

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

Comparación de los riesgos psicosociales en colaboradores de dos áreas de producción de una empresa pesquera en Coishco, 2022.

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

Investigadora: Cabrera Bardales, Maribel

Asesora: Mg. Sc. Smith Maguiña, Carola Amparo

Lambayeque - Perú

2023

Comparación de los riesgos psicosociales en colaboradores de dos áreas de producción de una empresa pesquera en Coishco, 2022.

Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología.



Bach. Maribel Cabrera Bardales
Investigadora



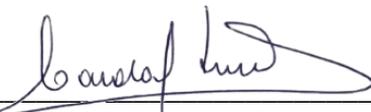
Dra. Gloria Betzabet Puicón Cruzalegui
Presidenta



Mg. Vallejos Valdivia, Claudia Dora
Secretaria



Dra. Fenco Periche, Beldad
Vocal



M. Sc. Carola Amparo Smith Maguiña

Asesora

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0688-VIRTUAL

Siendo las 09:00 horas, del día Viernes 23 de junio de 2023; se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet, <https://meet.google.com/kas-khys-nab>, los miembros del jurado designados mediante Resolución N° 0306-2023-V-D-FACHSE, de fecha 21 de febrero de 2023, integrado por:

Presidente : Dra. Gloria Betzabet Puicón Cruzalegui.
Secretario : M. Sc. Claudia Dora Vallejos Valdivia
Vocal : Dra. Beldad Fenco Periche
Asesor : M. Sc. Carola Amparo Smith Maguiña



Se reúnen como jurados de la sustentación de la tesis titulada:

La finalidad es evaluar la Tesis titulada: "COMPARACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN COLABORADORES DE DOS ÁREAS DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA PESQUERA EN COISHCO, 2022."; presentada por CABRERA BARDALES MARIBEL para obtener el Título profesional de Licenciado(a) en Psicología.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de (19) (DIECINUEVE) en la escala vigesimal, que equivale a la mención de MUY BUENO

Siendo las 09:50 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dra. Gloria Betzabet Puicón Cruzalegui
PRESIDENTE

M. Sc. Claudia Dora Vallejos Valdivia
SECRETARIO

Dra. Beldad Fenco Periche
VOCAL

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....
.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

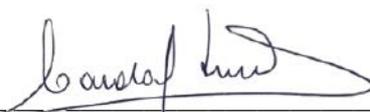
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Maribel Cabrera Bardales, investigadora principal, y Mg. Sc. Smith Maguiña, Carola Amparo, asesor del trabajo de investigación “Comparación de los riesgos psicosociales en colaboradores de dos áreas de producción de una empresa pesquera en Coishco, 2022” declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 12 de mayo 2023.



Bach. Maribel Cabrera Bardales
Investigadora principal



Mg. Sc. Smith Maguiña, Carola Amparo
Asesor

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi hermano Oscar Cabrera, por su espíritu alentador que impulsó mi desarrollo profesional y me brindó su apoyo incondicional a lo largo de mi carrera, a mis padres por guiar mi camino con valores, resiliencia y trabajo duro, a mis hermanas y hermanos por ser mi soporte en cada etapa de mi vida motivándome para seguir adelante por mis sueños, a Lenyn Quiroga por brindarme la mano en cada escalón que damos en la vida con el propósito de entrenar nuestras habilidades y competencias para construir un mañana en un mundo mejor.

Maribel Cabrera

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por extender su mano y guiar mi camino. A mis maestros, líderes, compañeros y amigos que han sido parte de mi crecimiento tanto en el ámbito laboral así como en lo personal. A mis docentes universitarios por compartir su conocimiento y formar profesionales con el propósito cambiar el mundo para convivir en una sociedad con mejores oportunidades. Agradezco también a la empresa que me acogió y me brindó la oportunidad de realizar mis prácticas profesionales y el apoyo necesario para poder aplicar esta investigación. A los asesores que me compartieron sus conocimientos y me orientaron en todo el proceso de investigación.

Maribel Cabrera

ÍNDICE

Dedicatoria	v
Agradecimientos	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	12
Capítulo I. Diseño teórico	16
1.1 Antecedentes	16
1.2 Bases teóricas	20
1.3 Definición y operacionalización de variables	33
Capítulo II. Métodos y materiales	34
2.1 Diseño de la contrastación de hipótesis	34
2.2 Población y muestra	35
2.3 Técnicas e instrumentos	36
2.4 Aspectos éticos	39
2.5 Equipos y materiales	39
Capítulo III. Resultados y discusión	41
3.1 Resultados en tablas y gráficos	41
3.2 Discusión	51
Capítulo IV. Conclusiones	59
Capítulo V. Recomendaciones	60
Bibliografía referenciada	61
Anexos	617

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Análisis comparativo de los riesgos psicosociales mediante la prueba U de Mann-Whitney</i>	41
Tabla 2: <i>Análisis comparativo de la dimensión "Exigencias Psicológicas" mediante la prueba U de Mann-Whitney</i>	43
Tabla 3: <i>Análisis comparativo de la dimensión "Trabajo activo y posibilidad de desarrollo" mediante la prueba U de Mann-Whitney</i>	44
Tabla 4: <i>Análisis comparativo de la dimensión "Inseguridad" mediante la prueba U de Mann-Whitney</i>	45
Tabla 5: <i>Análisis comparativo de la dimensión "Apoyo social y calidad de liderazgo" mediante la prueba U de Mann-Whitney.</i>	47
Tabla 6: <i>Análisis comparativo de la dimensión "Doble presencia" mediante la prueba U de Mann-Whitney</i>	48
Tabla 7: <i>Análisis comparativo de la dimensión "Estima" mediante la prueba U de Mann-Whitney</i>	49
Tabla 8: <i>A Análisis comparativo de los riesgos psicosociales mediante la prueba Kruskal Wallis</i>	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Modelo de Karasek: Demanda - Autonomía y Control</i>	27
Figura 3: <i>Niveles de la dimensión "Exigencias Psicológicas" en los colaboradores de CHD y CHI</i>	43
Figura 4: <i>Niveles de la dimensión "Trabajo activo y posibilidad de desarrollo" en los colaboradores de CHD y CHI</i>	44
Figura 5: <i>Niveles de la dimensión "Inseguridad" en los colaboradores de CHD y CHI</i>	46
Figura 6: <i>Niveles de la dimensión "Apoyo social y calidad de Liderazgo" en los colaboradores de CHD y CHI</i>	47
Figura 7: <i>Niveles de la dimensión "Doble presencia" en los colaboradores de CHD y CHI</i>	48
Figura 8: <i>Niveles de la dimensión "Estima" en los colaboradores de CHD y CHI</i>	49
Figura 9: <i>Niveles de los riesgos psicosociales en los colaboradores de CHD y CHI según edad</i> ...	50

RESUMEN

Los riesgos psicosociales son considerados como los problemas más comunes para abordar en las empresas y se relacionan con la seguridad y salud en el trabajo, éstas se presentan mayormente debido a la deficiencia en el diseño, organización y gestión de las tareas, afectando el bienestar de los colaboradores. El objetivo principal de la investigación ha sido comparar los riesgos psicosociales en dos áreas de producción en una empresa del sector industrial pesquero en Coishco, Ancash. Se consideró una muestra probabilística de 160 colaboradores, 120 del área “Consumo Humano Directo” y 40 colaboradores de “Consumo Humano Indirecto”. El enfoque de estudio corresponde al cuantitativo de diseño no experimental, transversal de alcance descriptivo comparativo. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario Método Ista21 Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) versión corta. Como conclusión general, los colaboradores del área de CHD perciben mayores riesgos psicosociales que los del área de CHI. Así mismo, se logró identificar diferencias estadísticamente significativas al comparar las áreas de producción en cinco dimensiones o tipos de riesgo psicosociales. La percepción de riesgo desfavorable en las dimensiones exigencias psicológicas, inseguridad y doble presencia es más elevada en los trabajadores de CHD. Mientras que la percepción de riesgo favorable en la dimensión condiciones para el trabajo activo y posibilidades de desarrollo y en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo es más elevada en los trabajadores de CHI. Otro resultado de interés es que, al comparar los riesgos psicosociales por edad, los jóvenes, adultos primarios y adultos intermedios, perciben mayores riesgos psicosociales que los adultos tardíos.

Palabras clave: factores de riesgos psicosociales, salud ocupacional, colaboradores, empresa pesquera.

ABSTRACT

Psychosocial risks are considered the most common problems that need to manage in companies. These are related to occupational health and safety, these are mostly due to deficiencies in the design, organization and management of tasks, affecting the welfare of employees. The main objective of the research was to compare the psychosocial risks in two production areas in a company of the industrial fishing sector in Coishco, Ancash. A probabilistic sample of 160 collaborators was considered, 120 from the "Direct Human Consumption" area and 40 collaborators from the "Indirect Human Consumption" area. The study approach corresponds to a quantitative, non-experimental, cross-sectional design with a comparative descriptive scope. The questionnaire Ista21 Copenhagen Psychosocial Questionnaire Method (CoPsoQ) short version was used for data collection. As a general conclusion, employees in the CHD area perceive greater psychosocial risks than those in the CHI area. Likewise, statistically significant differences were identified when comparing the production areas in five dimensions or types of psychosocial risk. The perception of unfavorable risk in the dimensions psychological demands, insecurity and double presence is higher in CHD workers. While the perception of favorable risk in the dimension conditions for active work and possibilities for development and in the dimension social support and quality of leadership is higher in CHI workers. Another result of interest is that, when comparing psychosocial risks by age, young people, primary adults and intermediate adults perceive higher psychosocial risks than late adults.

Key words: psychosocial risk factors, occupational health, employees, fishing company.

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (2020) conocida como OIT indica que los factores de riesgos psicosociales laborales son condiciones negativas que se presentan dentro del trabajo. Los entornos actuales considerados volátiles y de incertidumbre dan lugar al cambio de las condiciones y modalidades laborales que desencadenan el incremento y agudización de riesgos psicosociales afectando la salud física y mental, vulnerando el bienestar de los colaboradores. Obteniéndose como consecuencia el absentismo, rotación, estrés de los colaboradores, por ello nos plantea la importancia de identificar y gestionar los riesgos psicosociales en las organizaciones mediante planes de prevención y control.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la OIT en el 2021 indicaron que la falta de prevención de los riesgos en el trabajo causó inevitablemente la muerte de alrededor de 2 millones personas en el año 2016, dentro de los factores con mayor incidencia en accidentes aparecen las largas jornadas laborales, seguido de la exposición a partículas de gases y humos, así como las lesiones. Estas últimas fueron el factor de riesgo responsable de la mayor cantidad de años de vida perdidos por discapacidad en 2016 a nivel mundial, seguido de la exposición a largas jornadas laborales y los factores ergonómicos ocupacionales.

Salas y Maliá (2004) expertos en psicometría de la seguridad ocupacional, exponen que el comportamiento humano es el factor predominante para que se produzcan los accidentes dentro del trabajo, por lo tanto, se debe hacer énfasis en este factor cuando se implementen los planes de prevención en salud ocupacional.

En el ámbito nacional, el pico más alto de accidentes en el Perú, se evidenció en el 2019, con una cifra que asciende a 35036 casos, cobrando la vida de 236 trabajadores, mientras que el segundo pico se registró en el 2020 con 22669 accidentes de trabajo, de los

cuales 165 perdieron la vida. El mayor indicador causal, se le atribuye al esfuerzo físico o falsos movimientos, golpes por objetos y caídas de personas a nivel, ocasionando en su mayoría contusiones, heridas cortantes, torceduras y otros (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2020).

En la región Ancash, durante el 2019 se registraron 275 accidentes, cobrando la vida de dos personas, mientras que en el 2020 se registraron 111 accidentes laborales, cobrando la vida de siete colaboradores (MTPE, 2020).

En el ámbito local, dentro de la organización donde se realizó el estudio se han identificado ciertos factores de riesgos psicosociales relacionados a las condiciones laborales en las áreas de producción industrial que realizan funciones propiamente operativas, esta identificación ha sido informada por la gestora M. Eusebio (comunicación personal, 17 de noviembre del 2022) quien mencionó las quejas de algunos operarios por las metas de volumen de producción, los horarios nocturnos y la falta de apoyo social en la empresa. No obstante, esta información no ha sido corroborada en todos los trabajadores y cabe mencionar que las áreas de producción a investigar son: el área de producción de “Consumo humano directo (CHD)” y “Consumo humano indirecto (CHI)”. Existen diferencias entre las condiciones laborales de dichas áreas, por un lado en CHI, los procesos son mucho más automatizados, las actividades de esta área se pueden catalogar como actividades de alto riesgo que pueden generar accidentes por el tipo de maquinaria industrial utilizada, es por ello que los factores de riesgos psicosociales que se identifiquen podrían servir para mejorar algunos aspectos del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. En cuanto al área de producción de CHD, el flujo es sumamente operativo y manual, a diferencia de CHI, la mayor parte de las actividades tienen bajo de riesgo de accidentes; sin embargo, hay factores inherentes al puesto como el salario, demanda del trabajo que exige una respuesta rápida, las condiciones físicas y ambientales, como la ergonomía, el ruido y

el clima laboral, que pueden comportarse como factores de riesgos psicosociales y producir efectos negativos en la salud física y mental. A pesar de todo lo ya señalado, aún no se ha determinado si los colaboradores de ambas áreas perciben de manera similar los factores de riesgos psicosociales, elevándose la necesidad de investigar si tales percepciones difieren de acuerdo al área de producción donde laboran.

En tal sentido la presente investigación comprende una justificación práctica, dado que aporta cifras de niveles de riesgos psicosociales que proporcionan un mejor panorama para la toma de decisiones de la organización en las áreas evaluadas, más aún cuando no se han encontrado suficientes estudios en el ámbito local. Además, el estudio envuelve una relevancia social que radica en el aporte a la psicología organizacional, psicología ocupacional y a la seguridad y salud en el trabajo, siendo esta última, monitoreada por el Ministerio de Trabajo, en tanto los factores de riesgos psicosociales son de gran interés porque de no gestionarse adecuadamente, las empresas corren el riesgo de perder el talento humano por deserción laboral e incluso exponerse a pagos de indemnización por daños y perjuicios si en caso por alguno de estos factores algún trabajador tuviese un accidente laboral.

Debido a ello se plantea el siguiente problema: ¿Existen diferencias al comparar los riesgos psicosociales en colaboradores de las áreas de producción de consumo humano directo y consumo humano indirecto de una empresa pesquera en Coishco, 2022? Se plantea como hipótesis lo siguiente: Existen diferencias al comparar los riesgos psicosociales en colaboradores de las áreas de producción de consumo humano directo y consumo humano indirecto de una empresa pesquera en Coishco, 2022. Para ello se considera como objetivo general: Comparar los riesgos psicosociales en colaboradores del área de producción de consumo humano directo y consumo humano indirecto de una empresa pesquera en Coishco, 2022. Como objetivos específicos se plantea: i) Comparar

las exigencias psicológicas en colaboradores del área de producción de consumo humano directo y consumo humano indirecto de una empresa pesquera en Coishco. ii) Comparar el trabajo activo y posibilidad de desarrollo en colaboradores del área de producción de consumo humano directo y consumo humano indirecto de una empresa pesquera en Coishco. iii) Comparar la inseguridad sobre el futuro laboral en colaboradores del área de producción de consumo humano directo y consumo humano indirecto de una empresa pesquera en Coishco. iv) Comparar el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en colaboradores del área de producción de consumo humano directo y consumo humano indirecto de una empresa pesquera en Coishco. v) Comparar la doble presencia en colaboradores del área de producción de consumo humano directo y consumo humano indirecto de una empresa pesquera en Coishco. vi) Comparar la estima en colaboradores del área de producción de consumo humano directo y consumo humano indirecto de una empresa pesquera en Coishco. vii) Comparar los riesgos psicosociales según la edad de los operadores de dos áreas de producción de una empresa pesquera en Coishco.

La investigación está estructurada por capítulos, los cuales se precisan a continuación. El capítulo I, se compone con el diseño teórico, donde se analizan los estudios preliminares y las bases teóricas para explicar la variable estudiada. En el capítulo II, se detallan los métodos y materiales utilizados, abarca el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, aspectos éticos, equipos y materiales. En el capítulo III, se detallan los resultados y la discusión de la misma, haciendo uso de gráficos y tablas. El capítulo IV, se compone por las conclusiones. Finalmente, en el capítulo V, se exponen las recomendaciones de la investigación desarrollada. Asimismo, el presente informe culmina con referencias y anexos.

CAPITULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

1.1.1 Internacionales

Monsalves (2019) investigó los riesgos psicosociales en una empresa del rubro retail en Coronel, Chile. El estudio fue realizado con una muestra universal de 20 colaboradores del área de ventas. Para la recolección de datos, se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales ISTAS 21. La investigación fue descriptiva. Como resultado se obtuvo que: cuatro dimensiones en riesgo bajo y una dimensión en riesgo alto, la cual fue la dimensión de doble presencia, asociada a trabajar y a la vez tener preocupaciones del hogar. En exigencias psicológicas, el 20% se encontró en un nivel de riesgo alto, el 35% en riesgo medio y el 45% en riesgo bajo. En trabajo activo y desarrollo de habilidades, el riesgo alto fue 40%, al igual que el riesgo medio y el 20% se ubicó en riesgo bajo. Para la dimensión apoyo social el 30% tuvo un riesgo alto, 40% un riesgo medio, y 30% riesgo bajo. En compensaciones, el porcentaje de riesgo alto fue 30%, riesgo medio 45% y riesgo bajo 25%. Para la dimensión doble presencia el 65 % tuvo un riesgo alto, 30% riesgo medio y 5% riesgo bajo.

Pozo (2018) en su estudio investigó los riesgos psicosociales relacionados al desempeño laboral en la empresa Revestisa Cía. Ltda. en la ciudad de Quito, Ecuador. La investigación fue descriptiva y la muestra evaluada se conformó de 26 colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario ISTAS 21, usaron indicadores de rotación de la organización para su posterior análisis. Como resultados se obtuvo que los riesgos psicosociales están relacionados con las exigencias psicológicas, seguridad y estima ya que

estos se encuentran en condición desfavorable para los colaboradores de la organización. Los resultados obtenidos con respecto a la dimensión exigencias psicológicas fueron: 19% nivel favorable, 23% intermedio y 58% desfavorable. En cuanto al factor trabajo activo y posibilidad de desarrollo, se presentó: nivel favorable 54%, intermedio 31% y desfavorable 15%. En el factor inseguridad el 19% presentó nivel intermedio y el 81% desfavorable. En el factor doble presencia el 23% obtuvo nivel favorable, el 50% intermedio y el 27% desfavorable. En la dimensión estima el 19% obtuvo un nivel favorable, el 46% nivel intermedio y el 35% desfavorable.

Luna y Bernal (2018) en su investigación identificaron los principales factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la empresa Colineal a nivel nacional en Ecuador. El estudio fue de tipo descriptivo de enfoque no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 309 colaboradores. Para la recolección de datos aplicaron el cuestionario CoPsoQ-Istas21. Como resultados obtuvieron que: en exigencias psicológicas el 52.92% se encuentra en un nivel desfavorable, el 26.3% en intermedio y 20.8% favorable. En cuanto a la dimensión compensaciones en el trabajo, el 36.36 % se encuentra en un nivel desfavorable, el 19.2% en intermedio y 44.44% favorable. En la dimensión de apoyo social, el 36.11% se encuentra en un nivel desfavorable, el 30.89% en intermedio y 32.6% favorable. En la dimensión conflicto trabajo familia, el 47.2% se encuentra en un nivel desfavorable, el 36.9% en intermedio y 15.9% favorable. En la dimensión control sobre el trabajo, el 11.33% se encuentra en un nivel desfavorable, el 26.53% en intermedio y 62.13% favorable. En los factores de riesgos psicosociales el 10.2% se encuentra en un nivel desfavorable, el 14.25% en intermedio y 75.55% favorable.

1.1.2 Nacionales

En el contexto nacional, Alata (2022) en su estudio investigó los niveles de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa del rubro retail Perú Forus, período 2018 en

Chorrillos. El método utilizado fue de tipo descriptivo, no experimental, de corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 69 colaboradores seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Para la recolección de datos utilizó el instrumento “Factores de Riesgos Psicosociales Ista21”. Como resultados obtenidos en la muestra de estudio, se identificó un 55% de riesgo moderado, seguido del 38% que presentó riesgo bajo y el 7% riesgo muy bajo.

Espinoza (2020) investigó los factores de riesgos psicosociales y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un Banco de Huancayo en el año 2020. El estudio fue de diseño no experimental, transeccional, correlacionar y de tipo aplicado. La muestra fue censal, siendo evaluados 58 colaboradores. Se aplicó el cuestionario “Factores de Riesgos Psicosociales” (CoPsoQistas21) versión 1.5 y la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Los resultados revelaron, a un nivel de significancia de 0.05, un coeficiente de correlación de 0.547; donde se concluye que a mayor presencia de factores de riesgos psicosociales en los colaboradores, mayores son sus niveles de estrés. En cuanto a los factores de riesgos psicosociales, el 27.6% de la muestra registró una puntuación desfavorable respecto a los factores de riesgo psicosocial, el 39.7% tuvo una puntuación intermedia y el 32.8% una puntuación favorable.

Quiliche y Sánchez (2020) investigaron la relación entre los factores de los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en colaboradores de una organización en la ciudad de Cajamarca. Utilizaron una metodología de tipo básico no experimental y de diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 25 colaboradores. Se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach y el CoPsoQ ISTAS 21. Los resultados revelan que, a mayores exigencias psicológicas y doble presencia y menor calidad de liderazgo, el síndrome de burnout aumenta. Además, en el factor exigencias psicológicas, el 48% presenta un nivel favorable, el 44% intermedio y el 8% desfavorable. En doble presencia,

el 16% tiene un nivel favorable, el 28% intermedio y el 56% desfavorable. En control sobre el trabajo, el 52% muestra un nivel favorable, 4% intermedio y el 44% desfavorable. En apoyo social y calidad de liderazgo el 28% muestra un nivel favorable, el 64% intermedio y 8% desfavorable. En estima el 68% muestra un nivel favorable, el 28% intermedio y 4% bajo. En inseguridad, el 28% muestra un nivel favorable, 48% nivel intermedio y el 24% favorable.

Arancibia y Rodas (2019) investigaron la relación que existe entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en dos empresas del rubro retail de la ciudad de Cajamarca. El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional, con diseño no experimental, transversal. La muestra estuvo conformada por 60 colaboradores, 30 de ellos pertenecientes a Sagafalabella y 30 colaboradores de la empresa Ripley, fueron seleccionados mediante un muestreo probabilístico. Para la recolección de datos de riesgos psicosociales aplicaron el cuestionario CoPsoQistas 21 (versión 1.5) y la escala de Escala de Satisfacción Laboral. Los resultados obtenidos revelaron que no existe correlación significativa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral. En cuanto a los factores de riesgos psicosociales, el 85% presenta un nivel de exposición psicosocial favorable y 15% presenta nivel de exposición psicosocial intermedio.

1.1.3 Locales

En el contexto local, Granfer y Silva (2022) investigaron la relación entre los factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en administrativos de una institución privada en la ciudad de Huaraz, el departamento de Ancash. La investigación aplicada fue de tipo correlacional con diseño no experimental, aplicada en una muestra de 115 colaboradores seleccionados de manera no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario de ISTAS - 21 para los riesgos psicosociales y el cuestionario de satisfacción laboral general. De acuerdo a los resultados obtenidos, revelaron que el 98.5 %

presentaron factores de riesgos psicosociales en un nivel alto y el 1.5% en un nivel bajo. En cuanto a las dimensiones de los riesgos psicosociales, exigencias psicológicas, las compensaciones y la doble presencia presentaron mayores porcentajes desfavorables.

Sanz (2020) estudió la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores de la planta concentradora de minerales de la minera Huinac S.A.C. del distrito de Ticapampa, provincia de Recuay en el departamento de Áncash. El estudio realizado fue de tipo descriptivo-correlacional y de diseño no experimental, transversal. La muestra estuvo conformada por 52 colaboradores. Para la recolección de datos se usó el cuestionario SUSESO ISTAS21 y la escala de opinión SL – SP de Sonia Palma. Los resultados revelaron que existe una relación significativa entre las dos variables estudiadas, asimismo los factores de riesgo psicosocial revelan un alto riesgo, así como en las dimensiones exigencias psicológicas y compensación, también se evidencia que son altas las deficiencias y limitaciones en la satisfacción laboral.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Breve historia de los Riesgos psicosociales

Las características del trabajo han evolucionado a lo largo de la historia, en la edad media con la aparición de los gremios, considerados como las primeras aproximaciones a los sindicatos fueron los primigenios defensores formales contra las condiciones inhumanas y maltratos laborales, próximamente con la Revolución Francesa nacieron los sindicatos y el reconocimiento de los derechos humanos, lo que origina la validación de la importancia del derecho a la integridad física, mental y social, planteando las bases de la salud en el trabajo (Moreno, 2011).

En Europa, la preocupación por la prevención de los riesgos laborales se activa luego de la segunda guerra mundial junto a algunos tratados relacionados a la prevención de los riesgos en la organización del trabajo; sin embargo, hasta ese entonces no se

tomaban en cuenta los riesgos psicosociales. Es en 1997, con la aprobación del reglamento de servicios de prevención “Real Decreto 39/1997” donde se describe el perfil técnico que se debe considerar para asumir el rol preventivo integral de los riesgos laborales en las organizaciones incorporando también la prevención de los riesgos psicosociales, es en esta etapa donde toda empresa tiene la obligación de establecer un plan de prevención de riesgos que contenga una estructura organizativa, descripción de funciones, procesos, herramientas y recursos necesarios para dicho fin (Moreno, 2011).

Moreno y Baez (2022) en su investigación, describen los documentos oficiales que dan origen de los factores psicosociales, donde la preocupación por abordar esta problemática data del año 1984 con la publicación realizada por la OIT y la OMS del escrito “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”, basada en los de los aportes tomados en la Asamblea Mundial de la Salud que se realizó algunos años atrás, cuando expresaron preocupación por las consecuencias que se genera en la salud de los colaboradores debido a la exposición de factores de riesgos psicosociales, considerando que los riesgos psicosociales constan de definiciones complejas ya que parte de la percepción y experiencia de cada colaborador.

Otro aporte importante en la historia de los factores psicosociales lo expuso Kalimo et al. (1988), autores del documento “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud”, basado en los primeros conceptos ya planteados que parte de los factores y experiencia que percibe cada colaborador frente a las exigencias del trabajo, sin embargo, el aporte diferenciador conlleva a clasificar los factores psicosociales en dos categorías principales, positivos que puede tener condiciones favorable para las personas, mientras que los factores psicosociales negativos, tienen efectos desfavorables.

En 1987, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), inició la aplicación de encuestas nacionales sobre los riesgos laborales, incorporando en la

3 encuesta la evaluación de los riesgos psicosociales relacionados al puesto laboral (Moreno, 2011).

En Europa, durante el año 1991, la Fundación de Mejora de las Condiciones de Vida, inició una evaluación de las condiciones laborales cada 5 años, en la primera encuesta toma en cuenta los factores psicosociales relacionados al entretenimiento, la información y el apoyo social. Cinco años después, en su segunda evaluación, se incorporó los factores psicosociales clasificándolos como organizacionales y sociales. Los factores organizacionales hacen referencia la jornada laboral, el ritmo, la autonomía, control, salario y otros. Por otro lado, los factores sociales abarcan la igualdad de oportunidades, violencia y la participación. En la tercera encuesta se incluye ampliamente la evaluación de los factores psicosociales relacionados a la violencia, acoso laboral y acoso sexual, dando lugar a que en próximas evaluaciones tome más importancia una perspectiva psicosocial (Moreno, 2011).

1.2.2 Legislación Peruana relacionada a la Seguridad y la Salud en el Trabajo

En el 2009 la legislación peruana aprobó la norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, donde introducen de manera general a los riesgos psicosociales y lo definen desde una perspectiva biopsicosocial como aquellas condiciones o factores que pueden surgir en el ambiente laboral y se relacionan con la presión de las exigencias por parte de la organización, el contenido de la función o tarea y la forma en que éstas se ejecutan, repercutiendo de manera desfavorable en la salud física, mental, social de la persona; sin embargo, a pesar de introducir los riesgos psicosociales en esta legislación, no se aborda de manera adecuada para delimitar los alcances que éstos pueden tener dentro de las organizaciones, debilitando la posibilidad de fomentar mayor visibilidad y prevención (MTPE, 2008).

Asimismo, en el 2016 también se aprobó en la legislación peruana la Ley N° 29783, que aborda la seguridad y salud en el trabajo, donde se toma la seguridad ocupacional desde una perspectiva de responsabilidad del estado, obligando a las empresas a organizar sus comités de salud y seguridad en el trabajo o supervisores de la seguridad, además de ello formalizarlo mediante la declaración de planillas a los miembros que lo conforman en el T-Registro, estos tienen como función garantizar la seguridad de los colaboradores y hacer cumplir las normas que el estado establece mediante la identificación, evaluación y comunicación de los riesgos que pueden contener además de brindar las condiciones para salvaguardar la seguridad y salud del trabajador. Este decreto reconoce la importancia de prevenir los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones (MTPE, 2016).

Otra organización peruana que aborda a los riesgos psicosociales, es el Ministerio de Salud, mediante la Resolución Ministerial N.º 468-2011-MINSA, que oficializa la implementación de una evaluación del clima organizacional en los centros del ministerio de salud, considerando al clima organizacional como el conjunto de percepciones que tienen los colaboradores acerca de su ambiente físico, de las relaciones que pueden desarrollar con sus compañeros y las normas que regulan su trabajo. Bajo dicho precepto se canaliza la prevención de los riesgos psicosociales, ya que la normativa incide en una evaluación anual para la posterior implementación de planes correctivos que puedan ser efectivos y sustentables en el tiempo con el objetivo de fomentar ambientes y climas laborales saludables (Ministerio de Salud [MINSA], 2011).

De acuerdo a lo estipulado por los Derechos Humanos, toda persona mayor de edad tiene total libertad de elegir su trabajo y que éste pueda tener las condiciones y las herramientas necesarias para ejecutar su tarea de forma satisfactoria y gozar de una vida productiva con dignidad (MTPE, 2014).

La carta magna del Perú, indica que el trabajo es un deber y un derecho y el medio para alcanzar la realización, por lo que es deber del estado fomentar empleo y buenas las condiciones para la población (Constitución Política del Perú, 1993).

Un aporte importante para visibilizar este tema es el informe sobre los riesgos psicosociales emitido esta vez por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que describe la problemática y las aproximaciones al diagnóstico de los riesgos psicosociales en las organizaciones de Lima Metropolitana, a modo de conclusión da a entender que no existe una articulación de instituciones públicas que puedan monitorear el abordaje de los riesgos psicosociales en las organizaciones, siendo éste una carencia imperiosa, ya sea por escasos profesionales especializados en la materia y la falta de visibilización de la problemática que se presenta como un iceberg en la salud psicosocial de los colaboradores (MTPE, 2014).

1.2.3 Definiciones

La literatura aclara que se debe reconocer y tener en cuenta algunos conceptos claves de los psicosociales para poder diferenciarlos y tener mayor perspectiva para poder abordarlos dentro de las organizaciones con el fin de cuidar la salud ocupacional de los colaboradores. El concepto de “Los factores psicosociales”, hace referencia a las condiciones propias de la estructura organizativa dentro del trabajo relacionado al liderazgo, la cultura, el clima laboral, el diseño de la posición, entre otros que pueden producir resultados positivos o negativos. Cuando los factores son favorables, implica que las condiciones laborales son apropiadas e impulsan el desarrollo de las competencias y habilidades, caso contrario tienden a producir consecuencias perjudiciales para el bienestar y la salud de las personas (Collantes, et al., 2012).

También, hace referencia a factores predictivos que tienen efectos negativos y graves en la salud social, mental y físico de las personas, podemos tener como ejemplo clave al estrés o el acoso laboral (Collantes et al., 2012).

Así mismo, se definen como las condiciones que se presentan dentro del ámbito laboral y el entorno de la persona, originados a nivel social que afecta la salud, si éstas condiciones mantienen su intensidad, frecuencia y duración como resultado producen estrés, en consecuencia, generan respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS], 2010).

Los factores de riesgos psicosociales surgen de aquellas percepciones de la interacción entre las condiciones laborales, el entorno y la estructura organizativa frente a las singularidades del individuo como sus competencias, carencias, limitaciones, su cultura y las vivencias del mundo externo que pueden influir en la salud de los colaboradores (OIT y OMS, 1984).

Neffa (2015), define los riesgos psicosociales tomando en cuenta las contribuciones de otros autores y organizaciones como todos aquellos factores que representan una amenaza para la estabilidad, salud física, mental y social de las personas, pueden presentarse acuerdo a las relaciones sociales laborales, jerarquía, los compañero y clientes, por un lado hace hincapié a los factores del entorno laboral mediante agentes ambientales físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos y por otro lado las condiciones de la composición y organización de la tarea, como las exigencias e intensidad ocupacional, los sistemas salariales, los desafíos nuevas tecnologías, las recompensas, involucramiento de la personas en las decisiones y otros que afectan directa o indirectamente en la productividad de la empresa, así mismo incide en el uso de los seguros sociales de salud generando gasto público.

1.2.4 Modelos teóricos los riesgos Psicosociales.

Existen diversos modelos teóricos causalistas que tratan de explicar el origen y los factores de los riesgos psicosociales, a continuación, se describen los más importantes.

Modelo demanda, control y apoyo social.

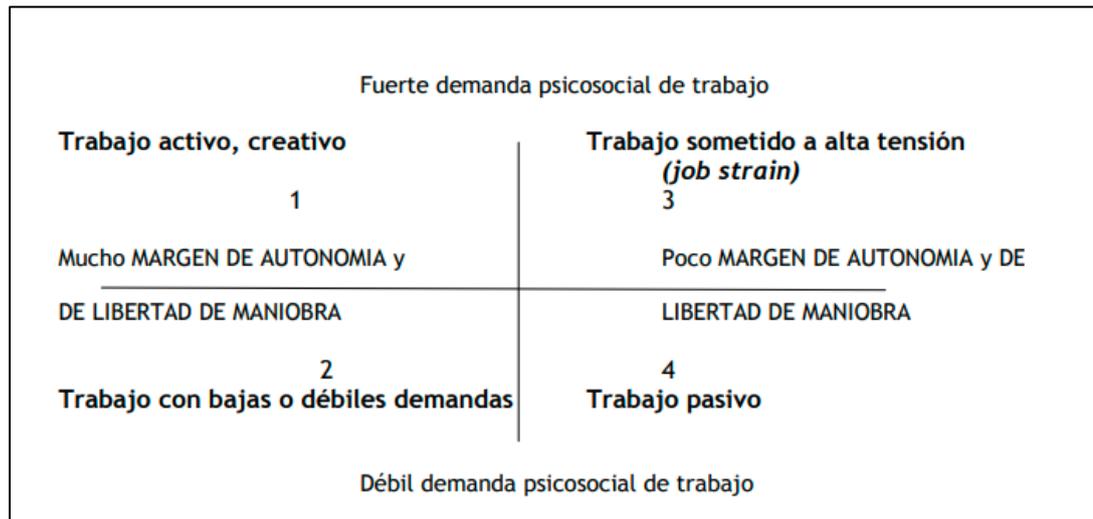
Neffa (2015) expone que este modelo fue planteado inicialmente por el sociólogo y psicólogo Robert Karasek en los años setenta como respuesta a la necesidad de explicar el estrés laboral, este modelo nos expone el afloramiento de los riesgos psicosociales en función de dos factores importantes, uno de ellos hace referencia a las demandas psicológicas del trabajo, el segundo hace referencia al control y autonomía de la persona. Karasek afirma que cuando existe gran intensidad de demanda de trabajo y el colaborador posee bajo control o autonomía para ejecutarlo, origina en esta persona un progresivo desequilibrio psíquico conocido como “job strain” o tensión laboral. Ello implica que cuando el colaborador posee autonomía y posibilidades de control de sus labores puede moderar y resolver fácilmente sus demandas.

Las demandas son consideradas como aquellas exigencias psicológicas y mentales que requiere el trabajo y se presenta de manera cualitativa como el manejo de las emociones y cuantitativo relacionado al volumen, los plazos en tiempo, intensidad, el nivel de concentración, exposición a interrupciones y otros. El control de estas demandas se relaciona con la manera en que la persona realiza las tareas en función de la autonomía y el desarrollo de habilidades. Por un lado, la autonomía da lugar a la persona para tomar sus propias decisiones y controlar sus actividades en tiempo, método, ritmo, prioridad, secuencia y otros. Así mismo, el desarrollo de habilidades se refiere a las oportunidades y retos que le brinda su trabajo para ser

creativo, agilizar sus procesos, ser más eficiente que va de la mano con el nivel de educación, formación profesional o experiencia previa que posee.

Figura 1

Modelo de Karasek: Demanda - Autonomía y Control.



Nota. Modelo de Karasek de cuatro cuadrantes. Desde “Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo”. Contribución a su estudio”, por J. C. Neffa, 2015, *Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET*, p. 256 (<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>).

Si las demandas del trabajo se presentan en gran intensidad y la persona posee un alto nivel de autonomía y control, puede ser una oportunidad para retarse a sí mismos y desarrollar sus habilidades.

Sí las demandas laborales se presentan en baja intensidad y la persona posee alto nivel de autonomía, el trabajo será tranquilo y podrá sobrellevar de manera estable su trabajo por se producirá respuestas negativas en la salud.

Si las demandas de trabajo son altas y tiene poco grado de autonomía y control con sus funciones, ello provoca fuertes tensiones y fatigas que provocan efectos negativos en la salud de las personas.

Si las demandas laborales son bajas y la persona posee poco margen de autonomía, da como resultado un trabajo rutinario sin satisfacción, falta de involucramiento y poco desarrollo, los profesionales se estancan y no practican o desarrollan sus habilidades terminando gradualmente en la rotación del personal.

Johnson y Hall ampliaron este modelo incluyendo una dimensión más a este modelo junto con Theorell, el “Apoyo Social” con el objetivo de acrecentar la capacidad de las personas para afrontar las demandas laborales y poder mitigar el estrés o el job strain. Consideraron que el apoyo social se compone de dos elementos, apoyo social horizontal, brindado por el equipo o compañeros de trabajo para realizar bien la tarea y el apoyo técnico, brindado por los supervisores o líderes directos en cuanto a la orientación técnico profesional (Neffa, 2015).

Modelo de J. Siegrist: “Desequilibrio entre la Demanda - Recompensa”.

Siegrist nos plantea este modelo desde una perspectiva de la sociología médica, que se basa en el desequilibrio, refiriéndose al esfuerzo de cada persona para abordar las exigencias psíquicas, mentales o físicas del trabajo frente a la recompensa que obtiene por el trabajo realizado, concluyendo así en la siguiente premisa “si la recompensa recibida no es congruente o equitativo con el esfuerzo prestado frente a la demanda, contribuye a producir estrés, desórdenes mentales y físicos”. Para abordar estos factores, se plantean dos técnicas de afrontamiento, una de ellas se centra en el problema, buscando soluciones de apoyo técnico para abordarlo, la otra estrategia se basa en la emoción, cuando la persona busca sublimar las emociones producidas por la tensión (Neffa, 2015).

Neffa (2015) También indica que la recompensa recibida por el esfuerzo realizado puede presentarse de manera material, moral y simbólica, éstas a su vez tienden a cambiar en el tiempo ya que se ven condicionados por la estima, el

control del estatus y el salario. La estima se relaciona con el reconocimiento que se obtiene de los superiores, partners o clientes y ayudan a enfrentar las dificultades de la tarea.

Este modelo incluyó una tercera dimensión “overcommitment” que representa el exceso de compromiso e involucramiento por lo que se espera recibir una justa recompensa y aprobación de los compañeros, jefes, organización. En el caso de no obtenerlo, existe un certero riesgo de quebrantar la estabilidad de la persona (Neffa, 2015).

Modelo ISTAS.

Este modelo fue planteado por un equipo conformado de representantes de diversas instituciones, con el objetivo de determinar y cuantificar los riesgos psicosociales. Este modelo se respalda en las teorías anteriormente mencionadas “demanda – control y apoyo social” de Karasek, Johnson y Hall, seguido del modelo “esfuerzo - recompensa” de Siegrist, consta de 20 dimensiones agrupadas en 5 apartados, para su evaluación se administra el cuestionario ISTAS 21, versión adaptada al español del Manual para la Evaluación de Riesgos Psicosociales Copenhague (Moncada et al., 2002).

Moncada et al. (2002), refieren que las empresas deben considerar la evaluación preventiva de los riesgos psicosociales, sin embargo, este modelo no solo se proyecta a la evaluación o análisis de los riesgos psicosociales, antes bien propone acciones para controlar o mitigarlos, estas acciones se enlazan con la organización de la tarea, perfeccionar los proceso e involucrar a la persona en el curso y desarrollo de la organización.

Exigencias psicológicas del trabajo.

Esta dimensión es compatible con el modelo de Karasek “demanda - control”, donde se contemplan las exigencias cuantitativas del trabajo, mediante la ejecución de altos volúmenes de tareas en cortos periodos de tiempo. Las exigencias de esconder emociones, que se pretende mantener una posición de represión frente a las exigencias emocionales de los usuarios o clientes en el ámbito laboral. Exigencias emocionales, referidas a no involucrarse en situaciones emocionales que podrían crear conflictos de intereses ya que tenemos la predisposición de crear vínculos de manera involuntaria y por último las exigencias cognitivas que hace referencia a los conocimientos, la toma de decisiones, manejar conocimiento, ser creativos e innovadores.

Trabajo activo y desarrollo de habilidades.

Basado en el modelo de Karasek, considera que el control sobre el trabajo es imprescindible para ejecutar la tarea, divide al concepto en dos componentes, la autonomía y el desarrollo de habilidades que son indispensables para el trabajo activo y el aprendizaje. La autonomía en el trabajo, supone tener el control en la cantidad, la prioridad, el orden y los métodos a utilizar para determinada tarea. La posibilidad de desarrollo, refiere a las oportunidades de crecimiento con nuevos retos, conocimiento. Tener control sobre el trabajo, también implica tener autonomía relacionado a los tiempos programados, pausas, vacaciones, descansos del personal. Tener sentido del trabajo se relaciona con el aporte a la sociedad y el sentimiento de importancia de las labores. Integración o compromiso con la empresa, que hace referencia al salario emocional y la motivación intrínseca.

Inseguridad sobre el futuro laboral.

Refiere al control del estatus “estabilidad del empleo, perspectivas de promoción y cambios no deseados” del modelo “esfuerzo - compensaciones” de J. Siegrist, hace referencia a la incertidumbre relacionado a la temporalidad y a la precariedad laboral, los cambios que puedan implicar una reestructuración de funciones, condiciones laborales, recortes de beneficios, cambios de jornada, horarios, forma de pago, carrera profesional.

Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.

Esta dimensión parte del modelo de J. Johson “demanda - control - apoyo social”, considerada una extensión del modelo de Karasek ya que introduce el indicador de apoyo social. Hace referencia a los vínculos sociales entre los superiores jerárquicos y los compañeros de trabajo, que influyen en la forma de trabajar y en el clima laboral. El apoyo social, supone la ayuda de los compañeros en el momento en que se necesita, el apoyo social de los superiores, supone la ayuda necesaria de las jefaturas para realizar las tareas, la calidad del liderazgo, supone las estrategias para lograr los objetivos de manera colectiva.

Doble presencia.

Esta escala fue añadida en la versión castellana por un grupo español en colaboración con el Gabinete de Estudios de Comisiones Obreras de Navarra, no contenidas en la versión original danesa, este apartado refiere a las exigencias por las tareas del hogar y la carga que implica la ejecutarlas, además de lograr la congruencia entre las exigencias productivas del trabajo y las exigencias domésticas, sobre todo en mujeres, que implica una doble carga cuando asumen toda la responsabilidad.

Estima.

Del mismo modo que el apartado doble presencia, esta dimensión es añadida por los autores de la versión española basado en el modelo de ERI “esfuerzo - compensaciones” de J. Siegrist. Supone el reconocimiento al esfuerzo por parte de los líderes, además de recibir el apoyo y trato justo en el ámbito laboral.

1.2 Definición y operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
		OPERACIONAL			
RIESGOS PSICOSOCIALES	Los riesgos psicosociales en el trabajo hacen referencia a las percepciones y experiencias con aspectos relacionados a las condiciones laborales, las relaciones sociales, también, hace énfasis con las singularidades del individuo como sus capacidades, limitaciones, necesidades, finalmente, con factores externos del medio que influyen en el bienestar y la salud (OIT y OMS, 1984).	Los riesgos psicosociales son condiciones que se exponen en el trabajo y tienden a afectar la salud física, social y emocional de los colaboradores, se propone la evaluación de esta variable mediante las 6 dimensiones, estas son: exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, inseguridad sobre el futuro, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima (ISTAS, 2010).	Exigencias Psicológicas.	Exigencias cuantitativas	Ordinal
				Exigencias cognitivas	
				Exigencias emocionales	
			Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	Influencia en el trabajo	
				Posibilidad de desarrollo	
				Control sobre los tiempos de trabajo	
				Sentido del trabajo.	
			Inseguridad sobre el futuro laboral	Integración a la empresa	
				Imposición de tareas nuevas	
				Horario rotativo	
			Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Salario injusto	
				Previsibilidad	
				Claridad de rol	
				Conflictos de rol	
				Calidad de liderazgo	
				Refuerzo	
				Apoyo social	
Posibilidades de relación social					
Doble presencia	Sentimiento de grupo				
	Rol familiar				
Estima	Preocupación en otras tareas				
	Reconocimiento laboral				
	Apoyo laboral -Forma de trato laboral				

CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

2.1 Diseño de la contrastación de hipótesis

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el enfoque de estudio corresponde al cuantitativo debido al análisis de connotación numérica, de diseño no experimental, puesto que no se han intervenido ni manipulado las variables, de acuerdo a su dimensión temporal de estudio se define como una investigación transversal, de alcance descriptivo comparativo. Su representación se muestra mediante el siguiente esquema:

$$\begin{array}{lll} M1 & \text{-----} & O1 \quad O1 \neq O2 \\ M2 & \text{-----} & O2 \quad O1 = O2 \end{array}$$

Dónde:

M1: Trabajadores de Consumo Humano Directo

M2; Trabajadores de Consumo Humano Indirecto

O1 y O2: Medición de los riesgos psicosociales

2.1.1 Metodología

La estadística se divide en dos grandes ramas: estadística descriptiva y estadística inferencial.

En el presente estudio, se utilizó la estadística descriptiva ya que trata de describir el comportamiento de la variable haciendo uso de herramientas de análisis como las medidas de tendencia central, la distribución de frecuencias y porcentajes, con el fin de encontrar una conclusión y tomar decisiones (Dousdebes, 2021).

También se utilizó la estadística inferencial, haciendo mención a las predicciones o inferencias, tomando elementos de confiabilidad o juicio que permitieron determinar que lo que ocurre en la muestra es aplicable a toda la población u objeto de estudio (Dousdebes, 2021). Para la elección de las pruebas comparativas se consideraron previamente pruebas de normalidad de la variable en los distintos grupos objetos de comparación.

2.2 Población y muestra

2.2.1 Población

La población está conformada por 271 trabajadores de una empresa pesquera del sector industrial. De los cuales 203 pertenecen al área de producción de consumo humano directo y 68 pertenecen al área de producción de consumo humano indirecto. La empresa se ubica en el distrito de Coishco, provincia del Santa, departamento de Ancash.

Criterios de inclusión.

Colaboradores que se encontraban laborando más de tres meses en la empresa y pertenecían a las áreas en estudio.

Criterios de exclusión.

Colaboradores (as) que contestaron de manera incorrecta o incompleta los cuestionarios.

Colaboradores (as) que no aceptaron participar en el proceso de investigación y abandonaron el proceso.

Colaboradores (as) que se encontraban laborando menos de 3 meses en la empresa.

Colaboradores (as) que no dieron su consentimiento para la aplicación de la encuesta.

2.2.2 Muestra

El tamaño de muestra fue calculado mediante fórmula para cálculo de muestras finitas resultando un tamaño muestral de 159 trabajadores, completándose a 160, que

mediante el muestreo probabilístico de tipo estratificado, resultó en 120 colaboradores del área de producción de consumo humano directo y 40 del área de producción de consumo humano indirecto.

Fórmula aplicada para encontrar el tamaño de muestra:

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

$$n = \frac{271 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (271 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 159.14$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = población = 271

Z = nivel de confianza 95% = 1.96

P = probabilidad a favor = 0.5

q = probabilidad en contra = 0.5

d = precisión 5% =0.05

	N	n
CHD	203	120
CHI	68	40

2.3 Técnicas e instrumentos

2.3.1 Técnicas

Según Hernández-Sampieri, et al. (2010) tanto en las investigaciones cualitativas y cuantitativas pueden utilizarse diversas técnicas para la recolección de datos, en el caso de las cualitativas suelen tomar en cuenta los cuestionarios cerrados, datos estadísticos,

pruebas que previamente sean estandarizadas, métodos de medición fisiológico, entre otros. En las investigaciones cualitativas se puede agenciar de entrevistas, pruebas proyectivas, cuestionarios abiertos, registros de historias,

Las técnicas de recolección de datos en la investigación se encuentra la técnica psicométrica, la cual consiste en aplicar instrumentos de evaluación de rasgos o aptitudes humanas donde se obtienen resultados y se predicen conductas en función a los parámetros de medición. También se usó la entrevista, la observación y análisis documental mediante la revisión de fuentes documentales de información bibliográfica en libros, revistas científicas, tesis, informes, diarios oficiales, y otros recursos en línea.

2.3.2 Instrumentos

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos es el Método Ista21 Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) versión corta, cuya autoría original se le atribuye al Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI), liderado por el Prof. Tage S. Kristensen, y adaptado al español por un grupo de trabajo multidisciplinario constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), estos son: Tage S. Kristensen, de Arbejdsmiljøinstituttet; S. Moncada y C. Llorens, de ISTAS, autores pertenecientes al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona y otras organizaciones.

Dicho instrumento tiene como objetivo la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales facilitando la localización de éstos y permitiendo el diseño de estrategias para abordar poblaciones en exposición dentro de las organizaciones, consta de 38 ítems que evalúan seis dimensiones: exigencias psicológicas del trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. A través de ello permite evaluar los niveles de riesgos a los que están expuestos los colaboradores. El cuestionario tiene preguntas cerradas en escala de Likert, que concentra

los valores del 0 a 4. Siempre=4, Muchas veces = 3, Algunas veces = 2, Sólo alguna vez = 1 y Nunca = 0.

APAR TADO	DIMENSIÓN PSICOSOCIAL	Desfavorable	Intermedio	Favorable
1	Exigencias Psicológicas	De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad	De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de Liderazgo	De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima	De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

En Chimbote, Albuja y Tapay (2019) determinaron las propiedades psicométricas del presente cuestionario en 305 docentes de instituciones públicas, obteniendo como resultado en la validez de constructo por análisis factorial confirmatorio, un Chi cuadrado con valor de 1144.2 (650), el índice de bondad de ajuste corregido con un valor de 0.914, el error de aproximación cuadrático medio con un valor de 0.05 y el índice de ajuste comparativo con un valor de 0.739, indicando valores satisfactorios. La confiabilidad mediante el coeficiente Omega de McDonald entre 0.652 y 0.874 indicando un valor satisfactorio.

Por otro lado, en Lima, Perú, Espinoza (2020) determinó la confiabilidad del cuestionario en una población total de 58 colaboradores de una entidad financiera, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0.754 y éste también validado por juicio de expertos; tres profesionales analizaron los indicadores e ítems del cuestionario CoPsoQ-istas21 y determinaron su validez.

Al analizar la confiabilidad en la presente investigación se obtuvo un índice de alfa de Cronbach de 0.850.

Confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.85	38

2.4 Aspectos éticos

De acuerdo al código de ética del colegio de psicólogos, la investigación tuvo en cuenta los aspectos éticos respetando la normatividad internacional que regula la exploración en seres humanos, los cuales son: primacía de la salud psicológica sobre los beneficios de la ciencia y la sociedad y el respeto por la libertad del individuo. Es así que se solicitó el consentimiento informado de los participantes. Así mismo, el bienestar de los investigados primó frente a cualquier riesgo o beneficio de interés social. Además, se garantizó la confidencialidad individual y los datos que no fueron relevantes para el objetivo de la investigación no se consideraron en el proceso de resultados. Cabe precisar que la investigación fue cautelosa sin ocasionar daños a los participantes (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

2.5 Procedimientos para seguir en la investigación

Durante el año 2021 y 2022 la autora de la presente investigación realizó sus prácticas profesionales en una empresa industrial del sector pesquero, líder en su rubro a nivel nacional en la producción de Consumo humano indirecto como la harina y el aceite de pescado y el consumo humano directo como las conservas y el congelado de pescado, durante la estancia pudo identificar la necesidad de realizar una investigación enfocada en los riesgos psicosociales por lo que se pidió la autorización al Administrador de la planta, quien en ese entonces era el jefe directo, concedió sin inconveniente alguno el permiso para la aplicación de la investigación ya que era de interés para el objetivo del autor y coincidía también con los intereses de la organización para tener una evaluación o

diagnósticos con mejor panorama y resultados directos. Posterior a ello, se inició el desarrollo del presente proyecto, luego de la aprobación por parte del jurado de la universidad, se aplicó el cuestionario de manera individual, sin embargo, se tornó complicado llegar a los operadores del área de CHI, debido a los tiempos que se manejan en planta, además de que en ese entonces se encontraban en temporada de producción de harina y aceite, con horarios súper ajustados y en turnos rotativos de día y noche, por otro lado, por temas de seguridad no se tenía acceso al área de producción en actividad, por lo que se tomó la decisión de coordinar con sus jefes directos y compartir un formulario digital. Así mismo, en el área CHD, el personal se mostraba bastante suspicaz con temas administrativos y mucho más cuando firmaban algún documentos como consentimiento informado o llenar alguna encuesta, por lo que se pudo abordar de manera grupal en las reuniones y capacitaciones, sin embargo, no todos tuvieron apertura para poder llenar las encuestas, por lo que se pidió apoyo a sus jefes directos también para que se comparta el formulario digital para que las personas que usan celular y manejan las herramientas digitales.

2.6 Equipos y materiales

Al obtener la información mediante los instrumentos aplicados, se procedió a ordenar y tabular los datos a través del programa de Excel, para su posterior procesamiento en el sistema estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 24, así mismo se obtuvo los gráficos y tablas de frecuencia de la variable y sus respectivas dimensiones, además de analizar la diferencia significativa de medias para verificar la confiabilidad de los instrumentos.

CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados en tablas y gráficos

3.1.1 Resultados de la comparación de los riesgos psicosociales en colaboradores de CHD y CHI

La tabla 1 muestra que los riesgos psicosociales en los colaboradores de CHD y CHI difieren significativamente ($p = .000$), donde el rango promedio es mayor en CHD (94.57) frente al de CHI (38.29), lo cual implica que los trabajadores de CHD perciben en mayor medida condiciones negativas en el ámbito laboral en comparación a los de CHI. Esta diferencia se denota también desde el análisis descriptivo, en el cual el nivel de riesgo desfavorable es de 32.5% en los operarios de CHD y sólo 2.5% en los de CHI, así mismo el nivel de riesgo es favorable en 14.2% de los operarios de CHD y 72.5% de los de CHI (ver figura 2).

Tabla 1

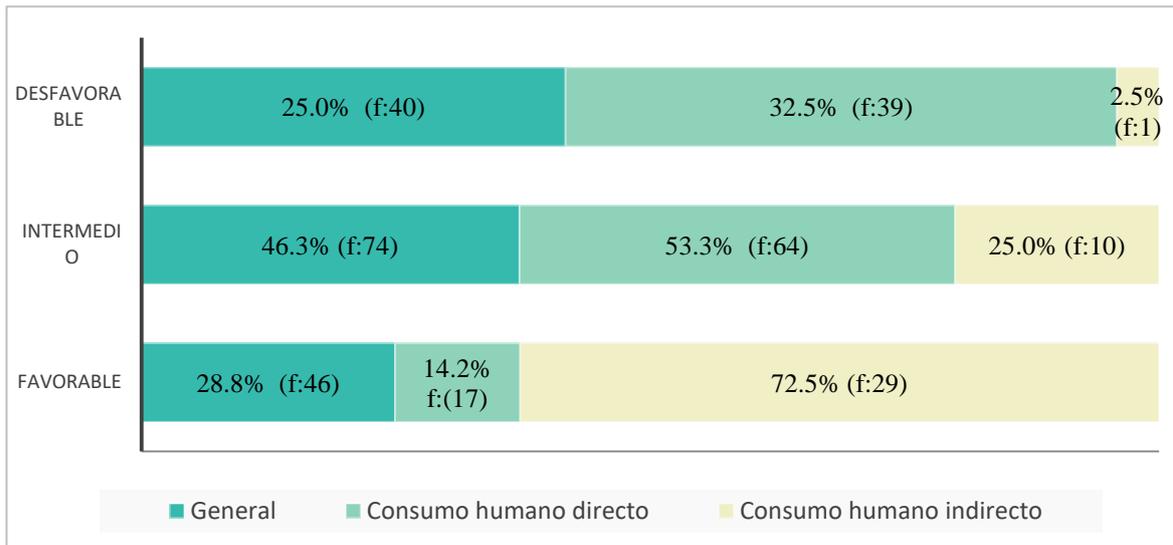
Análisis comparativo de los riesgos psicosociales mediante la prueba U de Mann-Whitney

Área Operativa	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintótica (bilateral)
CHD	120	94.57			
CHI	40	38.29	711.500	-6.659	.000
Total	160				

Nota. Evaluación aplicada al personal operativo de las áreas: Consumo humano directo (CHD) y Consumo humano indirecto (CHI)

Figura 2

Niveles de los riesgos psicosociales en los colaboradores de CHD y CHI



3.1.2 Resultados de la comparación de las exigencias psicológicas en colaboradores de CHD y CHI

En la tabla 2 se puede apreciar que la dimensión "Exigencias psicológicas" en los colaboradores de CHD y CHI difiere significativamente ($p = .003$), en esta dimensión el rango promedio es mayor en CHD (86.85) frente al de CHI (61.44), indicando que los trabajadores de CHD perciben más exigencias emocionales y cognitivas asociadas a las funciones de su cargo en comparación a los de CHI. Esta diferencia se visualiza también en la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión, donde el nivel de riesgo desfavorable es de 19.2% en el personal operativo de CHD y 15% en los de CHI, así mismo el nivel de riesgo es favorable en 25% del personal operativo de CHD y 50% de los de CHI (ver figura 3).

Tabla 2

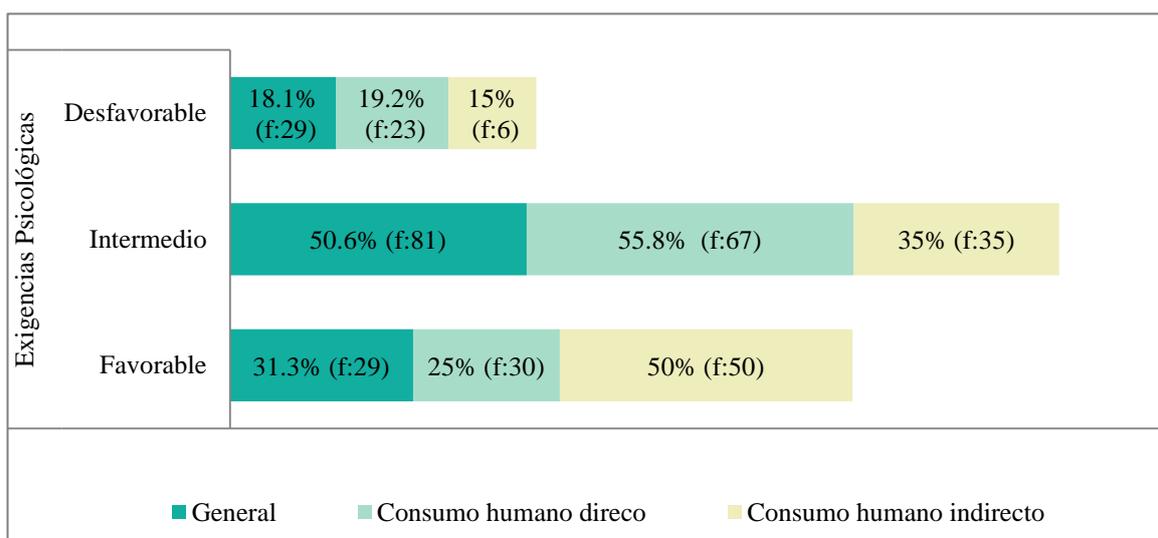
Análisis comparativo de la dimensión "Exigencias Psicológicas" mediante la prueba U de Mann-Whitney

Área Operativa	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintótica (bilateral)
CHD	120	86.85			
CHI	40	61.44	1637.500	-3.015	.003
Total	160				

Nota. Evaluación aplicada al personal operativo de las áreas: Consumo humano directo (CHD) y Consumo humano indirecto (CHI). Empresa pesquera de Coischo – 2022.

Figura 2

Niveles de la dimensión "Exigencias Psicológicas" en los colaboradores de CHD y CHI



3.1.3 Resultados de la comparación del trabajo activo y posibilidad de desarrollo en colaboradores de CHI y CHD

En la tabla 3 se puede observar que la dimensión "Trabajo activo y posibilidad de desarrollo" en los colaboradores de CHD y CHI difiere significativamente ($p = .001$), en esta dimensión el rango promedio es mayor en CHI (101.96) a diferencia de CHD (73.35), por lo que se evidencia que los trabajadores de CHI perciben mayores ventajas para

desarrollarse, tener oportunidades de crecimiento y autonomía en la ejecución de sus funciones a comparación del área de CHD. Esta divergencia se visualiza también en la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión, donde el nivel de riesgo desfavorable en CHI es el 25% y en CHD 30.8%. Así mismo, el nivel favorable más alto se visualiza en CHI con 52.5% y en CHD es 15.8%.

Tabla 3

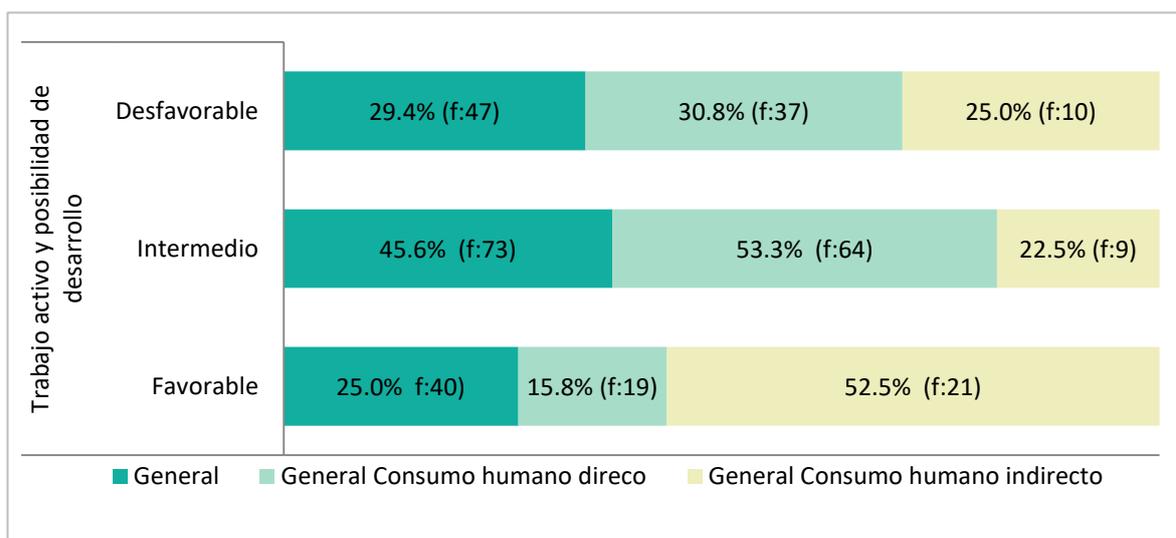
Análisis comparativo de la dimensión "Trabajo activo y posibilidad de desarrollo" mediante la prueba U de Mann-Whitney

Área	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintótica (bilateral)
Operativa					
CHD	120	73.35			
CHI	40	101.96	1541.500	-3.392	.001
Total	160				

Nota. Evaluación aplicada al personal operativo de las áreas: Consumo humano directo (CHD) y Consumo humano indirecto (CHI). Empresa pesquera de Coischo – 2022.

Figura 3

Niveles de la dimensión "Trabajo activo y posibilidad de desarrollo" en los colaboradores de CHD y CHI



3.1.4 Resultados de la comparación de la inseguridad sobre el futuro laboral en colaboradores de CHD y CHI

En la tabla 4 se puede observar que la dimensión "Inseguridad" en los colaboradores de CHD y CHI muestra una diferencia significativa ($p = .000$), en esta dimensión el rango promedio es mayor en CHD (90.45) frente al de CHI (50.64), por lo que se puede inferir que los colaboradores de CHD perciben con mayor incertidumbre los cambios que pueden afectar su estabilidad laboral, en comparación al área de CHI. Esta diferencia se demuestra también en la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión, donde el nivel de riesgo desfavorable es de 25% en el personal operativo de CHD y 15% en CHI. Así mismo, el nivel es favorable en 22.5% de trabajadores del área de CHD y 67.5% de trabajadores de CHI (ver figura 5).

Tabla 4

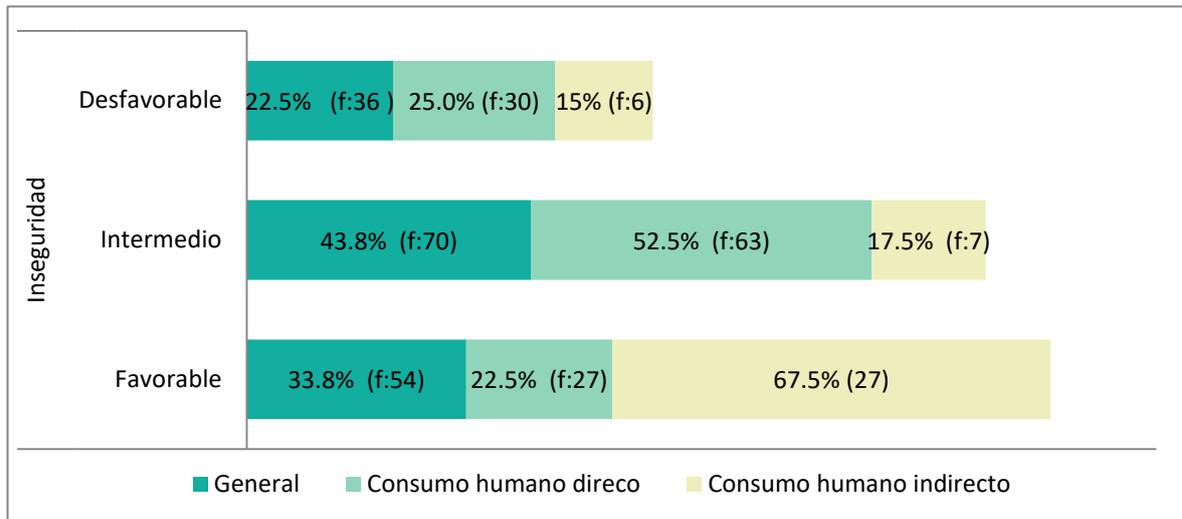
Análisis comparativo de la dimensión "Inseguridad" mediante la prueba U de Mann-Whitney

Área Operativa	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintótica (bilateral)
CHD	120	90.45			
CHI	40	50.64	1205.500	-4.735	.000
Total	160				

Nota. Evaluación aplicada al personal operativo de las áreas: Consumo humano directo (CHD) y Consumo humano indirecto (CHI)

Figura 4

Niveles de la dimensión "Inseguridad" en los colaboradores de CHD y CHI



3.1.5 Resultados de la comparación del apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en colaboradores de CHD y CHI

En la tabla 5 se aprecia que la dimensión "Apoyo social y calidad de Liderazgo" en los colaboradores de CHD y CHI tiene una diferencia significativa ($p = .000$), mostrando un mayor rango en el área de CHI (104.85) en comparación al área de CHD (72.38), de acuerdo a ello, se infiere que los colaboradores de CHI perciben un mayor soporte de los compañeros de trabajo y más apoyo técnico de sus supervisores a comparación de los de CHD. Esta diferencia se evidencia también en la distribución de frecuencias y porcentajes de dicha dimensión, donde CHD tiene el mayor porcentaje en nivel desfavorable con 36.7% y CHI solo un 15%. Así mismo, CHI tiene un mayor porcentaje favorable con 45% a diferencia CHD que posee un 15% (ver figura 6).

Tabla 5

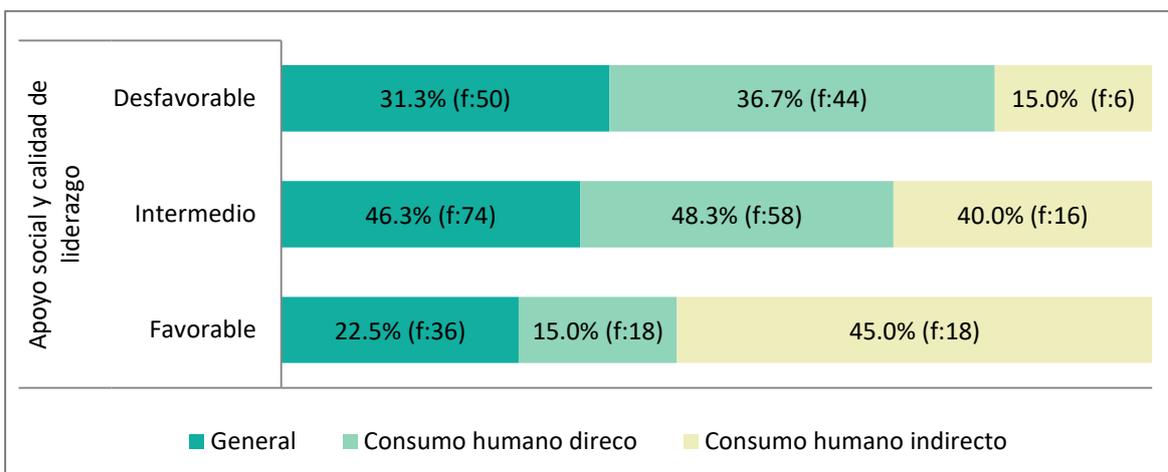
Análisis comparativo de la dimensión "Apoyo social y calidad de liderazgo" mediante la prueba U de Mann-Whitney.

Área Operativa	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintótica (bilateral)
CHD	120	72.38			
CHI	40	104.85	1426.000	-3.848	.000
Total	160				

Nota. Evaluación aplicada al personal operativo de las áreas: Consumo humano directo (CHD) y Consumo humano indirecto (CHI). Empresa pesquera de Coischo – 2022.

Figura 5

Niveles de la dimensión "Apoyo social y calidad de Liderazgo" en los colaboradores de CHD y CHI



3.1.6 Resultados de la comparación de la dimensión doble presencia en colaboradores de CHD y CHI

En la tabla 6 se muestra la dimensión "Doble presencia" en los colaboradores de CHD y CHI, la cual difiere significativamente ($p = .000$), en esta dimensión el rango promedio es mayor en CHD (91.54) frente al de CHI (47.39), implica que en el área de CHD los colaboradores perciben con mayor exigencia la ejecución de las tareas domésticas

que muchas veces no son congruentes con las exigencias productivas de las labores a comparación del área de CHI. Esta diferencia se demuestra también en la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión, donde el nivel de riesgo desfavorable es de 24.2% en el personal operativo de CHD y 5% en CHI, mientras que el 15.8% presenta un nivel favorable en el área de CHD y 55% en CHI (ver figura 7).

Tabla 6

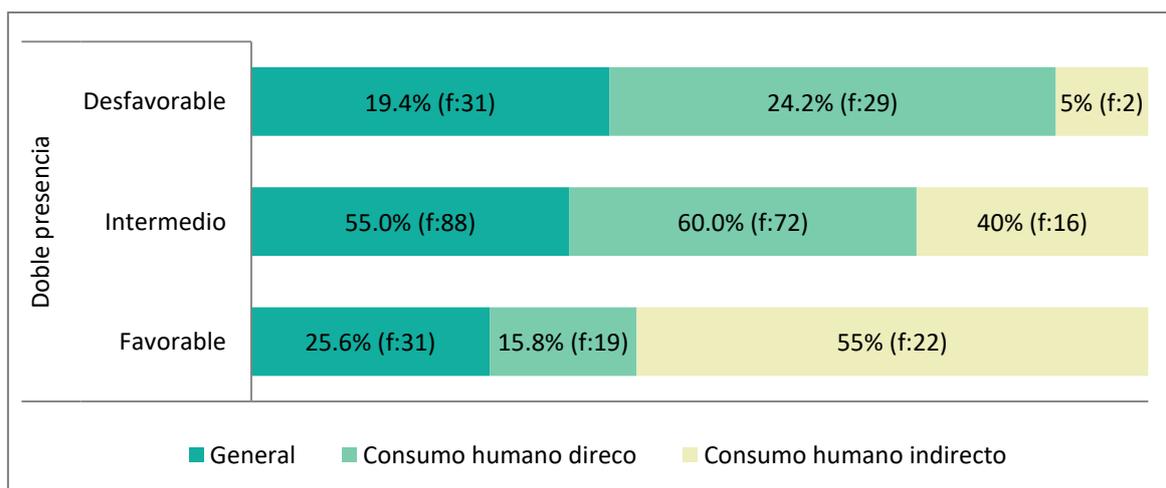
Análisis comparativo de la dimensión "Doble presencia" mediante la prueba U de Mann-Whitney

Área Operativa	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintótica (bilateral)
CHD	120	91.54			
CHI	40	47.39	1075.500	-5.247	.000
Total	160				

Nota. Evaluación aplicada al personal operativo de las áreas: Consumo humano directo (CHD) y Consumo humano indirecto (CHI). Empresa pesquera de Coischo – 2022.

Figura 6

Niveles de la dimensión "Doble presencia" en los colaboradores de CHD y CHI.



3.1.7 Resultados de la comparación de la estima en colaboradores de CHD y CHI

La tabla 7, se observa que en la dimensión "Estima", los colaboradores de CHD y CHI no guardan diferencias estadísticamente significativas ($p = .085$), ya que está catalogado como significativo cuando $p < 0.05$; sin embargo, es preciso señalar que el rango promedio es mayor en CHI (91.26) en comparación al de CHD (76.91). Esta diferencia aunque no sea significativa se observa también desde el análisis descriptivo, donde se muestra un nivel favorable en 19.2% de trabajadores de área CHD y 42.5% en CHI y un nivel desfavorable en 29.2% en el área CHD y un 30 % en el área CHI (ver figura 8).

Tabla 7

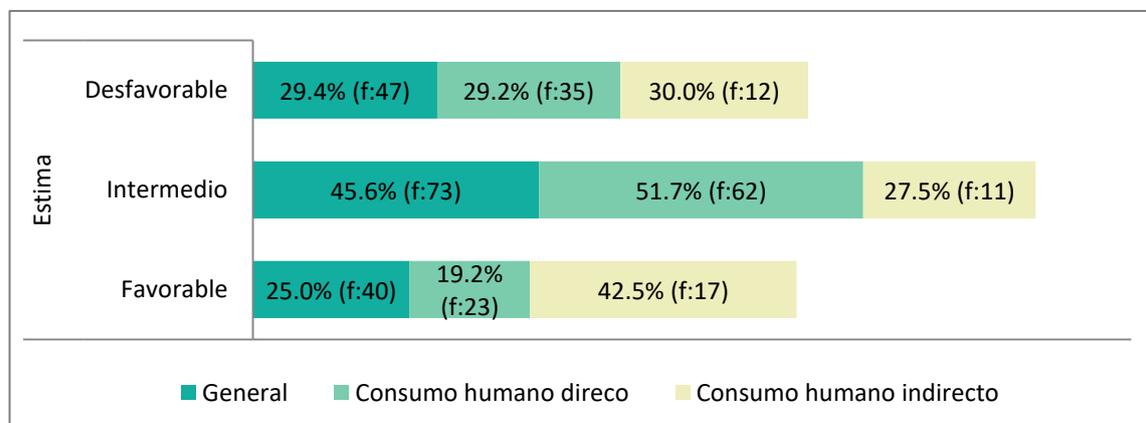
Análisis comparativo de la dimensión "Estima" mediante la prueba U de Mann-Whitney

Área Operativa	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintótica (bilateral)
CHD	120	76.91			
CHI	40	91.26	1969.500	-1.720	.085
Total	160				

Nota. Evaluación aplicada al personal operativo de las áreas: Consumo humano directo (CHD) y Consumo humano indirecto (CHI). Empresa pesquera de Coischo – 2022

Figura 7

Niveles de la dimensión "Estima" en los colaboradores de CHD y CHI.



3.1.8 Resultados de la comparación de los riesgos psicosociales en colaboradores CHD y CHI según edad

En la tabla 8 se visualiza que los riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa pesquera difieren significativamente ($p = .012$), donde el rango promedio es mayor en Jóvenes (86.85) y adultos primarios (86.31), seguido por los adultos intermedios (83.46) y finalmente los adultos tardíos (51.85), esto implica que son los trabajadores de 50 a 64 años aquellos que perciben en menor medida condiciones negativas en este centro laboral. Desde el análisis descriptivo, se evidencia esto considerando que sólo 8.3% de los adultos tardíos evalúan como desfavorable los riesgos psicosociales, los adultos intermedios 26.3%, adultos primarios 27.3% y jóvenes 40%.

Tabla 8

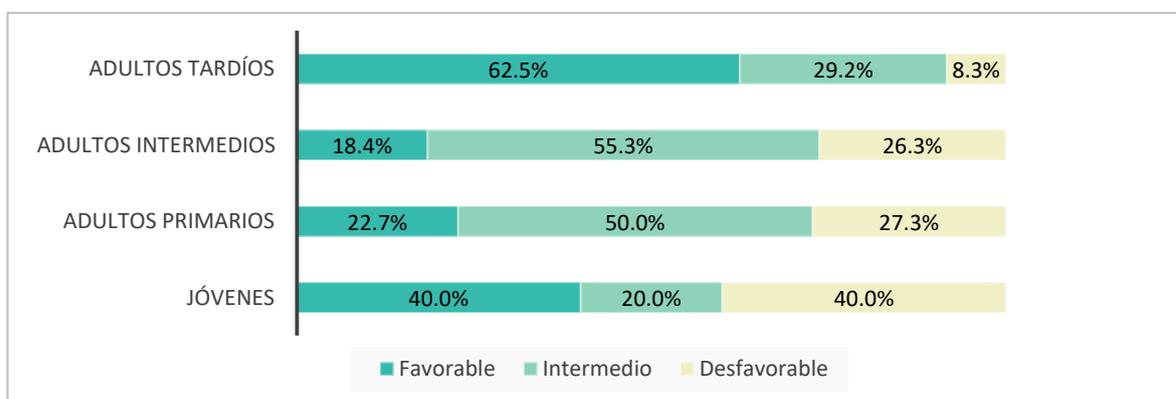
Análisis comparativo de los riesgos psicosociales mediante la prueba Kruskal Wallis.

Área Operativa	N	Rango promedio	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintótica
Jóvenes	10	86.85			
Adultos primarios	88	86.31			
Adultos intermedios	38	83.46	10.919	3.000	.012
Adultos tardíos	24	51.85			
Total	160				

Nota. Evaluación aplicada al personal operativo de las áreas: Consumo humano directo (CHD) y Consumo humano indirecto (CHI). Empresa pesquera de Coischo – 2022

Figura 8

Niveles de los riesgos psicosociales en los colaboradores de CHD y CHI según edad



3.2 Discusión

En este apartado se analizarán los resultados que se obtuvieron en la investigación mediante la técnica de la encuesta, parte de la aplicación de esta técnica se realizó de manera presencial, debido a las facilidades que se brindaron en las reuniones y en horas de descanso del personal, asimismo, se aplicó de manera digital para los operadores que por temas de rotación de horarios y carga laboral no podían resolver presencialmente. La prueba aplicada se denomina Método Ista 21, Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) versión corta, fue elaborada por representantes de diversas organizaciones del trabajo en Dinamarca y adaptada en España, este instrumento ha sido validado en investigaciones desarrolladas en distintos departamentos del Perú. Albuja y Tapay (2019) aplicaron el cuestionario a una muestra de 305 personas en la ciudad de Ancash, consiguiendo un coeficiente Omega de McDonald entre 0.652 y 0.874, ello significa un valor satisfactorio. En el mismo departamento, Espinoza (2020) realizó su investigación y aplicó el instrumento a una población de 58 personas, obteniendo una confiabilidad favorable mediante el coeficiente Alfa de Cronbach = 0.754, además de ser validado mediante el juicio de expertos de tres psicólogos. La presente investigación también se llevó a cabo en el departamento de Ancash, como parte del procedimiento se realizó una prueba piloto con 38 colaboradores, en la cual se obtuvo un Alfa de Cronbach = 0.908. Con estos valores, queda claro que las propiedades del instrumento son estadísticamente adecuadas para garantizar la objetividad de la investigación, es por ello que puede servir para aplicarse posteriormente en contextos de características similares.

Se debe tener en cuenta que la investigación cuenta con un muestreo probabilístico con alcance netamente en el personal operativo de las dos áreas de producción en estudio CHI y CHD, por lo cual la generalización compete solo a estas dos áreas de la empresa. En el área de CHI, el 100% del personal es de sexo masculino, mientras que en CHD, la

población es mixta con un número mayor de mujeres. Asimismo, una de las limitaciones que se pudo observar durante la aplicación fueron las restricciones del personal para el uso de celulares debido a políticas internas de la empresa y los cortos tiempos asignados para poder terminar las encuestas por lo que se propuso el desarrollo desde sus hogares.

Analizando los resultados obtenidos de manera general, donde el 25% de colaboradores perciben de manera desfavorable los riesgos psicosociales, el 46.3% en un nivel intermedio y 28.8% de manera favorable, se aprecia que, existen diferencias significativas en los riesgos psicosociales de las dos áreas evaluadas CHD y CHI, donde se evidencia que los colaboradores de CHD perciben mayores riesgos psicosociales en comparación a los de CHI. Estos riesgos se relacionan con las condiciones en las que se labora, la cultura organizacional que se ha fomentado, el diseño del puesto, las políticas de la organización y la calidad del trabajo (Roozeboom et al., 2008). Los resultados indican que los colaboradores del área de producción de CHD se encuentran mucho más expuestos a estos riesgos en diversos aspectos y esto es perceptible por cuanto las actividades que realizan estos operarios son más exigentes en volumen y velocidad; sin embargo, la recompensa obtenida no cubre la necesidad de satisfacción del colaborador en cuanto a salario, reconocimiento e involucramiento en programas de apoyo. En cambio en CHI, si bien se necesita de un mayor conocimiento técnico, mayor prevención en seguridad y salud en el trabajo, las recompensas son mucho más atractivas. Los resultados obtenidos en el área de CHD son similares a los hallados por Espinoza (2020), Alata (2022), Granfer y Silva (2022), en el sentido de que en estas investigaciones se encontraron que los factores de riesgos psicosociales son percibidos con niveles desfavorables. No obstante, hay diferencia respecto a los resultados de Arancibia y Rodas (2020) quienes, en su investigación encontraron un nivel favorable de los riesgos psicosociales; esto se debe a que su muestra integra a colaboradores con puestos del rubro retail que a diferencia del

sector de producción industrial presentan menos riesgos psicosociales en el diseño del puesto, las condiciones laborales.

En exigencias psicológicas, los operarios de CHD perciben un mayor riesgo que los de CHI (diferencia significativa). Pérez y Nogareda (2012) indican que estas exigencias son propias la naturaleza de la función o tarea a realizar, por un lado pueden ser cognitivas, donde requieren mayor conocimiento y esfuerzo intelectual, manejo de información, mayor grado de programación, y por otro lado, pueden ser exigencias emocionales que se produce con la interacción con clientes, pacientes ya que muchas veces se requiere reprimir las emociones que afloran para mantener el control y la compostura frente al público objetivo. Esta diferencia de resultados es observable debido a que los colaboradores de CHD están expuestos a una mayor presión ya que deben realizar grandes volúmenes de tareas en cortos periodos de tiempo, además de que en algunas ocasiones los salarios son variables por metas a cumplir en las áreas de producción. Por otro lado, se entiende que los colaboradores del área CHI perciben menos exigencias psicológicas debido a que sus salarios son fijos en cualquier periodo de producción. Los resultados en ambas áreas de producción guardan coincidencia con los obtenidos en las investigaciones de Monsalves (2019), Alata (2022), Quiliche y Sanchez (2020), quienes obtuvieron porcentajes cercanos en el nivel desfavorable en la dimensión exigencias psicológicas. Caso contrario sucede con los resultados de Pozo (2018), Luna y Bernal (2018), Espinoza (2020), Granfer y Silva (2022) donde más del 50% de sus muestras mantienen un nivel desfavorable en esta dimensión; esto se debe a que las investigaciones se realizaron en su mayoría en empresas que brindan servicios en el sector educación, medios de comunicación, rubro bancario que están directamente relacionados con el cliente final y las exigencias cognitivas y emocionales pueden aparecen con mayor intensidad y frecuencia.

Respecto a la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo, entre las áreas de CHD y CHI se encontró una diferencia significativa donde CHI tiene mayores oportunidades favorables para crecer frente a CHD. Hay dos factores que promueven esta dimensión: por un lado es la autonomía que posee el colaborador para realizar su trabajo en cuestión de tiempo, prioridad de las labores, estrategias a utilizar, orden en que se debe ejecutar y el volumen de tareas; por otro lado, es el desarrollo de habilidades que hace que la función a realizar se perciba como un reto promoviendo desafíos y fomentando el desarrollo. La empresa brinda mayores oportunidades de desarrollo al área de CHI con programas de capacitación y desarrollo en habilidades blandas y técnicas, programas de mejora continua mediante un plan anual de capacitación que se exige por normativas de sistemas integrados, en cambio el área de CHD recibe menos capacitación y desarrollo, beneficios o recompensas salariales. En los resultados obtenidos en CHI donde más del 50% perciben favorable el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, se han encontrado similitudes con la investigación de Pozo (2018) aplicada en la revista Cía en Quito, Ecuador, encontrando en estas empresas una gestión del trabajo activo y canalización de los programas de desarrollo. Los resultados obtenidos en CHD, donde sobresale el nivel medio, esto guarda similitud con la investigación realizada por Alata (2022) en una empresa del rubro Retail. No obstante, los dos resultados anteriores difieren con los obtenidos por Granfer y Silva (2022) en una institución educativa privada en Huaraz, donde la mayor parte de la muestra percibe niveles desfavorables en el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, esto debido a la monotonía de las funciones que realizan los profesores y la precariedad del sistema educativo donde no se promueve una línea de carrera o desafíos que puedan motivar escalar y desarrollar habilidades de los docentes.

En relación a la dimensión de inseguridad entre las dos áreas evaluadas, se encontró una diferencia significativa, donde el área de CHD percibe mayor nivel de riesgo en

inseguridad. Esto básicamente por la inestabilidad laboral relacionada con las medidas contractuales, las cuales pueden cambiar las condiciones de trabajo, por ejemplo, los nuevos horarios que pueden implantarse, mayor presión para lograr los resultados, también puede relacionarse con el panorama de empleabilidad a nivel macro en el país considerando los entornos volátiles y cambiantes. En CHD, solo el 22.5% percibe de manera favorable el nivel de inseguridad, teniendo mayores porcentajes en los niveles intermedio y desfavorable, estos resultados se asemejan a los encontrados por Espinoza (2020) en su investigación aplicada en el rubro bancario y Quiliche y Sánchez (2020) que aplicaron su investigación en una empresa privada en Cajamarca donde los mayores porcentajes se dieron en los niveles desfavorable e intermedio. En CHI, un 67.5% de colaboradores percibe en nivel favorable la inseguridad, esto probablemente porque en el área, la estabilidad laboral es mayor y existen más beneficios, otro factor importante es el respaldo que se tiene de las asociaciones de sindicatos que promueven de cierta manera la estabilidad y beneficio del colaborador; resultados análogos otro Alata (2022) en una empresa del rubro retail donde la mayor parte de los colaboradores presentaron riesgo bajo en cuanto a la inseguridad laboral. En cambio, los dos resultados discutidos anteriormente guardan diferencias con el estudio de Pozo (2018), quien evidenció en el 81% de una muestra de colaboradores de una revista en Ecuador, una inseguridad con nivel altamente desfavorable, lo cual puede deberse a las condiciones contractuales y políticas que cada empresa posee, al rubro al que pertenece y el panorama de empleabilidad en ese país.

En la comparación de la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo entre las dos áreas de producción, se obtuvo una diferencia significativa, donde el área de CHI percibe mayor apoyo en comparación a CHD. De acuerdo a Pérez y Nogareda (2012), el apoyo social y calidad de liderazgo se relaciona directamente con el soporte que pueden generar las relaciones sociales desarrolladas dentro del trabajo con los compañeros, las

cuales ayudan a manejar el estrés, además de recibir el apoyo para ejecutar de manera efectiva las funciones, así mismo, se debe tener en cuenta el seguimiento y soporte que pueden brindar los líderes a sus subordinados priorizando la gestión del talento humano para encaminar los objetivos personales con los objetivos de la organización, así como la gestión de un buen clima laboral. Las diferencias entre las áreas se puede deber a las funciones del puesto y las condiciones ambientales del trabajo, el área de CHD limita una interacción comunicativa entre los colaboradores debido al ruido de las maquinarias, además de la falta de programas de integración y gestión del clima laboral ya que el área se puede calificar con altos indicadores de rotación de personal, a diferencia del área de CHI donde hay un menor número de operarios y en su mayoría está integrado por personal fijo y durante las vedas, es decir temporadas donde no hay producción, pueden tener horarios más accesibles y mejores condiciones ambientales relacionadas al ruido y actividad de maquinaria que favorece la integración entre colaboradores durante la jornada laboral. Los niveles desfavorables e intermedios en esta dimensión destacaron en el área de CHD, lo cual guarda similitud con los resultados encontrados en las investigaciones de Monsalves (2019), Luna y Bernal (2018), Alata (2018) y Granfer y Silva (2022), las cuales se desarrollaron en el sector retail, industria de muebles y educación. Por otra parte, en el área de CHI los mayores porcentajes se encuentran en los niveles favorables e intermedios, encontrando similitudes con las investigaciones realizadas por Espinoza (2020) en el sector bancario y la de Quiliche y Sánchez (2020), en la cual solo se indica que es una empresa privada pero no el sector comercial.

Al comparar la dimensión doble presencia entre las áreas de CHD y CHI, se obtuvo una diferencia significativa, donde los colaboradores CHD perciben con mayor intensidad la necesidad de estar en el trabajo ejecutando sus labores y simultáneamente realizar los quehaceres domésticos en sus hogares. Moncada et al. (2002) indica que la dimensión de

doble presencia se presenta con mucha más intensidad en las personas que tienen la mayor responsabilidad de administrar el hogar y cuentan con un trabajo, la presión de ambas tareas conlleva desear estar presente en ambos lugares a la vez. Los resultados obtenidos en CHD son similares a los obtenidos en las investigaciones de Pozo (2018), Luna y Bernal (2018) y Espinoza (2020) donde los mayores porcentajes para la dimensión doble presencia se presentan en los niveles desfavorable e intermedio, esto ocurre posiblemente porque la mayor parte de colaboradores son de sexo femenino y la responsabilidad de desempeñar actividades en el hogar así como de sustentar a la familia es asumida con más fuerza por las mujeres. En el caso de CHI, más del 50% de los colaboradores muestran un nivel favorable en doble presencia siendo compatible con la investigación de Quiliche y Sánchez (2020) en una empresa privada de Cajamarca y en el sector educativo con la investigación de Granfer y Silva (2022), esto indica que en su mayoría estos colaboradores no sienten la necesidad de estar en sus hogares al mismo tiempo que en el trabajo, quizás porque desempeñan solo algunas actividades del hogar ya que en casa hay una persona que asume la mayor parte de la labor doméstica.

En la comparación de la dimensión estima entre CHD y CHI no se encontraron diferencias significativas. De acuerdo a lo señalado por el ISTAS (2010) esta dimensión está relacionada directamente con la gestión del talento humano y la participación de los colaboradores, el reconocimiento del esfuerzo, la justicia en la equidad de oportunidades, asignación de tareas y salarios acorde a las funciones que se realizan, el apoyo y recompensas que se recibe de los superiores. Alrededor del 30% de los colaboradores de las dos áreas presentan un nivel desfavorable en esta dimensión que coincide con los resultados obtenidos por Pozo (2018) y Espinoza (2020), en cambio, son más preocupantes los resultados de Quiliche y Sánchez (2020) que obtuvieron 68% de trabajadores en nivel desfavorable, ello supone que el reconocimiento y las compensaciones no son otorgados

adecuadamente y que en las empresas de diferentes rubros, el margen de mejora en cuanto al reconocimiento de los trabajadores es bastante amplio.

Al comparar los riesgos psicosociales en base a los rangos de edad del personal operativo, se encontró una diferencia significativa donde los jóvenes, adultos primarios y adultos intermedios perciben mayores riesgos psicosociales que los adultos tardíos. Esto debido posiblemente a que los colaboradores de mayor edad, en el devenir de los años han participado intensamente en los procesos de mejora dentro de la organización, siendo testigos de la implementación de normas y procesos que han servido para minimizar los riesgos en el trabajo, exigidos por las normativas estandarizadas, por lo cual perciben que los actuales riesgos psicosociales son más manejables que antes. A diferencia de los jóvenes que inician su inserción en el mundo laboral, quienes tienen expectativas mucho más altas, y carecen del know how en los procesos de antaño, las generaciones más jóvenes de trabajadores en este rubro están menos dispuestos a laborar bajo condiciones de riesgo que afecten su salud, por lo cual esperan que la empresa reconozca sus derechos laborales y genere entornos con mejores condiciones para que puedan cumplir sus funciones.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES

Los trabajadores de CHD perciben mayores riesgos psicosociales en comparación con el área de CHI, diferencia que estadísticamente es significativa.

Los colaboradores del área CHD perciben mayores exigencias psicológicas frente a CHI, esta diferencia es estadísticamente significativa.

Los colaboradores de CHI perciben mejores condiciones para el trabajo activo y posibilidades de desarrollo frente a CHD, diferencia estadísticamente significativa.

Los colaboradores del área CHD perciben mayor inseguridad en su trabajo frente a CHI, la diferencia es estadísticamente significativa.

Los colaboradores de CHD perciben menor apoyo social y calidad de liderazgo frente a CHI, esta diferencia es estadísticamente significativa

Los trabajadores de CHD presentan mayor necesidad de doble presencia, tanto en el trabajo como en su hogar frente a CHI, esta diferencia es estadísticamente significativa.

Los operadores del área CHI perciben mayor estima que los de CHD, pero el resultado no es estadísticamente significativo.

Los operadores adultos tardíos, perciben menores riesgos psicosociales que los jóvenes, adultos primarios e intermedios, resultado que estadísticamente es significativo.

CAPITULO V: RECOMENDACIONES

Se sugiere una mejora en la gestión de los riesgos psicosociales de la empresa pesquera de Coishco, priorizando el área de CHD. Extender a otras áreas la evaluación de la prevalencia de los riesgos psicosociales para poder generalizar los resultados a todos los colaboradores de la empresa.

Se recomienda poner énfasis para abordar las exigencias psicológicas priorizando el área de CHD, mediante la distribución de las tareas, evaluar los tiempos que se deben asignar a cada función para evitar la sobrecarga laboral.

Se recomienda enfocar la gestión y brindar las condiciones para el trabajo activo y posibilidad de desarrollo priorizando el área de CHD.

Se sugiere realizar un análisis cualitativo de las condiciones de inseguridad del área de CHD para determinar acciones específicas de mejora

Se recomienda generar espacios de integración entre colaboradores y líderes para fomentar la integración, focalizando el área de CHD.

Se sugiere una charla de sensibilización con todo el personal, priorizando el área de CHD, en cuanto a la importancia de distribuir las tareas del hogar con todos los integrantes de la familia.

Se recomienda diseñar e implementar programas de reconocimiento que se ajuste a las necesidades y metas establecidas para los colaboradores según el área de producción a la que pertenezca.

BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA

- Alata, D. C. (2022). *Factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa Perú Forus, período 2018* [tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6310>
- Albujar A. M. y Tapay, B. V. (2019). *Propiedades psicométricas del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo ISTAS 21 en docentes de colegios públicos de Chimbote* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23959>
- Arancibia, C. Y. y Rodas, M. A. (2022). *Riesgos Psicosociales y su Relación con la Satisfacción Laboral en Trabajadores de Tiendas Retail de la Ciudad de Cajamarca, 2018* [tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23959>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología. Adaptado al estatuto nacional y a la Ley N 30702 del 21 de diciembre del 2017*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Collantes, M. P. (2012). Prevención de Riesgos Psicosociales y Salud Mental. En Observatorio Vasco de Acoso Moral, *La Salud Mental de las y los trabajadores* (pp. 23-44). La Ley https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf

- Congreso de la República del Perú. (1993, 29 de diciembre). *Constitución Política del Perú de 1993*. Diario Oficial El Peruano. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucion1993-01.pdf>
- Dausdebés, A. (2021). *Estadística Aplicada a Psicología y Educación. Teoría y ejercicios con aplicaciones en excel*. (1.^a ed.). PUCE. <https://edipuce.edu.ec/wp-content/uploads/2021/11/Estadistica-aplicada-a-psicologia-y-educacion.pdf>
- Espinoza, L. M. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un banco de Huancayo* [tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/8711>
- Granfer, J. Y. y Silva, A. L. (2022). *Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una institución privada en la ciudad de Huaraz, 2021* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86877>
- Hernandez-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. (1.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernandez-Sampieri, R., Fernandez, C. y Baptista M. P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5.^a ed.). McGraw-Hill Companies. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- ISTAS (2010). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales* (1.^a ed.). Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). http://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/manual_metodo.pdf

- Kalimo, R., El-Batawi, M. A. y Cooper, A. L. (1998) Los factores en el trabajo y su relación con la salud. Organización Mundial de la salud. Ginebra.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moncada, S., Kristensen, T. Llorens, C., Castejón, E., Nogareda, C., Nogareda, S., Barba, C., Ladona, C., Villegas, D., Palomares, A., García, N., Menéndez, M., Benavides, F., Benach, J., Torns, T. y Navarro, A. (2002). *Método istas21 CoPsoQ, Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Paralelo Edición, S.A. http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf
- Luna, J. Bernal, M. (2018). *Identificación de factores de Riesgos Psicosociales de los Trabajadores de Colineal a Nivel Nacional* [tesis de licenciatura, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional Universidad del Azuay.
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8494/1/14212.pdf>
- Meliá, J. L. (1998). Un modelo causal psicosocial de los accidentes laborales [A psychosocial causal model of work accidents]. *Anuario de Psicología*, 29(3), 25-43. <https://www.uv.es/~meliajl/Papers/1998ModeloMelia.pdf>
- Ministerio de Salud. (2011). *Resolución Ministerial N.º 468-2011-MINSA. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional - V.02*. Dirección General de la Salud de las Personas. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/243565-468-2011-minsa>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Anuario estadístico sectorial 2020. Reporte N° 27. Oficina de estadística*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2038301/Anuario_2020.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *Decreto Supremo N.º 005-2012-TR. que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en*

el Trabajo. Plataforma digital única del Estado Peruano.

<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/462577-005-2012-tr>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *Informe técnico de los factores de riesgo de los factores psicosociales en trabajadores de Lima Metropolitana*.

Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana

https://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2008). *Resolución Ministerial N.º 375-2008-TR. Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/394457-375-2008-tr>

Moreno B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo* 57(1), 4-13. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Moreno, B. y Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

Monsalves, J. S. (2019). *Evaluación de Riesgos Psicosociales a través del cuestionario SUSESO/ISTAS21 breve en empresa dedicada al rubro del comercio y retail* [tesis de Licenciatura, Universidad Técnica Federico Santa María Sede de Concepción – Rey Balduino de Bélgica]. Repositorio USM. <https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/46203/3560901550073UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Neffa, J. C. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET.

<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19* (1.ª ed.). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS de Medicina del Trabajo, novena reunión, Ginebra, 18 al 24 de septiembre de 1984*. (Serie Seguridad, higiene y medicina del trabajo núm. 56). Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Estimaciones conjuntas OMS/OIT de la carga de morbilidad y lesiones relacionadas con el trabajo, 2000-2016: informe de seguimiento mundial*. (Documento técnico). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--lab_admin/documents/publication/wcms_819788.pdf

Perez, J. y Nogareda C. (2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Notas técnicas de prevención* 926. <https://www.insst.es/documents/94886/326775/926w.pdf>

Pozo, C. M. (2019). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda* [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad

Andina, CAN. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Quiliche, G. V. y Sánchez, A. (2020). *Riesgos Psicosociales y Síndrome de Burnout en Trabajadores de una organización privada en la ciudad de Cajamarca* [tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25007/Quiliche%20Ramos%2c%20Gustavo%20Vicente%20-%20S%2c%20a%20Inchez%20Camacho%2c%20Andrea%20del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salas, C. y Meliá, J. L. (2004). *Evaluación de Riesgos Psicosociales y Factores Psicosociales que afectan la probabilidad de accidentes en una empresa de Transporte Urbano de Economía Social* [trabajo presentado al tercer congreso internacional de riesgos laborales]. Santiago de Compostela, España. <https://www.uv.es/meliajl/Papers/2004SalasMelia.pdf>

Saenz G. S. (2019). *Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores de la planta concentradora de minerales de la minera Huinac S.A.C. del distrito de Ticapampa, provincia de Recuay – Áncash, 2019* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Ingeniería]. Repositorio Institucional UNI. <http://hdl.handle.net/20.500.14076/21344>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento para medir los riesgos psicosociales

Cuestionario ISTAS 21 - COPSOQ

Área de trabajo: _____ Sexo: _____ Edad: _____ Puesto: _____ Fecha: _____

		ISTAS 21- COPSOQ					
		<i>Nunca</i>	<i>Sólo alguna</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muchas veces</i>	<i>Siempre</i>	
		<i>(Este cuestionario es anónimo y confidencial)</i>					
		<i>Por favor responda cada pregunta de acuerdo lo que usted considere que es su caso, no hay respuestas buenas ni malas. Elige una sola respuesta por cada una de las siguientes preguntas.</i>					
APARTADO 1	1	¿Tienes que trabajar muy rápido?	0	1	2	3	4
	2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	0	1	2	3	4
	3	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	4	3	2	1	0
	4	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	0	1	2	3	4
	5	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	0	1	2	3	4
	6	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	0	1	2	3	4
APARTADO 2	7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	0	1	2	3	4
	8	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	0	1	2	3	4
	9	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	0	1	2	3	4
	10	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	0	1	2	3	4
	11	Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	0	1	2	3	4
	12	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	0	1	2	3	4
	13	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	0	1	2	3	4
	14	¿Te sientes comprometido con tu profesión?	0	1	2	3	4
	15	¿Tienen sentido tus tareas?	0	1	2	3	4
	16	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	0	1	2	3	4
APARTADO 3	17	¿Estás preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que quedaras sin empleo?	0	1	2	3	4
	18	¿Estás preocupado por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	0	1	2	3	4
	19	¿Estás preocupado por si te varían el salario?	0	1	2	3	4
	20	¿Estás preocupado por si te cambian el horario contra tu voluntad?	0	1	2	3	4
APARTADO 4	21	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	0	1	2	3	4
	22	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	0	1	2	3	4
	23	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	0	1	2	3	4
	24	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	0	1	2	3	4
	25	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros?	0	1	2	3	4
	26	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato superior?	0	1	2	3	4
	27	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros?	4	3	2	1	0
	28	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	0	1	2	3	4
	29	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	0	1	2	3	4
	30	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores?	0	1	2	3	4

		ISTAS 21- COPSQ					
		<i>Nunca</i>	<i>Sólo alguna vez</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muchas veces</i>	<i>Siempre</i>	
		<p><i>(Este cuestionario es anónimo y confidencial)</i></p> <p><i>Por favor responda cada pregunta de acuerdo lo que usted considere que es su caso, no hay respuestas buenas ni malas. Elige una sola respuesta por cada una de las siguientes preguntas.</i></p>					
		<i>¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú? (Solo responde una alternativa)</i>					
APARTADO 5	31	<i>Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas</i>				4	
		<i>Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas</i>				3	
		<i>Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas</i>				2	
		<i>Sólo hago tareas muy puntuales</i>				1	
		<i>No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas</i>				0	
	32	<i>Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?</i>	0	1	2	3	4
	33	<i>Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?</i>	0	1	2	3	4
	34	<i>¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?</i>	0	1	2	3	4
APARTADO 6	35	<i>Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco</i>	0	1	2	3	4
	36	<i>En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario</i>	0	1	2	3	4
	37	<i>En mi trabajo me tratan injustamente</i>	4	3	2	1	0
	38	<i>Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado</i>	0	1	2	3	4

Anexo 2: Consentimiento informado

Yo..... identificado(a) con DNI....., colaborador de una empresa pesquera en Coishco, me desempeño en el puesto de perteneciente al área conozco los alcances y procedimientos de la investigación a realizarse, por la profesional de la Carrera de Psicología, Maribel Cabrera Bardales.

Soy consciente y conocedor (a) de la importancia de la investigación, por lo que doy mi consentimiento para desarrollar los cuestionarios proporcionados como parte de la investigación. Para mayor constancia firmo el presente documento ejerciendo mis derechos, en la medida que mi cultura y tradiciones no serán trasgredidas, ni se divulguen datos personales en el informe de investigación.

Firma

Coishco, Ancash..... de..... 2022

Anexo 3: Captura de la base de datos

N	Modalid	Área	Sex	Edad	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	32.	33.	34.	35.	36.	Er	37.	Er	38.	Si	
1	Físico	1	2	36	2	0	0	3	1	1	2	3	1	1	0	4	4	4	3	3	2	0	4	0	1	4	2	3	4	2	4	3	3	2	1	0	1	1	1	3	4	1				
2	Físico	1	1	34	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	0	2	2	2	3	2	1	0	4	1	2	3	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2				
3	Físico	1	1	36	4	3	2	3	3	4	1	2	2	1	0	3	2	2	3	3	1	2	4	1	3	3	0	2	3	1	2	0	0	1	2	2	3	3	0	1	1	0				
4	Físico	1	1	33	3	2	2	1	1	1	4	4	3	3	1	3	2	4	3	3	2	1	1	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1				
5	Físico	1	1	31	4	3	0	0	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
6	Físico	1	1	36	2	1	1	1	2	3	1	2	2	1	1	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	0	0	1	2	1	2	1	3	1			
7	Físico	1	1	43	2	2	1	0	2	0	2	2	2	0	4	2	4	4	4	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	0	0	0	0	1	4	0				
8	Físico	1	1	27	2	3	3	0	1	0	0	2	3	1	0	2	2	4	4	2	1	0	4	4	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	3	0	1	0	0	1	4	0				
9	Físico	1	1	27	2	2	3	0	0	0	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	1	1	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	0	0	4	3	4	4				
10	Virtual	1	2	39	2	2	2	0	2	0	0	4	4	0	0	4	4	4	4	4	0	2	3	4	4	4	4	3	3	1	4	4	2	2	4	3	2	2	1	4	4	2				
11	Virtual	1	1	29	3	2	0	1	1	0	3	3	3	2	0	4	4	4	4	3	1	1	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	0	3	1	3	4	2					
12	Virtual	1	2	38	1	0	0	0	1	4	0	4	1	2	0	4	3	4	4	4	0	0	0	0	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	2	0	0	3	4	4	4				
13	Virtual	1	2	55	2	2	0	0	2	2	4	4	0	0	4	4	4	4	4	4	0	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	0	4	0	0	4	0	4	0				
14	Virtual	1	2	69	4	1	2	2	1	0	2	2	2	1	0	4	3	4	4	3	4	4	4	1	0	3	2	4	3	0	4	3	2	0	3	3	4	3	0	2	4	0				
15	Virtual	1	2	41	4	2	0	2	4	3	4	0	1	2	0	0	2	2	3	0	4	4	2	4	4	4	2	4	1	0	4	1	1	0	4	2	3	4	2	1	4	0				
16	Virtual	1	2	42	4	3	2	2	3	2	3	0	3	0	0	1	4	4	0	4	4	4	4	4	4	0	4	2	1	2	1	0	4	2	1	3	2	3	3	0	2	0	0			
17	Virtual	1	2	33	3	2	0	1	2	2	2	1	2	2	0	2	2	4	2	2	4	0	3	4	2	3	2	2	0	0	4	2	2	3	0	0	2	2	2	2	2	2	1			
18	Virtual	1	1	51	2	2	1	4	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	1	0	0	2	4	2	4	2				
19	Virtual	1	1	26	2	1	1	2	2	4	3	3	3	0	3	4	4	4	3	2	0	0	2	3	4	2	3	3	4	3	3	0	0	2	2	2	3	4	3	0	2	3	4			
20	Virtual	1	2	28	2	2	0	0	0	0	4	0	0	0	2	1	2	4	4	4	0	4	4	4	4	2	4	2	1	4	1	2	1	4	0	2	3	0	2	3	0	2	2	0		
21	Virtual	1	2	40	4	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	4	4	2	2	0	0	2	2	4	1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	1	3	4	4	3	0	4	3		
22	Virtual	1	2	36	3	1	1	1	2	0	0	3	3	1	0	2	2	3	3	3	3	1	3	2	0	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	1	2	0	2	4	2	1	2	4	3	
23	Virtual	1	1	29	3	3	2	2	2	1	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	0	0	0	0	4	4	2	2	3	4	4	0	2	3	4	0	2	3	2	0	1	2	4	4	3	
24	Virtual	1	2	59	3	2	0	2	2	2	0	2	0	2	0	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2		
25	Virtual	1	2	54	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	3	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
26	Virtual	1	2	53	3	3	0	0	0	0	0	0	0	4	4	2	4	4	3	2	1	3	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	1	2	0	1	1	1	1		
27	Virtual	1	2	59	2	2	1	1	2	3	2	0	1	1	0	1	3	3	3	2	0	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	4	1	0	0	0	1	0	0	1	2	1	
28	Virtual	1	1	63	2	1	0	0	1	1	0	1	1	4	0	4	2	4	4	2	0	0	0	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	1	0	2	2	1	2	4	2	2	
29	Virtual	1	1	22	3	3	2	1	1	3	2	3	4	0	0	4	2	3	2	1	3	0	1	2	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2	3	1
30	Virtual	1	1	23	2	1	0	3	3	4	3	4	3	3	0	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	0	3	0	1	2	3	3	2	3	3	0	2	3	3	1	3	0
31	Virtual	1	1	35	3	3	2	1	1	2	0	0	0	0	0	3	2	0	1	1	3	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	0	1	4	0	1	3	0	0		
32	Virtual	1	1	25	1	0	0	0	0	0	2	4	4	0	4	3	4	4	4	0	0	0	0	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	0	1	2	3	3	4	3	0	4	3	
33	Físico	1	2	35	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	
34	Físico	1	2	37	4	4	0	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	
35	Físico	1	2	40	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2
36	Físico	1	2	43	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	
37	Físico	1	2	26	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
38	Físico	1	2	32	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	1	3	3	
39	Físico	1	2	35	4	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3
40	Físico	1	2	24	4	3	0	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	3	1	1	3	1	
41	Físico	1	2	26	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	Físico	1	2	40	4	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	Físico	1	2	32	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
44	Físico	1	2	32	4	3	1	3																																						

81	Físico	1	2	22	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	4	1										
82	Físico	1	2	35	4	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	1											
83	Físico	1	2	36	4	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2											
84	Físico	1	2	32	4	4	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	4	2											
85	Físico	1	2	37	4	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3											
86	Físico	1	2	42	3	4	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1											
87	Físico	1	2	35	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2											
88	Físico	1	2	33	4	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2											
89	Físico	1	2	38	4	4	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2											
90	Físico	1	2	47	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1											
91	Físico	1	1	38	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2											
92	Físico	1	2	34	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	4	1	2	3	2											
93	Físico	1	2	29	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1											
94	Físico	1	2	30	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	1											
95	Físico	1	1	30	3	3	2	2	3	4	1	2	3	0	0	3	1	3	3	3	1	2	0	4	2	4	1	2	3	2	3	2	2	3	0	1	2	0										
96	Físico	1	2	36	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	0	3	3	3	3	3	4	2	1	4	3	3	1	1	1	4	2	3	1	3	0	1	4	0										
97	Físico	1	1	47	4	4	0	1	4	4	0	0	0	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	0	4	0	0	3	3	4	1	2	3	3	3	0	1										
98	Físico	1	1	37	3	1	0	1	2	1	3	3	3	1	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3											
99	Físico	1	1	29	2	1	1	0	0	2	3	0	3	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	2	4	3	3	4	4	3											
100	Físico	1	2	39	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	1											
101	Físico	1	1	35	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	3	3	3	4	3	4	3	1	0	4	2	2	1	1	4	4	4	3	1	1	0	1	1											
102	Físico	1	2	39	4	4	1	3	3	4	4	3	4	2	4	0	0	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	4	3	1	0										
103	Físico	1	2	24	4	4	0	3	3	3	3	4	4	3	0	3	0	3	0	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	0	4										
104	Físico	1	1	25	1	1	1	2	1	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3										
105	Físico	1	2	34	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	3										
106	Físico	1	2	37	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2										
107	Físico	1	1	47	4	4	0	3	3	3	0	0	1	0	4	4	4	4	4	4	4	0	0	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	0									
108	Físico	1	2	50	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2										
109	Físico	1	2	52	4	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	1	2	2	3	3	3	1										
110	Físico	1	2	49	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1									
111	Físico	1	2	35	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2									
112	Físico	1	2	26	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1									
113	Físico	1	2	40	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2									
114	Físico	1	2	40	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3									
115	Físico	1	2	36	3	2	3	1	0	2	2	2	1	0	3	3	3	3	3	3	0	2	3	4	2	3	0	2	2	1	4	0	2	2	2	1	0	0	3	0								
116	Físico	1	2	42	4	3	1	4	3	4	1	0	0	2	0	4	2	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	0	4	0	4	4	1	0	4	1	4	4	4	0							
117	Físico	1	2	45	2	2	4	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2									
118	Físico	1	2	39	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	0	3	0	3	3	1	3	1							
119	Físico	1	2	27	4	1	3	2	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2								
120	Físico	1	1	38	2	1	0	1	3	0	2	2	2	1	0	3	3	3	4	3	2	0	0	4	2	4	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3								
121	Físico	1	2	24	3	4	0	1	2	1	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	2	0	2	2	4	4	1	2	3	2	4	3	1	1	0	1	2	2	4	1								
122	Físico	2	1	49	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1					
123	Físico	2	1	53	3	3	2	1	2	1	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1				
124	Físico	2	1	30	4	3	1	2	3	2	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	2	2	3	0	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1				
125	Físico	2	1	40	4	2	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	0	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	2	4	1		
126	Físico	2	1	44	4	2	1	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	1	2	4	2	
127	Físico	2	1	46	3	4	1	2	3	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	1	2	3	4	3
128	Físico	2	1	63	2	1	0	0	1	0	1	4	2	1	1	4	3	0	2	4	0	1	1	2	4	4	0	1	4	1	4	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2		
129	Físico	2	1	48	2	1	1	1	1	0	1	2	0	0	0	2	2	2	2	2	2	1	0	3	1	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	0	1	2	3	1	1	2	3	1	
130	Físico	2	1	37	3	2	1	2	2	2</																																						

Anexo 4: Tabla de pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad				
		Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Área	Estadístico	gl	Sig.
Riesgos psicosociales	Consumo humano directo	.284	120	.000
	Consumo humano indirecto	.444	40	.000
Exigencias Psicológicas	Consumo humano directo	.285	120	.000
	Consumo humano indirecto	.312	40	.000
Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	Consumo humano directo	.280	120	.000
	Consumo humano indirecto	.329	40	.000
Inseguridad	Consumo humano directo	.264	120	.000
	Consumo humano indirecto	.412	40	.000
Apoyo social y calidad de Liderazgo	Consumo humano directo	.257	120	.000
	Consumo humano indirecto	.283	40	.000
Doble presencia	Consumo humano directo	.311	120	.000
	Consumo humano indirecto	.348	40	.000
Estima	Consumo humano directo	.266	120	.000
	Consumo humano indirecto	.273	40	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 5: Autorización de la Institución para realizar la aplicación de los instrumentos para la investigación

Coishco, 27 de mayo del 2022

MARIBEL CABRERA BARDALES

BACHILLER DE PSICOLOGÍA

De acuerdo a la solicitud presentada, se autoriza la aplicación del cuestionario "CoPsoQ-istas21" como parte de la investigación "Comparación de factores de riesgos psicosociales en colaboradores de dos áreas de producción de una empresa pesquera en Coishco, 2022"

Atentamente.



ORLANDO DÍAZ RÍOS
JEFE DE ADMINISTRACIÓN - COISHCO

Anexo 6: Constancia de verificación de originalidad

RESUMEN

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Mg. Sc. Carola Amparo Smith Maguiña, usuario revisor del documento titulado:

Comparación de los riesgos psicosociales en colaboradores de dos áreas de producción de una empresa pesquera en Coishco, 2022.

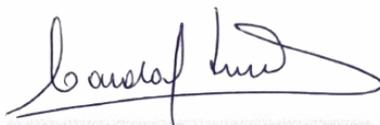
Cuyo autor es, Maribel Cabrera Bardales

Identificado con documento de identidad 48799798; declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de 13 %, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 05 de Septiembre del 2023



Mg. Sc. Carola Amparo Smith Maguiña

DNI: 16776179

ASESOR

RECIBO DIGITAL VERIFICADO POR EL SISTEMA DE CONTROL DE CALIDAD DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Anexo 7: Recibo digital

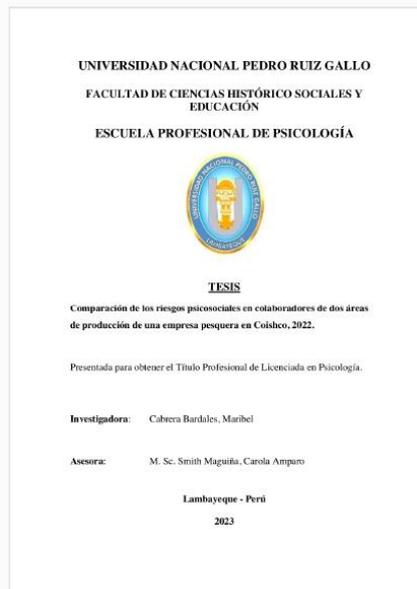


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Maribel Cabrera Bardales
Título del ejercicio: PREGRADO
Título de la entrega: Comparación de los riesgos psicosociales en colaboradores ...
Nombre del archivo: Informe_de_Tesis_Maribel_Cabrera.docx
Tamaño del archivo: 2.16M
Total páginas: 74
Total de palabras: 14,724
Total de caracteres: 83,044
Fecha de entrega: 12-may.-2023 05:26p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2091723564



Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Mg. Sc. Carola Amparo Smith Maguiña

ASESORA

Anexo 8: Resumen de reporte automatizado de similitudes

Comparación de los riesgos psicosociales en colaboradores de dos áreas de producción de una empresa pesquera en Coishco, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

13% INDICE DE SIMILITUD	13% FUENTES DE INTERNET	7% PUBLICACIONES	6% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
6	dspace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	<1%
7	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%
8	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%

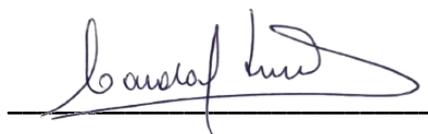
9	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
10	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	1library.co Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	comitesibm.org Fuente de Internet	<1 %
15	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	INGENIEROS INNOVADORES PROYECTISTAS AMBIENTALES E.I.R.L.. "EIA-SD para la Instalación de una Planta de Concentrados Proteicos, Reducción de Capacidad de la Planta de Harina de Pescado de Alto Contenido Proteico, de 251 t/h a 246.6 t/h, y Planta de Congelado de Productos Hidrobiológicos, Ubicada en el Distrito del	<1 %

Callao, Callao.-IGA0007724", R.D. N° 097-2018-
PRODUCE/DGAAMPA, 2020

Publicación

18	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
27	www.copsoq-network.org Fuente de Internet	<1 %

www.prevencionintegral.com



Mg. Sc. Carola Amparo Smith Maguiña

ASESORA