicas (40.83%) tienen tendencia a concentrar sus casos en esta categoría, mientras que las dimensiones Estima (23.33%), Doble Presencia (11.67%) e Inseguridad (1.67%) poseen menor cantidad de casos registrados en esta categoría o nivel. Respecto al nivel de riesgo intermedio, las dimensiones predominantes para esta categoría son Trabajo Activo (40.83%), seguida por Apoyo Social (38.33%) y Doble Presencia (34.17%), mientras que las dimensiones Estima (23.33%), Doble Presencia (11.67%) e Inseguridad (1.67%) son las que poseen menos casos en esta categoría.

En el desarrollo de la investigación, se determinó que para la dimensión Exigencias Psicológicas se reporta una tendencia al nivel de riesgo bajo (40.83% del total de los casos), lo cual se interpreta como una propensión de los evaluados a no ocultar o moderar sus sentimientos en función de la dinámica laboral, es decir, el volumen de trabajo es manejable, por lo que tienen suficiente tiempo para realizar sus actividades. Los datos recolectados de la dimensión Trabajo Activo permiten afirmar que la tendencia es hacia el nivel de bajo riesgo (40.83% de los casos), por lo que evidencia un mayor aprendizaje y un desarrollo de un mayor rango de estrategias de afrontamiento y participación social, según lo postulado por el modelo demanda-control. La distribución de los casos para la dimensión Inseguridad (81.67% en nivel alto) permiten afirmar que existe una preocupación generalizada por la estabilidad laboral y sus consecuencias. La tendencia de la dimensión Apoyo Social de concentrar los casos dentro del nivel de bajo riesgo (41.67%) permite determinar que el personal evaluado percibe que recibe el tipo de ayuda que necesitan en el momento que así lo requieren, tanto de compañeros de trabajo como de superiores. La tendencia de la dimensión Doble Presencia en niveles altos (54.17%) revela una propensión de los individuos estudiados de responder de manera simultánea a las demandas de los entornos laboral y

doméstico/familiar. Para el caso de la dimensión Estima, la tendencia de los casos es concentrarse en la categoría de riesgo alto (61.67%), superando a la suma de los niveles medio (15.00%) y bajo (23.33%), lo cual es un indicativo de que el personal no recibe un trato adecuado ni como profesional, ni como persona; además de manifestar inconformidad con la retroalimentación (en la forma de reconocimiento y respeto) recibida por las labores ejecutadas en el trabajo.

Existen dos tipos de exigencias psicológicas, según Pozo (2018): las cuantitativas (derivadas de la cantidad de trabajo) y las emocionales (aquellas que nacen para gestionar la transferencia de sentimientos en las relaciones interpersonales generadas en el ámbito laboral). Mientras que las expectativas cuantitativas están relacionadas con el ritmo y con el tiempo de trabajo, las emocionales tienen que ver con la naturaleza de las tareas y en la mayoría de los casos es imposible de eliminar, al menos en las tareas donde la interacción humana es indispensable. El presente trabajo de investigación determinó que la dimensión Exigencias Psicológicas muestra diferencias según el tiempo de servicio y la sede, mientras que es independiente del sexo, del área de trabajo y la edad. Adicionalmente, los valores de la dimensión se concentran en los niveles bajos, resultado contrario a lo propuesto por García, Iglesias, Saleta y Romay (2016) y Pozo (2018). Para esta dimensión se determinó una tendencia a los valores altos para los trabajadores de Provincias, a diferencia de lo determinado por Huihua y Llanos (2020), quienes encontraron una tendencia a los valores altos para esta dimensión en los trabajadores de Lima; del mismo modo, se determinó una mayor proporción de valores altos en trabajadores menores de 40 años, siendo este hallazgo similar al reportado por Huihua y Llanos (2020). Altos niveles de expectativas cuantitativas, según Pozo (2018), se dan cuando hay más trabajo del que se puede hacer en el tiempo asignado; se relacionan principalmente con falta de personal, medición errónea del tiempo o mala prevención, empero además con políticas salariales inadecuadas o herramientas/materiales/procesos inadecuados que conducen a jornadas laborales más largas.

La dimensión Trabajo Activo, según Puchuri (2018) Está ligado a las posibilidades de desarrollo que tiene el colaborador, el control sobre la jornada laboral y el sentido del trabajo. El autor indica que la situación de salud más negativa se caracteriza por altas exigencias psicológicas y bajo control, lo cual crea alta tensión; el riesgo de estrés severo se incrementaría en situaciones de bajo apoyo social, tales como, trabajos caracterizados por un elevado nivel de retiro, en lo que puede

ser moderado en escenarios como el trabajo colectivo, donde existe un elevado nivel de apoyo. Sin embargo, el trabajo activo conduce a un más grande aprendizaje y al desarrollo de una gama más vasta de tácticas de afrontamiento y colaboración social. La información recabada sobre la dimensión Trabajo Activo permite afirmar que existen diferencias significativas para los valores según el sexo, sede y edad; por otra parte, esta dimensión es independiente del área de trabajo y el tiempo de servicio. Para esta dimensión, se determinó una tendencia a los valores bajos, a diferencia de García, Iglesias, Saleta y Romay (2016), quienes reportan una mayor concentración de valores altos y de Popayán y Velásquez, quienes reportan una tendencia hacia el nivel intermedio; sin embargo, se alinean a lo reportado por Puchuri (2018), quien sí reporta una tendencia a los valores bajos.

La inseguridad, de acuerdo a Pulache (2017), se puede definir como la preocupación por el futuro en relación a la ocupación (inseguridad sobre el empleo) o los cambios no deseados de condiciones laborales (inseguridad sobre condiciones laborales), pudiendo vivirse de modo diferente de acuerdo al momento vital y roles familiares que desempeñe la persona. Los hallazgos relacionados con la dimensión Inseguridad permiten afirmar que los resultados de la evaluación son independientes para el tiempo de servicio, área de trabajo y sede de procedencia del trabajador, mientras que existe una relación de dependencia respecto al sexo y a la edad. Los resultados de esta dimensión se concentran en valores altos; resultado alineado a lo reportado por Kindrunk (2016) y Pozo (2018). Respecto a las relaciones de dependencia, los resultados muestran una diferencia significativa de los valores según el sexo, resultado opuesto al reportado por Pulache (2017), quien demuestra la igualdad de resultados para ambos sexos en su muestra. La inseguridad asociada a las condiciones de trabajo, según Pozo (2018) está relacionada con la incertidumbre proveniente de la situación actual o de posibles cambios en el futuro; esta incertidumbre puede agudizarse si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa.

El apoyo social, según Solórzano (2017), tiene dos vertientes: la porción y calidad de la interacción social que involucra el trabajo y el nivel de apoyo instrumental que hemos recibido en el trabajo, o sea, el grado de confianza que los compañeros y superiores darán apoyo para hacer el trabajo. El mismo autor afirma que el apoyo social de compañeros y superiores puede ser un importante elemento de ayuda para gestionar de forma más saludable altos niveles de exigencia.

Además de este concepto, Pulache (2017) afirma que el trabajador no se identifica con la organización, sino con sus compañeros, con los que comparte intereses, lo que no supone un riesgo para la salud porque, al menos en cierto modo, puede implicar un alto nivel de apoyo social y un sentimiento de grupo entre los empleados. La investigación relacionada con la dimensión Apoyo Social permite afirmar que los resultados se concentran en los valores bajos, a diferencia de lo reportado por Popayán y Vásquez (2018), quienes afirman que los resultados de esta dimensión registran una tendencia a los valores intermedios y de Solórzano (2017), quien reporta que los resultados se concentran en valores altos. Respecto a las relaciones de dependencia, esta investigación determina que existe una relación significativa entre los valores de esta dimensión y el sexo del encuestado, resultado similar al hallado por Pulache (2017); adicionalmente, la dimensión también presenta relación de dependencia con respecto a la sede de trabajo y a la edad del trabajador encuestado.

La Doble Presencia, según Kindruk (2016) se define como las exigencias simultáneas de los ámbitos laboral y familiar, conocido también como doméstico. El nivel de riesgo alto de esta dimensión implica que las exigencias familiares interfieren con las laborales; este nivel de riesgo está relacionado con temas como el orden y duración de la jornada de trabajo y de la autonomía sobre ésta. La investigación relacionada con la dimensión Doble Presencia permite informar que esta dimensión es la tercera con mayor cantidad de casos en nivel alto, a diferencia de Kindruk (2016), quien reporta que es la dimensión con mayor cantidad de casos en valores altos; con respecto a este punto, Popayán y Vásquez (2018) reportan un hallazgo similar, siendo estos resultados alineados. Respecto a las relaciones de dependencia, el grupo etario con mayor cantidad de casos altos es el de 41 a 60 años, este resultado es similar al reportado por Huihua y Llanos (2020); respecto a la distribución por sede, la mayor cantidad de valores altos se concentra en Lima, siendo este resultado opuesto al reportado por Huihua y Llanos (2020), quienes reportan que la tendencia de valores altos se observa en los individuos fuera de Lima.

La estima, según Santaria (2017), incluye aspectos como el reconocimiento y el respeto, así como el trato justo y el apoyo adecuado, representando una compensación psicológica obtenida a cambio del trabajo. El análisis de los datos relacionados con la dimensión Estima revelan que existe una relación de dependencia con respecto a la sede y a la edad, mientras que es independiente del sexo,

del área de trabajo y del tiempo de servicio. Los valores tienen tendencia a concentrarse en la categoría alta, resultado compartido por García, Iglesias, Saleta y Romay (2016), al igual que por Santaria (2017). Respecto a las relaciones de dependencia, la muestra analizada muestra diferencias significativas para los sexos, resultado diferente al de Pulache (2017), quien reporta igualdad para los dos grupos.

Finalmente considerando los resultados obtenidos en la investigación, se recomienda la realización de gestiones técnicas preventivas ya que en la actualidad no existen actividades de prevención vigentes en el país frente a los índices de riesgos psicosociales, con el objetivo de concientizar y sensibilizar a los empleadores sobre la salud y calidad de vida de sus trabajadores, con el fin de reducir la percepción de riesgos desfavorables y promover mayores niveles de productividad individual y organizacional.

CAPITULO VI

6.-CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones generales y específicas

1. Se determinó la relación entre sexo y las dimensiones Trabajo Activo, Inseguridad, Apoyo Social y Doble Presencia.
2. Para las dimensiones Exigencias Psicológicas y Estima no se detectaron diferencias significativas entre sexos; de esta manera, se da por alcanzado el primer Objetivo Específico.
3. No hay diferencias entre los resultados de las dimensiones y el área de trabajo; de esta manera.
4. Las dimensiones Exigencias Psicológicas y Doble presencia existen diferencias significativas para los grupos de tiempo de servicio.
5. Se logró determinar que para las dimensiones Exigencias Psicológicas, Trabajo Activo, Apoyo Social y Estima existen diferencias estadísticamente significativas entre el resultado y la sede donde laboran los encuestados.
6. Existen diferencias significativas entre los grupos de edad en las dimensiones Trabajo Activo, Inseguridad, Apoyo Social, Doble Presencia.

6.2 Recomendaciones

1. Realizar investigaciones desde un enfoque integrado entre la psicopatología clínica y la psicología del trabajo, proponiendo una visión de la salud mental en relación con la salud del trabajador, con un abordaje no solo desde el punto de vista psicopatológico, sino también desde los recursos (individuales y organizacionales) para la promoción de la salud y prevención de los riesgos psicosociales.
2. Continuar con estudios e indicadores de riesgos psicosociales en los diferentes rubros de las empresas a nivel nacional, con la finalidad de hacer visible la necesidad e importancia del cuidado de la salud mental en los trabajadores.
3. Proponer la creación, a través del Ministerio del Trabajo y la Superintendencia Nacional de Inspección del Trabajo SUNAFIL, del Comité de Riesgos Psicosociales en las empresas públicas y privadas en el país.
4. Desarrollar un manual que describa la metodología para la medición y modificación de los factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo que pueden causar daño psicológico al trabajador, y evaluar periódicamente las posibles intervenciones.
5. Establecer programas de capacitación orientados a brindar a los trabajadores herramientas para gestionar adecuadamente la carga de trabajo doméstico y la influencia en el ámbito laboral de las preocupaciones propias del hogar; esto con el fin de revertir la tendencia a los valores altos en la dimensión doble presencia. En estos programas de capacitación, deben tomarse en consideración las diferencias entre sexo, tiempo de servicio y edad detectadas durante el desarrollo de esta investigación.
6. Desarrollar campañas de divulgación relacionadas con la estabilidad laboral y la empleabilidad para atacar las preocupaciones a futuro referidas a cambios indeseados en condiciones de trabajo; esto con el fin de revertir la tendencia a los valores altos en la

dimensión inseguridad. Estas actividades deben considerar las diferencias por sexo y edad detectadas en la muestra.

7. Desarrollar talleres dirigidos a los cargos con personal bajo su responsabilidad, son el propósito de brindar técnicas para fomentar el reconocimiento a sus colaboradores por el esfuerzo realizado para ejecutar sus labores, así como dictar orientaciones sobre cómo fomentar un trato justo y ofrecer apoyo de manera adecuada; esto con el fin de revertir la tendencia a los valores altos en la dimensión estima. Estas actividades deben tomar en consideración las diferencias detectadas por sede y edad.
8. Realizar monitoreos periódicos de riesgos psicosociales, a fin de desarrollar planes de trabajo a la medida que tomen en consideración los factores seleccionados en el presente estudio (edad, sexo, sede, entre otros).
9. Establecer criterios que permitan realizar intervenciones organizacionales cuando el nivel de riesgo en una dimensión pase de bajo a intermedio, para brindar una respuesta oportuna y preventiva.
10. Fomentar la discusión a todos los niveles sobre temas de salud mental y su impacto en la productividad de la empresa.

6.3 Resumen. Términos Clave

La investigación es de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de nivel descriptivo y transversal. Su objetivo principal fue identificar los niveles de factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una asociación sin fines de lucro que administra fondos en el Perú. La muestra de estudio estuvo conformada por 120 trabajadores de ambos sexos, radicados en Lima y provincia, de tres áreas de trabajo, con 10 o más años de servicio y 20 o más años de antigüedad. La técnica de muestreo utilizada fue no probabilística. Se aplicó el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) del método ITAS en versión corta, el cual mide riesgos psicosociales en 6 dimensiones: demandas psicológicas, trabajo activo, oportunidades de desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo, inseguridad. Doble presencia y estima. En el desarrollo de esta investigación se determinó la relación entre el sexo y las dimensiones Trabajo Activo, Inseguridad, Apoyo Social y Presencia Dual; para las dimensiones Psicología Requerida y Estimación no se encontraron diferencias significativas entre sexos; se encontró que no existen diferencias entre los resultados de las dimensiones y el área de trabajo; se estableció que para las dimensiones Solicitudes Psicológicas y Presencia Dual existen diferencias significativas para los grupos de tiempo de atención; se pudo determinar que para las dimensiones Solicitudes Psicológicas, Trabajo Activo, Apoyo Social y Estimación existe relación entre el resultado y el lugar de trabajo de los encuestados; Finalmente, se encontró que existen diferencias significativas entre grupos de edad en las dimensiones Trabajo Activo, Inseguridad, Apoyo Social, Presencia Doble.

Palabras clave: Dimensiones de riesgo psicosocial, inseguridad, doble presencia, estima.

6.4 Abstract. Keywords

The research is of an applied type, quantitative approach, non-experimental design, descriptive and cross-sectional level. Its main objective was to identify the levels of psychosocial risk factors in the workers of a non-profit fund manager association in Peru. The study sample was made up of 120 workers of both sexes, with offices both in Lima and in the provinces, from three work areas, from 10 to more years of service and from 20 to more years of age. The sampling technique used was non-probabilistic. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Copro) of the short version ISTAS method was applied, which measures psychosocial risks in 6 dimensions that are: psychological demands, active work, development possibilities, social support and quality of leadership, insecurity. Double presence and esteem. In the development of this research, the relationship between sex and the dimensions Active Work, Insecurity, Social Support and Double Presence was determined; For the dimensions Psychological Demands and Estimates, no significant differences were detected between the sexes; It was found that there are no differences between the results of the dimensions and the work area; It was determined that for the dimensions Psychological Demands and Double presence there are significant differences for the groups of time of service; It was possible to determine that for the dimensions Psychological Demands, Active Work, Social Support and Esteem there is a relationship between the result and the headquarters where the respondents work; Finally, it was found that there are significant differences between the age groups in the Active Work, Insecurity, Social Support, and Dual Presence dimensions.

Keywords: Dimensions of psychosocial risk, insecurity, double presence, esteem.

Referencias

- Acevedo, A. (2016) *Factores más Relevantes de los Riesgos Psicosociales que Influyen en los Empleados*. [Tesis de pregrado]. Colombia: Fundación universitaria Área Andina.
- American Psychological Association (2021). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (4ta ED.).
- Argyris, CH. (1964). *Personalidad y organización*. Madrid: Instituto Nacional de la Administración Pública.
- Astudillo, P. (2014). *factores psicosociales en el trabajo. ¿cómo aprender las tensiones psicosociales para regularlas ?*. Repositorio ResearchGate. DOI: 10.13140 / RG.2.2.36487.65449
- Ayala, J. (2018). *Factores de riesgos psicosociales en colaboradores con alto y bajo nivel de estrés laboral en supermercados de Lima*. [Tesis de licenciatura]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma del Perú.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/777>
- Barreda, R. y Rodas, I. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa distribuidora de productos de consumo masivo*. [Tesis de titulación de Psicología]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4423>.

- Bernardo, M y Garrosa, E. (2013). *Salud Laboral Riesgos Laborales psicosociales y bienestar laboral*. Pirámide editorial
- Carson, J. y Barling, J. (2008). *Work and well-being*. Doocot Organizational Behavior Volume1: Micro approaches (pp.675-692)-Lenders, RU: Sage Publications.
- Castro, N. (2018). *Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud*. Ciencia y Trabajo. 20 (63), 155–159. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300155>
- Caviccio, R. (2017). *Factores de riesgo psicosocial en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina*. [Tesis doctoral]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de la Plata. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/59647/Documento_completo___.pdf-PDFA.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Centro de Prevención de Riesgo del Trabajo, Essalud. (2015) *Factores de riesgo psicosocial en El trabajo*. [Sitio web] 2015 [06-2015], www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit
- Chevance, A., Daouda, O., Salvador, A., Légeron, P., Morvan, Y., Saporta, G., Hocine, M. y Gaillard, R. (2020). *Work-Related psychosocial risk factors and psychiatric disorders: A cross-sectional study in the French working population*. PLoS ONE 15(5): e0233472. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0233472>
- Cox, T. y Griffiths, A. J. (1996). *The assessment of psychosocial hazards at work*. En M.J. Shabrack, J.A.M. WinEst y C. L. Cooper (eds.), *Handbook of work and Health Psychology*.127-146. Chichester: Wiley and sons.

Diez Cabrera, D., Hernandez - Fernaud, E., Ramos -Sopena, Y. y Casenave, S. (2010). *Organizational Culture and Knowledge Management Systems for Promoting Organizational Health and Safety*. End J. Houdon y S. Leka (eds.), Contemporary Occupational Health Psychology. 253-271. Chichester: John Wiley & Sons.

Dollard, McFly Karassik, R.A. (2010). *Building Psychosocial Safety Climate. Evaluation of a Socially Coordinated PAR Risk Management Stress Prevention Study*. End J. Houdon y S. Leka (eds.), Contemporary Occupational Health Psychology. 208-233. Chichester: John Wiley & Sons.

DS N° 005-2012 -TR Reglamento De Ley N° 29783. El Peruano, 2012.

Engel, G. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science*, 196, 129-136.

Espinoza, E., Quimí, J. y Camacho, I. (2020). *Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de la salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil*. *Revista Psicología UNEMI*, 4 (7) 21-39.
<http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088/1121>.

García, C., Quiroz, M. y Yaya, A. (2018). *La incidencia de los factores psicosociales en el clima y productividad laboral: El caso de una entidad financiera peruana*. [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicada.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/624879>

- García, M., Iglesias, S., Saleta, M. y Romay, J. (2016). *Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32 (3), 173-182. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>.
- Gil, P., Lopez, J., Lorca, J., & Sanchez, J. (2016). *Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana, España*. *Liberabit*, 22 (1), 7-19. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272016000100001&lng=es&tlng=es.
- Gomes, P. (2016). *Evaluación de Riesgos Psicosociales en los Trabajadores de la Industria de la Limpieza. Prevención integral. Portugal*. [Sitio web]. <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2016/evaluacion-riesgospsicosociales-en-trabajadores-industria-limpieza>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Nueva York: John Wiley & Sons. *Salud Laboral Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid, España, Ediciones Pirámide, 2013.
- Huihua, S. y Llanos, D. (2020). *Riesgos psicosociales en trabajadores de una cadena de tiendas del rubro retail*. [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Institucional de la Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4029/FP-178-21-UGT%20HUIHUA%20BARREDA%20-%20LLANOS%20DEBERNARDI%20%202021%20%283%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- I-WHO. (2008). *Towards the development of a European framework for psychosocial risk management at the work place*. Nottingham: International House. *Salúd Laboral Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid, España, Ediciones Pirámide, 2013.
- Kalimo, R; El Batawi, M y Cooper, C. (1988). *Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/37881>
- Kindruk, I. (2016). *La enfermedad del siglo XXI: el estrés y los riesgos psicosociales. El caso de la empresa DLS*. [Tesis de pregrado]. Repositorio de la Universidad de San Andrés. <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/12101/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.%20L.%20Adm.%20Kindruk%2C%20Iv%C3%A1n.pdf>
- Leka, S. y Cox, T. (2008). *The European Framework for Psychosocial Risk management: PRIMA-EF*. Nottingham: International House.
- Leka, S y Houdon, J. (2010). *Occupational Health Psychology*. Chichester: John Wiley & sons.
- Leka, S y Jain, A. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An overview*. Ginebra : WHO.
- Likert, R y Gibson, J. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Editorial Trills.
- Lundberg, U y Cooper, C. L. (2011). *The science of Occupational Health*. Oxford: Wiley-Blackwell.

Martín, F y Pérez, J. (1997). *Factores psicosociales: metodología de evaluación (NTP 443)*. Barcelona: INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Marx, C. (1946). *El capital: Crítica de la economía Política, Tomo 1*. México: Fondo de Cultura económica.

Moncada, S., Llores, C., Krisensen, T.C. y Vegas, S. (2005). *El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales (NTP703)*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Moreno, B y Báez, C. (2012). *Factores de riesgo psicosociales, formas, consecuencias, medidas, buenas prácticas*. 4-47pp. Ministerio de Trabajo y Inmigración: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

OIT (1986). *Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra : Oficina Internacional del Trabajo.

OIT (1998). *Enciclopedia de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. Madrid : Instituto Nacional Seguridad e Higiene en el Trabajo.

OIT. *Ley general de riesgos en lugares de trabajo*. [en línea] 2014 [17-02-2014]; [08p]
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Américas/---ro-lima/---Américas/documentos/publicación/wcms_236620.pdf

- Pardo, M; Varillas, W; Aranda, C y Elizalde, F. (2016). *Análisis factorial explicativo del cuestionario de factores psicosociales en el trabajo. Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), 365-371.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832016000400008&lng=es&tlng=es.
- Paucar, Y. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en operarios de una empresa manufacturera del distrito de Los Olivos, 2017*. [Tesis de licenciatura]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11334/Paucar_CYA.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Popayan, K. y Vásquez, M. (2018). *Riesgo psicosocial en el personal obrero de limpieza pública. Municipalidad Provincial de Barranca*. [Tesis de licenciatura]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3164>
- Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestía Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar.
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6165>.
- Puchuri, J. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y burnout en personal de superficie de una empresa minera*. [Tesis de pregrado]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Federico Villarreal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2382>.

- Pulache, M. (2017). *Dimensiones de riesgo psicosocial según género en tres organizaciones de Cajamarca, 2017*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada del Norte, Lima. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10756/Pulache%20Minchan%2cJulianne.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rentería, J., Fernández, E., Tenjo, A. y Uribe, A. (2019). *Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 5(1), 161 – 175. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67916259001.pdf>
- Rick, J. y Briner, R. B. (2000). *Psychosocial Risk Assessment: Problems and Prospects*. *Ocupational Medicine*, 50, 310-314.
- Rodríguez, R. (2019). *Factores de riesgo psicosocial y molestias musculoesqueléticas de promotores de servicios de una empresa bancaria Lima – 2018*. [Tesis de pregrado]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10412/Rodriguez_rr.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Roozeboom, M.B., Houtman, I. y Van de Bossche, S. (2008). *Monitoring Psychosocial Risks at Work, I*. En S. Leka y T. Cox (eds.). *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF*. pp.17-36. Nottingham: I-WHO.
- Rupay, S. (2018). *Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú*. [Tesis de Pregrado]. Repositorio Institucional de la Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1919>.

Santaria, E. (2017), *Factores de riesgos psicosociales en los técnicos asistenciales de un instituto de medicina legal de Lima Metropolitana, 2017*. [Tesis de Pregrado]. Repositorio Institucional de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1825>.

Selye, H. (1956). *The stress of life*. Nueva York: Mc Graw Hill. *Salúd Laboral Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Madrid, España, Ediciones Pirámide, 2013*.

Solorzano, K. (2017). *Incidencia y Factores Asociados a Riesgo Psicosocial en Personal de Emergencia en Hospital MINSA*. [Tesis de pregrado]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo. Perú. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/184/Kenyu_Solorzano_Tesis_Titulo_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Superintendencia de Seguridad Social (2020). *Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Gobierno de Chile: Unidad de Prevención y Vigilancia, Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versiones completa y breve.

Tapia, S. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional del Niño, Lima, 2017*. [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21840/Tapia_AS_V.pdf?sequence=1

Theorell, T., Bernina, P., Nyberg, A., Oxenstierna, G., Romanovska, J. y Westerlund, H. (2010).

Leadership and employee health: a challenge in the contemporary workplace. End J.

Houdon y S. Leka (eds.), Contemporary Occupational Health Psychology. pp.46-58.

Chichester: John Wiley & Sons.

Westcott, G. y Leka, S. (2010). *Corporate Culture, Health and Well Being. End S. Leka y J.*

Houdon (eds.) Occupational Health Psychology. pp.250-268. Oxford: Wiley- Blackwell.

Anexo

CONSENTIMIENTO DE PERMISO INFORMADO

Por la presente, declaro mi participación de manera voluntaria para completar la encuesta sobre riesgos psicosociales en la institución donde trabajo actualmente , en materia de salud y seguridad en el trabajo , para la investigación conducida por el Sr. Mirko Villacorta Murillo.

Asimismo, declaro, tener información sobre el objetivo y procedimiento referido a la administración de esta prueba.

Del mismo modo, se le asegura la privacidad de la información proporcionada, que su participación está libre de todo perjuicio hacia su persona y que puede dejar de participar o completar la prueba cuando así lo estime o sea conveniente.

Estando de acuerdo con lo señalado, dejo la constancia de su aceptación.

Acepto..... (Marcar)

Lima, 01 de octubre 2021

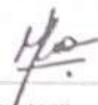
Señor
Dr. Alexis Hernán Romero Romero
Gerente General
Fondo de Retiro y Fallecimiento
Presente.

De mi especial consideración:

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, yo, Mirko Paul Villacorta Murillo, colaborador de la empresa, Bachiller en la Carrera Profesional de Psicología, identificado con el DNI N° 40522703, solicito tener a bien otorgarme el permiso correspondiente en la institución que usted dirige, con la finalidad de realizar una investigación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, con los colaboradores de la empresa, previa firma del consentimiento informado, a quienes se les aplicara una encuesta con el fin de identificar los factores psicosociales en las diferentes sedes a nivel nacional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente



Mirko Paul Villacorta Murillo
DNI: 40522703

CARGO
RECIBIDO
Fondo de Retiro y Fallecimiento - FFR
RECIBO 27 09 2021
12:30



ESFUERZO AUTOGESTIONARIO
de los trabajadores, pensionistas,
y Ex Trabajadores
del Seguro Social de Salud

CARTA N° 018- GA-FRF-2021

Lima, 01 de Octubre del 2021

Señor:
MIRKO VILLACORTA MURILLO

Presente.-

Asunto: "EL QUE SE INDICA"

De mi mayor consideración:

*Es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo, y a la vez, hacer de su conocimiento, que nuestra institución denominada **Fondo de Retiro y Fallecimiento de los Trabajadores, Pensionistas y Ex - trabajadores del Seguro Social de Salud – FRF**, le autoriza el ingreso a nuestras instalaciones, para que pueda desarrollar su TRABAJO DE INVESTIGACION: "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN COLABORADORES DE LA EMPRESA"*

Sin otro particular, quedo de Ud. expresándole los sentimientos de mi más alta consideración y estima personal.

Atentamente,

Fondo de Retiro y Fallecimiento-FRF

 Dr. ALEXIS ROMERO ROMERO
 Gerente Administrativo

Cc. Archivo

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

La presente tiene como finalidad conocer los datos sociodemográficos

NO ESCRIBAS TU NOMBRE, no es necesario identificarte.

Te solicitamos contestar con la mayor sinceridad puesto que los datos obtenidos serán utilizados solamente para efectos del estudio.

Agradecemos su colaboración

MARQUE CON UN ASPA (X) DONDE LE CORRESPONDA

SEXO

- Masculino ()
- Femenino ()

AREA DE TRABAJO

- Administrativo/a ()
- Seguridad ()
- Limpieza ()

TIEMPO DE SERVICIO

- 1 a 10 años ()
- 11 a 20 años ()
- 12 a más ()

SEDE DE TRABAJO

- Lima ()

- Provincia ()

EDAD

- 20 a 40 años ()
- 41 a 60 años ()
- 61 a más ()

ESTADO CIVIL

- Soltero/a ()
- Casado/a ()
- Separado/a ()
- Divorciado/a ()

TIENE HIJOS

- SI ()
- NO ()

SPSS Statistics Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda 100% Vie 7:31 p. m.

instrumento01.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 17 de 17 variables

	AREAS	TEMPOSEV	SEDES	EDAD	ISTAS.D 1	ISTAS.D 2	ISTAS.D 3	ISTAS.D 4	ISTAS.D 5	ISTAS.D 6	01_CAT	02_CAT	03_CAT	04_CAT	05_CAT	06_CAT	07	08
1	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 41 a 60...	4	22	30	28	4	8	BAJO	2	3	2	2	3		
2	ADMINST...	De 21 a más años	PROVINCIAS	De 41 a 60...	12	28	32	26	10	8	ALTO	1	3	2	3	3		
3	ADMINST...	De 21 a más años	LIMA	De 61 a m...	12	29	30	28	2	9	ALTO	1	3	2	1	3		
4	ADMINST...	De 21 a más años	LIMA	De 41 a 60...	17	30	9	32	5	10	ALTO	1	3	1	2	3		
5	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	5	23	5	37	7	10	BAJO	2	2	1	3	3		
6	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	10	33	6	24	5	8	INTERMEDIO	1	3	2	2	3		
7	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 41 a 60...	6	22	32	25	8	6	BAJO	2	3	2	3	3		
8	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	13	21	31	25	10	12	ALTO	2	3	2	3	2		
9	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 41 a 60...	8	26	2	36	5	14	INTERMEDIO	1	2	1	2	1		
10	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 61 a m...	15	24	30	32	7	11	ALTO	2	3	1	3	2		
11	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	6	20	6	36	9	9	BAJO	3	3	1	3	3		
12	ADMINST...	De 21 a más años	LIMA	De 61 a m...	9	19	30	25	5	12	INTERMEDIO	3	3	2	2	2		
13	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	12	31	9	21	10	9	ALTO	1	3	3	3	3		
14	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 20 a 40...	7	30	3	26	7	7	BAJO	1	2	2	3	3		
15	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 41 a 60...	5	22	4	25	7	8	BAJO	2	2	2	3	3		
16	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 41 a 60...	10	31	11	40	8	16	INTERMEDIO	1	3	1	3	1		
17	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	11	24	30	39	10	15	ALTO	2	3	1	3	1		
18	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	14	25	30	26	15	11	ALTO	2	3	2	3	2		
19	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	19	26	14	33	4	13	ALTO	1	3	1	2	1		
20	SEGURIDAD	De 11 a 20 años	LIMA	De 41 a 60...	11	28	9	33	6	12	ALTO	1	3	1	2	2		
21	SEGURIDAD	De 11 a 20 años	LIMA	De 41 a 60...	2	28	9	18	4	2	BAJO	1	3	3	2	3		
22	SEGURIDAD	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	4	22	9	31	9	13	BAJO	2	3	1	3	1		
23	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 41 a 60...	9	30	32	31	7	8	INTERMEDIO	1	3	1	3	3		
24	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	9	22	6	28	6	11	INTERMEDIO	2	3	2	2	2		
25	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 20 a 40...	12	21	8	27	9	11	ALTO	2	3	2	3	2		

SPSS Statistics Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda 100% Vie 7:31 p. m.

Instrumento01.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 17 de 17 variables

	AREAS	TIEMPOSEV	SEDES	EDAD	ISTAS_D_1	ISTAS_D_2	ISTAS_D_3	ISTAS_D_4	ISTAS_D_5	ISTAS_D_6	DI_CAT	D2_CAT	D3_CAT	D4_CAT	D5_CAT	DE_CAT	VF1	VF2
50	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 20 a 40...	16	25	10	28	6	14	ALTO	2	3	2	2	1		
51	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 41 a 60...	2	35	6	40	3	16	BAJO	1	3	1	1	1		
52	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 41 a 60...	4	22	10	28	4	8	BAJO	2	3	2	2	3		
53	ADMINST...	De 21 a más años	PROVINCIAS	De 41 a 60...	12	28	12	26	10	8	ALTO	1	3	2	3	3		
54	ADMINST...	De 21 a más años	LIMA	De 61 a m...	12	29	10	28	2	9	ALTO	1	3	2	1	3		
55	ADMINST...	De 21 a más años	LIMA	De 41 a 60...	17	30	9	32	5	10	ALTO	1	3	1	2	3		
56	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	5	23	5	37	7	10	BAJO	2	2	1	3	3		
57	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	10	33	6	24	5	8	INTERMEDIO	1	3	2	2	3		
58	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 41 a 60...	6	22	12	25	8	6	BAJO	2	3	2	3	3		
59	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	13	21	11	25	10	12	ALTO	2	3	2	3	2		
60	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 41 a 60...	8	26	2	36	5	14	INTERMEDIO	1	2	1	2	1		
61	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 61 a m...	15	24	10	32	7	11	ALTO	2	3	1	3	2		
62	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	6	20	6	36	9	9	BAJO	3	3	1	3	3		
63	ADMINST...	De 21 a más años	LIMA	De 61 a m...	9	19	10	25	5	12	INTERMEDIO	3	3	2	2	2		
64	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	12	31	9	21	10	9	ALTO	1	3	3	3	3		
65	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 20 a 40...	7	30	3	26	7	7	BAJO	1	2	2	3	3		
66	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 41 a 60...	5	22	4	25	7	8	BAJO	2	2	2	3	3		
67	ADMINST...	De 1 a 10 años	PROVINCIAS	De 41 a 60...	10	31	11	40	8	16	INTERMEDIO	1	3	1	3	1		
68	ADMINST...	De 1 a 10 años	PROVINCIAS	De 20 a 40...	11	24	10	39	10	15	ALTO	2	3	1	3	1		
69	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	14	25	10	26	15	11	ALTO	2	3	2	3	2		
70	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	19	26	14	33	4	13	ALTO	1	3	1	2	1		
71	SEGURIDAD	De 11 a 20 años	LIMA	De 41 a 60...	11	28	9	33	6	12	ALTO	1	3	1	2	2		
72	SEGURIDAD	De 11 a 20 años	LIMA	De 41 a 60...	2	28	9	18	4	2	BAJO	1	3	3	2	3		
73	SEGURIDAD	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	4	22	9	31	9	13	BAJO	2	3	1	3	1		
74	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 41 a 60...	9	30	12	31	7	8	INTERMEDIO	1	3	1	3	3		

SPSS Statistics Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda 100% Vie 7:32 p. m.

Instrumento01.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 17 de 17 variables

	SEXO	AREAS	TIEMPOSERV	SEDES	EDAD	ISTAS_D_1	ISTAS_D_2	ISTAS_D_3	ISTAS_D_4	ISTAS_D_5	ISTAS_D_6	D1_CAT	D3_CAT	D4_CAT	D5_CAT	D6_CAT	var	var
75	MUJER	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	9	22	6	28	6	11	INTERMEDIO	2	3	2	2	2	2
76	MUJER	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 20 a 40...	12	21	8	27	9	11	ALTO	2	3	2	3	2	2
77	VARON	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 41 a 60...	7	22	12	26	8	7	BAJO	2	3	2	3	3	3
78	MUJER	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 41 a 60...	10	25	12	21	5	4	INTERMEDIO	2	3	3	2	3	3
79	MUJER	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 41 a 60...	3	20	7	8	4	3	BAJO	3	3	3	2	3	3
80	VARON	ADMINST...	De 21 a más años	LIMA	De 41 a 60...	9	28	4	33	8	9	INTERMEDIO	1	2	1	3	3	3
81	VARON	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 41 a 60...	6	24	10	32	7	10	BAJO	2	3	1	3	3	3
82	MUJER	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	11	23	11	23	11	9	ALTO	2	3	3	3	3	3
83	VARON	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	4	27	8	36	3	15	BAJO	1	3	1	1	1	1
84	VARON	ADMINST...	De 21 a más años	LIMA	De 41 a 60...	11	25	10	33	6	10	ALTO	2	3	1	2	3	3
85	MUJER	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 41 a 60...	9	26	9	26	5	10	INTERMEDIO	1	3	2	2	3	3
86	VARON	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 61 a m...	13	30	7	29	7	9	ALTO	1	3	1	3	3	3
87	VARON	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 41 a 60...	11	25	6	17	8	9	ALTO	2	3	3	3	3	3
88	VARON	SEGURIDAD	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	10	30	9	36	4	15	INTERMEDIO	1	3	1	2	1	1
89	VARON	SEGURIDAD	De 1 a 10 años	LIMA	De 41 a 60...	2	22	7	34	11	13	BAJO	2	3	1	3	1	1
90	MUJER	ADMINST...	De 21 a más años	LIMA	De 41 a 60...	4	33	3	23	7	14	BAJO	1	2	3	3	1	1
91	VARON	LIMPEZA	De 11 a 20 años	LIMA	De 41 a 60...	10	30	2	34	7	14	INTERMEDIO	1	2	1	3	1	1
92	MUJER	LIMPEZA	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	5	19	10	18	5	9	BAJO	3	3	3	2	3	3
93	VARON	LIMPEZA	De 11 a 20 años	LIMA	De 41 a 60...	2	19	10	22	11	9	BAJO	3	3	3	3	3	3
94	VARON	ADMINST...	De 21 a más años	LIMA	De 41 a 60...	10	28	12	16	1	7	INTERMEDIO	1	3	3	1	3	3
95	MUJER	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 41 a 60...	8	31	3	32	10	15	INTERMEDIO	1	2	1	3	1	1
96	MUJER	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 20 a 40...	11	33	12	21	11	9	ALTO	1	3	3	3	3	3
97	MUJER	ADMINST...	De 1 a 10 años	LIMA	De 41 a 60...	6	36	13	21	12	9	BAJO	1	3	3	3	3	3
98	MUJER	ADMINST...	De 21 a más años	PROVINCAS	De 20 a 40...	6	21	10	25	6	8	BAJO	2	3	2	2	3	3
99	VARON	ADMINST...	De 11 a 20 años	LIMA	De 41 a 60...	1	28	1	40	3	16	BAJO	1	1	1	1	1	1

SPSS Statistics Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana

Instrumento01.sav [ConjuntoDatos*1] - IBM SPSS Statistics Editor

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	SEXO	Numérico	8	0	Sexo de colabo... {1, VARON}...	{1, VARON}...	Ninguno	7	Derecha	Nominal	Entrada
2	AREAS	Numérico	8	0	Area de trabajj... {1, ADMINIS}...	{1, ADMINIS}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	TIEMPOSERV	Numérico	8	0	Tiempo de serv... {1, De 1 a 1...}	{1, De 1 a 1...}	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	SEDES	Numérico	8	0	Sedes de asoci... {1, LIMA}...	{1, LIMA}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	EDAD	Numérico	8	0	Edaades de cola... {1, De 20 a ...}	{1, De 20 a ...}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	ISTAS_D1	Numérico	8	0	Exigencias Psic... Ninguno	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	ISTAS_D2	Numérico	8	0	Trabajo Activo Ninguno	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	ISTAS_D3	Numérico	8	0	Inseguridad Ninguno	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	ISTAS_D4	Numérico	8	0	Apoyo Social Ninguno	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	ISTAS_D5	Numérico	8	0	Doble Presencia Ninguno	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	ISTAS_D6	Numérico	8	0	Estima Ninguno	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
12	D1_CAT	Numérico	8	0	Exigencias Psic... {1, BAJ(O)}...	{1, BAJ(O)}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	D2_CAT	Numérico	8	0	Trabajo Activo Ninguno	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	D3_CAT	Numérico	8	0	Inseguridad Ninguno	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	D4_CAT	Numérico	8	0	Apoyo Social Ninguno	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	D5_CAT	Numérico	8	0	Doble Presencia Ninguno	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	D6_CAT	Numérico	8	0	Estima Ninguno	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18											