



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

“DIMENSIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL
SEGÚN GÉNERO EN TRES ORGANIZACIONES
DE CAJAMARCA 2017.”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autora:

Bach. Julieanne Pulache Minchan

Asesor:

Lic. Juan Pablo Sarmiento Longo

Cajamarca – Perú
2017

APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por la Bachiller **Julieanne Pulache Minchan**, denominada:

“DIMENSIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL SEGÚN GÉNERO EN TRES ORGANIZACIONES DE CAJAMARCA 2017”

Psc. Juan Pablo Sarmiento Longo
ASESOR

Mg. Sara Moscoso Luyo
JURADO
PRESIDENTE

Mg. Raúl Jhonatan Marín Tello
JURADO

Mg. Esther Lezama Romero
JURADO

DEDICATORIA

A Dios, que guía mis pasos.

A mis padres, que son la luz de mi vida.

A mis hermanos, que son mi motivo.

A todas las personas que confían en mí.

A mis sueños, porque sin su inspiración no
hubiera podido lograrlo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida que me permitió
convertir mis sueños en realidad.

Agradezco a mis padres que son mi inspiración,
mi guía, mi apoyo y mis mejores amigos.

Agradezco a mis hermanos que, gracias a su apoyo y compañía,
llegué lejos en este largo camino.

Agradezco a mi asesor por brindarme su apoyo y conocimientos
para hacer de este trabajo, el mejor.

Agradezco a cada una de las personas que creen en mí y
están conmigo compartiendo mis sueños.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema.....	5
1.3. Justificación.....	6
1.4. Limitaciones	7
1.5. Objetivos	8
1.5.1. <i>Objetivo General</i>	8
1.5.2. <i>Objetivos Específicos</i>	8
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes	9
2.1.1. <i>Investigaciones internacionales</i>	9
2.1.2. <i>Investigaciones nacionales</i>	15
2.2. Bases Teóricas	16
2.2.1. <i>Riesgos Psicosociales</i>	16
2.2.2. <i>Dimensiones de Riesgos psicosociales</i>	22
2.2.3. <i>Consecuencias Psicológicas De Los Riesgos Psicosociales</i>	28
2.2.4. <i>Riesgo Psicosocial y Género</i>	34
2.2.5. <i>Trabajo</i>	37
2.3. Definición de términos básicos	40
CAPÍTULO 3. HIPÓTESIS.....	41
3.1. Formulación de la hipótesis	41
3.1.1. <i>Hipótesis General:</i>	41
3.1.2. <i>Hipótesis Específicas:</i>	41
3.2. Operacionalización de variables	42
CAPÍTULO 4. MATERIALES Y MÉTODOS.....	44
4.1. Tipo de diseño de investigación.....	44
4.1.1. <i>Tipos de estudio</i>	44
4.1.2. <i>Diseño</i>	44
4.2. Material de estudio.....	45
4.2.1. <i>Unidad de análisis.</i>	45
4.2.2. <i>Población.</i>	45
4.2.3. <i>Muestra.</i>	45
4.3. Técnicas, procedimientos e instrumentos.....	46
4.3.1. <i>Para recolectar datos</i>	46
4.3.2. <i>Para analizar información.</i>	50
CAPÍTULO 5. RESULTADOS	52
CAPÍTULO 6. DISCUSIÓN.....	65

CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS.....	71
ANEXOS	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadísticas de fiabilidad de Prueba Piloto	50
Tabla 2 Población según Género	52
Tabla 3 Población según lugar de trabajo	52
Tabla 4 Tabla cruzada Género*Exigencias Psicológicas	53
Tabla 5 Tabla cruzada Género*Control sobre el trabajo	54
Tabla 6 Tabla cruzada Género*Inseguridad sobre el futuro	55
Tabla 7 Tabla cruzada Género*Apoyo y calidad de liderazgo	56
Tabla 8 Tabla cruzada Género*Doble presencia	57
Tabla 9 Tabla cruzada Género*Estima	58
Tabla 10 Exigencias psicológicas – Estadísticos de prueba	59
Tabla 11 Control sobre el trabajo – Estadísticos de Prueba	60
Tabla 12 Inseguridad sobre el futuro – Estadísticos de Prueba	61
Tabla 13 Apoyo y calidad de liderazgo – Estadísticos de Prueba	62
Tabla 14 Doble presencia – Estadísticos de Prueba	63
Tabla 15 Estima – Estadísticos de Prueba	64
Tabla 16 Prueba a Criterio de expertos	83
Tabla 17 Resultado de Criterio de Expertos	88
Tabla 18 Consistencia Interna de Prueba piloto	95
Tabla 19 Prueba adaptada utilizada en muestra de población	100
Tabla 20 Prueba de Normalidad	104
Tabla 21 Resumen de procesamiento de casos	105
Tabla 22 Estadísticas de Fiabilidad de Prueba Utilizada	105
Tabla 23 Estadísticas de fiabilidad por elemento	106

RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo encontrar las diferencias existentes según el género de los trabajadores en el desarrollo de los Riesgos Psicosociales en el personal de 3 organizaciones de Cajamarca, Perú. Es un estudio transversal comparativo realizado con una muestra de 90 trabajadores de 3 organizaciones que participaron voluntariamente. Los Riesgos psicosociales se midieron mediante un cuestionario auto-administrado CoPsoQ ISTAS 21, que evaluó la presencia de Riesgos Psicosociales, en las dimensiones: Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Inseguridad sobre el futuro, Apoyo social y calidad de liderazgo, Doble presencia y Estima, según el género del trabajador. El análisis estadístico se llevó a cabo utilizando el paquete estadístico SPSS versión 23, basándose en el cálculo de mediana y medidas de dispersión de los riesgos psicosociales según el género. Al comparar los resultados de Riesgos psicosociales respecto al género se halló diferencias estadísticamente significativas en Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Apoyo social y calidad de liderazgo y Estima, excepto en Inseguridad sobre el futuro y Doble presencia dónde se encontró valores similares para ambos géneros. Este es el primer estudio en Cajamarca que compara la diferencia de género en el desarrollo de Riesgos psicosociales, tales resultados permiten concluir que existen diferencias estadísticamente significativas en 4 de las 6 dimensiones de evaluadas

Palabras clave: Riesgos psicosociales. Género

ABSTRACT

The present thesis has the objective to find the differences existing according to the gender of the workers in the development of the Psychosocial Risks in the personnel of 3 organizations of Cajamarca, Peru.

It is a comparative cross-sectional study carried out with a sample of 90 workers from 3 organizations that participated voluntarily. Psychosocial risks were measured by a self-administrated questionnaire called CoPsoQ ISTAS 21, which evaluated the presence of Psychosocial Risks in the dimensions: Psychological requirements, Work control, Insecurity about the future, Social support and leadership quality, Double presence and Esteem, per to the gender of the worker. Statistical analysis was carried out using the statistical package SPSS version 23, based on the calculation of median and measures of dispersion of the psychosocial risks per gender. When comparing the results of psychosocial risks with respect to gender, we found statistically significant differences in Psychological requirements, Work control, Social support and quality of leadership, and Esteem, except for Insecurity about the future and Double presence where were found similar values. This is the first study in Cajamarca comparing the gender difference in the development of psychosocial risks. These results allow the conclusion that there are statistically significant differences in 4 of the 6 dimensions evaluated.

Key words: Psychosocial risk. Gender.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El trabajo humano tiene elementos paradójicos, tales como el éxito al que se puede llegar mediante él y a la vez el daño inmenso que podría ocasionar en la salud de las personas, tanto física como psicológica y mentalmente (Benavides, Ruiz-Frutos & García, 2000). Desde la antigüedad el ser humano que no tenía más remedio que asumir el trabajo como parte de su vida puesto que era parte de su subsistencia, por ello se vio expuesto a la dureza, a veces inhumana, de las condiciones de trabajo (Moreno, 2011).

Históricamente, la atención sobre la amenaza a la salud proveniente del trabajo se ha centrado en los riesgos físicos, químicos y ambientales puesto que estos tenían mayor efecto en la salud al ser observables (Moreno, 2011). A lo largo del tiempo el trabajo ha ido cambiando y esto ha traído diversas consecuencias, si bien es cierto que los riesgos anteriormente mencionados no han desaparecido, ahora están cobrando mayor importancia los riesgos de tipo psicosocial laboral (Candia, Gonzales & Pérez-Franco, 2016).

Existen cambios económicos, políticos, tecnológicos y sociales, que de alguna u otra manera impactan en el mundo laboral (Candia et al, 2016), apoya lo anterior Gil-Monte (2009) mencionando que los cambios del mundo laboral están incrementando el número de exigencias a los trabajadores, puesto que ahora se pide mayor flexibilidad tanto en destrezas como en funciones, mayor desequilibrio trabajo-familia, más sobrecarga e intensificación del trabajo, asociado al incremento

de contratos temporales, subcontratación y falta de estabilidad en el empleo, aumentando el temor de perder el trabajo.

Estos cambios han generado un incremento en los problemas de salud, debido a la prolongada exposición a estos riesgos psicosociales y un número importante de investigaciones realizadas en Estados Unidos, Europa y Japón indican y confirman que los Factores Psicosociales del Trabajo afectan la salud y el rendimiento de los trabajadores (Gómez-Ortiz & Moreno, 2009), expertos en salud y seguridad en el trabajo o salud laboral confirman lo anterior (Gil-Monte, 2009), estos riesgos que según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Mundial del Trabajo (OIT) son una fuente emergente de riesgos para la Salud de los trabajadores en todo el mundo, y este vendría a ser el mayor desafío actual de la salud ocupacional.

Para Moreno (2011) el concepto de riesgos laborales ha cambiado a lo largo de la historia y en la actualidad podemos hablar que se refiere a todas aquellas condiciones (hecho, acontecimiento, situación o estado) que se encuentran dentro de la organización y tiene alta probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, actuando en contra del bienestar e integridad del trabajador.

Los riesgos psicosociales en el trabajo han empezado a estudiarse hace relativamente poco tiempo, pero de manera más incisiva en los países en vías de desarrollo, con lo cual ha ido generando avances científicos dirigidos a esclarecer las relaciones entre estrés y enfermedad, y a pesar de que existe buena evidencia epidemiológica que asocia al estrés laboral con varios estados patológicos, los

mecanismos fisiopatológicos siguen debatiéndose por demostrar una clara relación causal (Gil-Monte, 2012).

Como psicólogos, es necesario tener en cuenta la relevancia de velar por la salud mental de los trabajadores, puesto que los riesgos psicosociales traen consigo un sinnúmero de consecuencias que repercuten en la salud mental de las personas conllevando a un deterioro de salud y calidad de vida para el trabajador.

No solo se debe tener en cuenta los riesgos psicosociales, además es conveniente analizar el cómo afecta de diferente forma según el género, ya que existen investigaciones donde se vislumbra las desigualdades marcadas entre varones y mujeres a nivel laboral en cuanto a medición de consecuencias laborales, prevención, evaluación y cuidados orientados hacia riesgos psicosociales (Ceballos, Valenzuela & Paravic, 2014).

Una de las investigaciones, realizada por Cifre, Salanova & Franco (2011), permitió determinar cuán importante es considerar el género de las personas trabajadoras en la evaluación e intervención en factores de riesgo psicosocial en el trabajo. La OIT (2013) corrobora lo anterior debido a que manifiesta que, las mujeres representan el 40,4% de la fuerza laboral a nivel mundial y a pesar de este aumento de mujeres trabajadoras, la distribución del trabajo entre hombres y mujeres sigue siendo desigual, puesto que las mujeres siguen estando más afectadas por el desempleo y la informalidad.

Según la I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (OISS) llevada a cabo en el 2011, se pudieron observar diferencias entre ambos géneros, obtenido como resultado que las mujeres manifiestan estar más expuestas que los varones a los principales riesgos tales como, exigencias psicológicas, control sobre el trabajo y apoyo social. De igual manera los varones también tuvieron puntajes diferentes en cuanto a estar más expuesto a riesgos de seguridad y riesgos higiénicos (OIT, 2013).

En el Perú se contempla los factores de Riesgo Psicosocial desde una perspectiva muy general, pues no los delimita como un campo que afecta a las organizaciones y sus trabajadores(as), en consecuencia, esta problemática no es abordada en su totalidad. Es por ello, que las organizaciones tanto públicas como privadas no brindan la atención necesaria a los riesgos psicosociales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014).

El Perú tiene pendiente la intervención de los riesgos psicosociales y sus graves consecuencias en la salud física y mental en las entidades públicas y privadas y aunque en la actualidad se cuenta con diversas leyes, Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR Norma Básica de Ergonomía y de Procedimientos de Evaluación de Riesgos Disergonómicos o el reglamento DS-005-2010-EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional, estas no son suficientes (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014).

Es por ello que, aun contando con leyes de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el Perú, que suscitan una cultura de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), no es suficientes, pues promover no es lo único que se debe hacer, también es

importante la identificación y evaluación en la PRL. Las leyes y reglamentos actuales adolecen de anexos y guías metodológicas sobre cómo actuar en la identificación y la evaluación de los riesgos psicosociales (Raffo, Ráez & Cachay 2013), es ahí donde radica la problemática actual y la inminente necesidad de trabajar en este tema.

Pues está dentro del rol de todo psicólogo tomar un papel protagónico en la detección, prevención y tratamiento de la problemática, tal como son los Riesgos Psicosociales, ya que la prevención es más eficaz cuando se actúa sobre el origen, modificando las condiciones de la organización de trabajo y evitando la exposición al riesgo, contribuyendo de esta manera con el bienestar de todos los trabajadores.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cuáles son las diferencias en las dimensiones de los Riesgos psicosociales según género en los trabajadores de tres organizaciones de Cajamarca?

1.2.1 Problemas Específicos

- ✓ ¿Cuál es la diferencia en la dimensión Exigencias psicológicas según género?
- ✓ ¿Cuál es la diferencia en la dimensión Control sobre el trabajo según género?
- ✓ ¿Cuál es la diferencia en la dimensión Inseguridad en el trabajo según género?
- ✓ ¿Cuál es la diferencia en la dimensión Apoyo social y la calidad de liderazgo según género?
- ✓ ¿Cuál es la diferencia en la dimensión Doble presencia según género?

- ✓ ¿Cuál es la diferencia en la dimensión Estima según género?

1.3. Justificación

El estudio permitirá, desde el marco de la Psicología Organizacional, profundizar el conocimiento teórico en relación a las dimensiones del Riesgo psicosocial. Al respecto cabe señalar que existe reducida información e investigaciones sobre el tema en nuestro país y localidad, por este motivo se busca contribuir y profundizar sobre el tema. Se debe considerar la importancia de esta investigación como base teórica para posteriores estudios relacionados, llegando a mayores niveles en la profundización en este tema a nivel teórico y de investigación, además de hacer hincapié a la importancia del estudio de dicha variable.

El aporte metodológico se podrá disponer de los instrumentos utilizados, cuyas propiedades psicométricas fueron halladas para el uso en el medio nacional; con ello los futuros estudios tendrán mayor facilidad.

La presente investigación se encuentra enmarcada en el ámbito de las ciencias de la salud que considera principalmente la gestión del talento humano para el desarrollo y la responsabilidad social empresarial, en ello radica la importancia de esta investigación debido a que está relacionada con la promoción del bienestar y la concientización de generar espacios laborales que cumplan con las necesidades del trabajador, donde se reduzca el desequilibrio entre las exigencias y los recursos con que cuentan para satisfacer dichas exigencias, previniendo de esta manera los daños que puedan producirse a la salud mental, además de contribuir con el tratamiento y rehabilitación de las personas ya afectadas.

Finalmente, los resultados podrán contribuir en la toma de decisiones en otras investigaciones y posterior creación de programas de intervención de psicólogos y demás profesionales interesados en este tema de estudio, para velar por el bienestar de los trabajadores.

1.4. Limitaciones

Dentro de las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la presente tesis, se encuentra la escasa investigación existente sobre el tema a nivel local y nacional, lo cual podría generar deficiencias en contrastar lo encontrado con otras investigaciones y realizar la discusión de los mismos ajustados a la realidad local.

El instrumento utilizado, CoPsoQistas 21 adaptado en España, no ha sido adaptado a nivel nacional y tampoco a nivel local, lo cual requeriría contar con mayor tiempo para así realizar una validación por medio de criterio de expertos y un método estadístico de consistencia interna para la validación de la prueba antes de la aplicación a la muestra de la población.

Los resultados obtenidos se generalizarán a partir de la población estudiada, trabajadores de tres organizaciones de Cajamarca, pero se debe tener en cuenta para futuras investigaciones la diversidad de circunstancias y contextos existentes de otras organizaciones.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar diferencias en las dimensiones de Riesgo psicosocial según el género en los trabajadores de tres organizaciones de Cajamarca.

1.5.2. Objetivos Específicos

- ✓ Determinar la diferencia de la dimensión Exigencias psicológicas según género.
- ✓ Determinar la diferencia de la dimensión Control sobre el trabajo según género.
- ✓ Determinar la diferencia de la dimensión Inseguridad sobre el futuro según género.
- ✓ Determinar la diferencia de la dimensión Apoyo social y la calidad de liderazgo según género.
- ✓ Determinar la diferencia de la dimensión Doble presencia según género.
- ✓ Determinar la diferencia de la dimensión Estima según género.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Investigaciones internacionales

Benavides et al. (2002) realizó un estudio con el objetivo de describir la distribución de las puntuaciones de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral en cuatro empresas diferentes de España, según las características personales y laborales de los colaboradores. Fue un estudio transversal con una muestra de 890 trabajadores que participaron de forma voluntaria. Los factores de riesgo psicosocial se midieron mediante un cuestionario auto-administrado llamado Cuestionario de Condiciones de Trabajo, Vida y Satisfacción desarrollado por el Centre de Salut Laboral del Institut Municipal de Salut Pública de Barcelona, que a su vez adaptó el Job Content Questionnaire, este cuestionario mide tres dimensiones en función de la percepción del trabajador: demanda, control, y apoyo social de acuerdo a su origen, ya sea por parte de los compañeros o los supervisores. Los resultados obtenidos fueron bastante similares en cada dimensión entre las 4 empresas, la puntuación mediana para el apoyo social fue constante en todas las empresas observándose una mayor variabilidad en la demanda psicológica y en el control. Al comparar respecto a variables socio-laborales, se observó valores similares, en el caso del apoyo social, pero no respecto al control y la demanda, que mostraron una mayor variación por sexo (varones), edad (menores de 40 años) y ocupación (administrativos). Se observó algunas diferencias importantes por sexo, edad, nivel educativo y ocupaciones, en conclusión, se evidenció la variabilidad entre las empresas para los diferentes grupos de trabajadores en la distribución de las puntuaciones de los riesgos psicosociales.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2007) realizó un estudio en España mediante el Cuestionario de la VI Encuesta de Condiciones de Trabajo que constó de 76 preguntas elaborada por INSHT, la población estuvo compuesta por 18.518.444 trabajadores ocupados de todas las actividades económicas, pertenecientes a todo el territorio nacional, siendo la muestra un total de 11.054 trabajadores. El cuestionario aplicado obtuvo principalmente resultados en relación a Riesgos psicosociales como Apoyo social, Desarrollo y autorrealización profesional, Autonomía, Estabilidad en el empleo, Salario y Promoción y las relaciones personales. Se evidencia que los Riesgos psicosociales son una de las principales causas de enfermedades y accidentes laborales, pues el estudio concluye que los trabajadores que se perciben con mayor exposición a estos presentan porcentajes de respuestas significativamente mayores en sintomatología psicosomática tales como problemas de sueño, cansancio, problemas de concentración y memoria, irritabilidad y desgaste emocional que los no expuestos.

Moncada, Llorens, Font, Galtés y Navarro (2008) realizaron un estudio calculando valores de referencia para cada una de las 21 dimensiones o escalas (73 ítems en total) del cuestionario COPSQ ISTAS21 para la evaluación de riesgos psicosociales de origen laboral en una muestra representativa de la población asalariada de España, 7.612 trabajadores. La información se obtuvo entre 2004 y 2005 mediante una entrevista domiciliaria con el cuestionario. Se estandarizaron las 21 escalas y se establecieron para cada una tres puntos de corte (más favorable para la salud o verde, intermedio o amarillo, y más desfavorable para la salud o rojo). Como resultados se obtuvo que la tasa de respuesta fue del 60%,

donde la dimensión de Previsibilidad fue la que mostró mayor diferencia entre las proporciones de verde y rojo. Claridad de rol agrupó el 35,06 % de la población en el intervalo verde y Sentimiento de grupo el 29,6% en el intervalo verde. En cuanto Doble presencia y Control sobre el trabajo acumularon el mayor intervalo 35,16% (rojo) y el 36,77% (verde) de la población respectivamente, en Inseguridad se obtuvo 34,61% (verde) y Estima 35,78% (verde). En conclusión, esta investigación dispone de valores representativos que son base necesaria para diagnosticar las situaciones de riesgo en las empresas y priorizar acciones preventivas para proteger la salud de las personas.

Gómez-Ortiz y Moreno (2009) hicieron una investigación que identificó la prevalencia de factores psicosociales laborales (FPL), medidos con el Cuestionario del Contenido del Trabajo (JCQ) y el Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (ERI), en la relación con la salud mental y la presión arterial, medidos con el Cuestionario General de Salud (GHQ) y monitores digitales de muñeca, siendo la población 251 profesores escolares de colegios privados en Bogotá que contestaron, de forma voluntaria y anónima. Investigación no experimental, correlacional y transversal cuyos resultados mostraron relaciones significativas entre estrés laboral, la tensión laboral y el desbalance esfuerzo-recompensa con la salud mental pero no con la presión arterial en el grupo completo. Los análisis separados entre hombres y mujeres señalaron algunas relaciones significativas, se halló que entre menos recompensas y más desbalance esfuerzo-recompensa percibieron los docentes hombres, mayor fue el nivel de tensión arterial sistólica que presentaron por lo que se podría decir que para ellos la recompensa es el factor determinante y entre más usan las docentes

mujeres sus habilidades en el trabajo, menos es la tensión sistólica hallándose que para ellas la edad es el factor más determinante. Los hallazgos de este estudio confirmaron que los maestros escolares colombianos presentan un alto riesgo de trabajar en condiciones psicosociales laborales adversas, y que la asociación entre FPL negativos se relacionan con indicadores negativos de salud mental.

Díaz-Ramiro, Rubio-Valdehita, Luceño-Moreno y Martín-García (2010) el estudio realizado tuvo por objetivo analizar las relaciones existentes entre los hábitos de sueño y los riesgos psicosociales que perciben los individuos de una muestra conformada por trabajadores pertenecientes a distintas profesiones y de diferentes sectores en la comunidad de Madrid, 117 trabajadores de los cuales 22% eran hombres y 78% eran mujeres. De los evaluados el 21,7% trabajaba en el sector servicios, 14,3% en el área administrativa y el 64% restante era personal del sector sanitario. Se evaluó riesgos psicosociales mediante el test DECORE y el cuestionario de sueño CHAS. Como resultado se obtuvo la existencia de diferencias estadísticamente significativas en todos los factores de riesgo psicosociales, excepto en la variable de Demandas cognitivas. Se halló además que el grupo con mayor calidad de sueño mostro un mayor nivel de Apoyo organizacional, Control e Índice de desequilibrio Demandas-Recompensas, así como un menor nivel de Recompensas. En conclusión, los hallazgos realizados permitirán intervenciones en optimizar los hábitos de sueño para prevenir los riesgos psicosociales, por otro lado, con la reducción de percepción de Riesgos psicosociales se podría mejorar la calidad de sueño.

Cifre et al. (2011) realizaron un estudio con una muestra heterogénea perteneciente a diversos sectores ocupacionales, compuesta por 1444 trabajadores de los cuales 39% eran varones y 61% eran mujeres, ellos contestaron el cuestionario RED (Recursos-Experiencias-Demandas), los resultados obtenidos fueron que efectivamente los hombres y las mujeres perciben de manera estadísticamente significativa diferente los riesgos psicosociales, tanto en la demanda como en la falta de recursos en el trabajo. Los hombres presentan mayores niveles de despersonalización, componente de síndrome de Burnout y de aburrimiento que más mujeres, mientras que éstas presentan un nivel más alto de desajuste emocional positivo. Esta investigación tiene como conclusión que, para la evaluación e intervención de riesgos psicosociales es de vital importancia considerar el género de los evaluados, dado que existen diferencias tanto en la calidad como en la cantidad de dichos riesgos psicosociales y sobretodo en la repercusión sobre la salud psicosocial del trabajador o trabajadora.

Chaj Tajiboy (2013), esta investigación tuvo por objetivo determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la salud mental de 55 trabajadores de ambos sexos, en edades comprendidas entre los 19 y 50 años, de tres empresas de computación de la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala. Las variables que fueron medidas son Riesgos psicosociales resultados obtenidos de la prueba ISTAS 21 y salud mental que fue evaluada mediante la prueba de Salud Mental Positiva. Como resultado se pudo obtener que en su mayoría los factores evaluados están en un estándar de desfavorable e intermedio, además de que se pudo comprobar que los colaboradores no tienen una buena salud mental debido

a que esta es afectada por los factores de riesgo laboral. Con este estudio se pudo evidenciar una relación entre los factores de riesgo psicosocial y salud mental.

Gutiérrez y Sora (2015) realizaron un estudio de corte exploratorio, basado en una encuesta social de 23 preguntas construida a partir del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral. El instrumento se aplicó de forma aleatoria a una muestra de 105 formadores deportivos de diferentes comunidades, que trabajan bajo la modalidad de contratación por prestación de servicios en el municipio de Medellín. Entre los resultados se encontraron que la mayoría de los formadores deportivos se encuentran constantemente expuestos a riesgos psicosociales debido a que ejercen labor de campo, dentro de la cual asumen situaciones de riesgo con carga física, psíquica y emoción alta, dónde no suelen sentir el respaldo, estabilidad y valoración por sus capacidades y competencias laborales, conllevando así al ausentismo laboral, bajo rendimiento y calidad de productos, con un incremento de enfermedades y de accidentalidad. Concluyendo en este estudio que esta problemática es una realidad de todas las organizaciones tanto públicas como privadas que merece especial atención, sobre todo cuando los trabajadores tienen la responsabilidad de formar y aportar el bienestar integral en la sociedad.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Coral Alegre (2014) la investigación se realizó en una empresa metalmecánica dedicada a la reparación de motores eléctricos. Para ello se realizó análisis, evaluación y control de riesgos disergónomicos y psicosociales. Los riesgos psicosociales se evaluaron mediante el método CoPsoQ ISTAS 21 versión 1.5, donde se encontró que, en cuanto a Exigencias psicológicas el 76,47% de los trabajadores se encuentra en un nivel favorable, en Control sobre el trabajo 64,71% se encuentra en un nivel intermedio de exposición, en Inseguridad sobre el futuro 82,35% se encuentra en un nivel de exposición intermedio, en Apoyo social y calidad de liderazgo 100% de los trabajadores en un nivel de exposición favorable, en Doble presencia 52,94% nivel intermedio de exposición y en Estima el 100% de los trabajadores se encuentra en un nivel de exposición favorable. Obteniéndose valores más desfavorables en los apartados de Inseguridad sobre el futuro y Doble presencia, los cuales podrían producir problemas nocivos para la salud de los trabajadores en un futuro. A modo de conclusión, toda actividad que realiza el trabajador dentro de una empresa está sujeta a peligros, Riesgos psicosociales, que pueden afectar su integridad física o mental, los cuales si son identificados podría evitar serios problemas a la seguridad y salud del trabajador.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Riesgos Psicosociales

Según Moreno (2011) los riesgos en el trabajo, al igual que el ser humano, han ido cambiando a lo largo de toda la historia. Es por ello que, el concepto de riesgo laboral supone un logro porque durante mucho tiempo ha carecido de sentido. En tiempos remotos el trabajador carecía de cualquier derecho; su trabajo era su vida y su obligación, se le mantenía para que trabajara, y si sufría cualquier daño, parcial o letal, era su suerte. Y para muchos el objetivo del trabajo era obtener los mejores resultados en el menor tiempo, al margen de los costes, especialmente de los humanos.

El trabajo era un riesgo y las condiciones laborales eran una amenaza para la salud, lo cual ha causado un creciente interés por parte de diversas instituciones que buscan tener una mayor atención sobre los riesgos psicosociales para así cuidar del bienestar de los trabajadores (Moreno, 2011).

Definiciones de Riesgos psicosociales

Factor de Riesgo Psicosocial en el trabajo consiste en interacciones entre el trabajo, medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (OIT, 1984 citado en Manual de Riesgos psicosociales en el Mundo Laboral, 2007).

Como también es definido por la OIT (2013), los Riesgos psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de los mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Concordando con lo anterior, se podría decir que los Riesgos psicosociales son todas aquellas situaciones que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, de forma física, social o mentalmente (Moreno & Baéz, 2011).

Según Díaz-Ramiro et al. (2010) es importante tener en cuenta la forma en que son percibidos los riesgos psicosociales por los colaboradores, ya que es un aspecto clave que determina la aparición de estrés y sus efectos inmediatos en la salud. Pues para Montero, Rivera y Araque (2013), el concepto de riesgo tiene doble acepción de “peligro” y “oportunidad” teniendo en cuenta que no solo hay consecuencias negativas sino también las positivas que permiten la adopción de conductas más prudentes, donde el trabajador al percibir riesgos asociados a su trabajo y como consecuencia adoptar comportamientos más seguros.

Clasificación de Riesgos Psicosociales

Según la OIT (2013) existen cinco grandes grupos en los cuales los riesgos psicosociales se pueden clasificar:

1. Exceso de exigencias psicológicas del trabajo, se presenta cuando se debe trabajar de manera rápida o irregular, puede caracterizarse por el hecho de que los colaboradores no pueden expresar opiniones, tomar decisiones difíciles de manera rápida.
2. Falta de control, influencia y desarrollo del trabajo, se trata de situaciones en las que el trabajador no cuenta con margen de autonomía en la forma de realizar sus funciones diarias o cuando el trabajo no da posibilidades de aplicar sus habilidades y conocimientos. Además, no se puede adaptar el horario a las necesidades familiares, sin posibilidad de decidir en qué momento se hace un descanso.
3. La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo, en este grupo muchas veces el trabajador tiene que trabajar aislado sin contar con el apoyo de superiores o compañeros. No cuenta con tareas definidas y tampoco con la información adecuada y a tiempo.
4. Las escasas compensaciones de trabajo, en estas situaciones hay falta de respeto hacia los trabajadores, pues se suele dar un trato injusto e incluso violento sin reconocer el trabajo realizado, provocando cierta inseguridad contractual pues se dan cambios de puesto o servicio contra su voluntad.
5. Doble jornada o doble presencia, en estas situaciones el trabajo doméstico y familiar son exigencias cotidianas que deben asumirse simultáneamente a las del trabajo remunerado teniendo un descanso insuficiente.

Modelos teóricos

Modelo de demanda-control-apoyo social de Karasek y Theorell

Este modelo se centra en la hipótesis de que la tensión psicológica predice efectos en la salud. Primero se desarrolló el modelo demanda-control por R. Karasek y T. Theorell en 1979, y en 1988 Johnson y Hall introdujeron la tercera dimensión apoyo social, dando paso a la configuración de este modelo (Montero et al., 2013), el cual es usado para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son crónicos y pone totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo.

Se trata de un modelo simple y parsimonioso que puede explicarse en la simple combinación de las “demandas laborales” y el “control” que el trabajador tiene del puesto de trabajo. Las demandas laborales pueden definirse como las exigencias o la carga psicológica que el puesto implica para la persona, cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo y nivel de atención e interrupciones que la persona encuentra en su trabajo. El control es el grado potencial de autonomía o toma de decisiones con las que cuentan los trabajadores para controlar sus tareas y llevar a cabo sus conductas a lo largo de un día de trabajo. (Salanova et al., 2009)

El modelo plantea que un trabajo donde interactúan altas Demandas y bajo Control proporciona como resultado un “trabajo altamente estresante”, donde existe tensión mental con consecuencias físicas y psicológicas (Montero et al., 2013).

Aunado a lo anterior ingresa el tercer factor de apoyo social, que hace referencia al apoyo de compañeros de trabajo y jefes, por lo tanto, los puestos de bajo estrés se caracterizan por situaciones donde los trabajadores tienen altos niveles de control y altos niveles de apoyo social pero las demandas son bajas (Slanova et al., 2009). Es así que, el mayor riesgo de problemas físicos y psicológicos, se da en grupos aislados con trabajos caracterizados por altas Demandas, bajo Control y bajo Apoyo social.

Este Modelo Demandas-Control-Apoyo explica problemas de salud en el trabajo como: cansancio, depresión, ansiedad, percepción del estrés, percepción de salud, accidentes laborales y bajas por enfermedad (Montero et al., 2013) Y aunque existen detractores que afirma que no hay suficiente información sobre la posible nocividad de los factores psicosociales (Vega, 2001), las investigaciones emergentes lo contradicen.

Modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (DER) de Siegrist

Este modelo surge como consecuencia de un programa que pretendía entender qué papel ejercen los factores psicosociales en la salud y la enfermedad en distintos contextos de la vida de las personas, concretamente el contexto laboral (Salanova et al. (2009). Según este modelo (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2004), la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representan una situación de mayor riesgo para la salud.

Según Siegrist (1996) citado en Salanova et al. (2009), se utiliza una aproximación teórica metodológica centrada en el concepto de reciprocidad social, entendida como la justicia percibida ante las recompensas obtenidas por los

esfuerzos realizados. Esta es una norma compartida e implica tres sistemas de recompensas el dinero (obtener el salario adecuado ante las tareas realizadas), la estima (contar con el respeto y el apoyo social de los demás) y las oportunidades para la carrera o seguridad en el trabajo (posibilidades de promoción y estatus social).

Se centra la atención en el desequilibrio entre “costes” y “ganancias”, entendido como el esfuerzo que el trabajador realiza y las recompensas que recibe por ello, se predice que elevados esfuerzos unido a bajas recompensas pueden provocar un aumento de tensión (Luceño, Martín, Rubio & Díaz, 2004).

Se distingue dentro de este modelo dos tipos de fuentes de “esfuerzo” dentro del modelo, el “esfuerzo extrínseco”, que hace referencia a las demandas del trabajo, y el “esfuerzo intrínseco” que hace referencia a la motivación de los trabajadores en relación a las demandas que requiere la situación. Dentro de las recompensas contamos con aquellas que provienen de tres fuentes, ya sea a nivel monetario, apoyo social y seguridad en el puesto de trabajo (Luceño et al., 2004).

2.2.2. Dimensiones de Riesgos psicosociales

Los Riesgos psicosociales se encuentran ligados a tres aspectos los cuales inciden directamente en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo, el primero de ellos son los factores intralaborales, es decir los que se generan con el motivo de la labor que se desempeña y por las características de la organización. En segundo lugar, contamos con los factores de riesgos extralaborales, donde se tiene en cuenta la relación del trabajador con su entorno socioeconómico en la cual vive. Y en tercer lugar contamos con los factores intrínsecos, los cuales hacen parte de cada persona, como sus capacidades, cultura, satisfacción tanto personal como laboral (Gutiérrez & Sora, 2015).

En la presente investigación se tiene en cuenta 6 dimensiones del Riesgo Psicosocial, las cuales son:

Exigencias psicológicas:

Hacen referencia a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se hace frente en el trabajo, estas se definen según el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (Pérez-Bilbao & Nogareda, 2012).

Es la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. (Moncada et al. 2004).

Según Pérez-Bilbao y Nogareda (2012), estas demandas pueden ser de naturaleza cognitiva y emocional, las primeras hacen referencia al grado de

movilización y de esfuerzo intelectual al que hace frente el trabajador para realizar sus tareas y las segundas son aquellas que en situaciones de desempeño de la tarea se afecta las emociones del trabajador, tales como reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo.

Control sobre el trabajo:

Bajo esta dimensión se amparan aspectos de las condiciones de trabajo que hacen referencia a la capacidad y posibilidad de trabajador para poder gestionar y tomar decisiones, como la estructuración temporal, procedimientos y organización de la tarea (Pérez-Bilbao & Nogareda, 2012).

El control también llamada autonomía en el puesto de trabajo es un recurso clave, donde se diferencian dos aspectos básicos del control, el de tiempos que se refiere al grado en que las personas pueden decidir cuándo llevar a cabo una determinada tarea y de métodos que es la capacidad del trabajador de escoger el método para realizar las tareas (Salanova et al., 2009).

La presencia de altas demandas laborales y altos niveles de control en el puesto puede favorecer la aparición de puestos activos, que faciliten el aprendizaje y la motivación de los trabajadores y las conductas productivas (Salanova et al., 2009). Además, identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.). Pudiendo contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada. El "control" sobre el trabajo representa un aspecto positivo de éste, y su ausencia o defecto es un factor de riesgo (Moncada et al. 2004).

Inseguridad sobre el futuro:

Se refiere a la preocupación por los cambios de condiciones de trabajo no deseados o la pérdida del empleo. Refiriéndose principalmente intranquilidad por el futuro al no contar con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia y, por otra parte, con la amenaza de empeoramiento de condiciones de trabajo, bien por qué la arbitrariedad es lo que caracteriza la asignación de la jornada, las tareas, los pluses o la renovación de contrato; o bien por qué en el contexto externo a la empresa existen peores condiciones de trabajo y sea posible una re-estructuración, externalización, etc. (Moncada et al. 2004).

Hoy en día existe una imperiosa necesidad de ajustarse a las exigencias del medio, y es que para poder acceder a un empleo se debe tener en cuenta los requerimientos de formación, actualización de conocimientos, destrezas, los ritmos de trabajo, la disponibilidad de recursos, la ordenación de los procesos laborales lo cual ha generado cambios en la salud de la población (Gil-Monte, 2012).

Apoyo social y la calidad de liderazgo:

Esta dimensión según (Pérez-Bilbao & Nogareda, 2012) hace referencia a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo.

También hace da indicios sobre el estado del clima laboral en el lugar de trabajo, pues tiene relación con el apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con la definición de tareas, o la recepción de información adecuada y a tiempo. Está directamente relacionado con la relación

emocional y el soporte instrumental con el que se cuenta para la realización de su trabajo (Moncada et al. 2004).

Al separar la dimensión en sus componentes se obtiene:

Apoyo social: Es entendido como un factor moderador del estrés, ya que, concreta la posibilidad de recibir el apoyo necesario (Pérez-Bilbao & Nogareda, 2012), cuando se necesita para el adecuado desenvolvimiento de las tareas, de las personas presentes en el entorno de trabajo, ya sean compañeros o los superiores. (Moncada et al. 2004).

Calidad de liderazgo: Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Según últimas investigaciones, el papel del líder está enfatizada como fuente de salud, y cuando no es un recurso puede convertirse en una demanda amenazante (Salanova et al., 2009) y está directamente relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores (Moncada et al. 2004). A la vez refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que tienen sus superiores inmediatos al tomar decisiones y que tanta intervención o participación mantiene el trabajador en los distintos aspectos de su trabajo y de la organización (Pérez-Bilbao & Nogareda, 2012).

Doble presencia:

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico -familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares. Según Salanova et al., (2009) el bienestar/malestar que experimenta el trabajador está influido por el bienestar/malestar que experimenta en la vida en general, es así que el contagio y trasvase de emociones ha sido muy estudiado

desde hace muchos años, sobre todo en cuanto a cómo se relaciona la vida laboral con la personal.

Hace referencia a la necesidad de responder simultáneamente a las demandas del empleo y del trabajo doméstico y familiar. Es el hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico familiar y a las demandas del trabajo. La doble presencia es un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de trabajo, así como por la dificultad para responder a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea (Moncada et al. 2004).

El conflicto familia-trabajo ha despertado el interés de los científicos, principalmente desde que las parejas de doble ingreso son hecho habitual, y por tanto también la necesidad de que el hombre asuma un mayor número de responsabilidades en el hogar (Salanova et al., 2009), cambiando así una de las realidades que aplicaban la doble presencia a un solo género, cuando las mujeres debían organizar y realizar gran parte del trabajo doméstico familiar (Moncada et al. 2004).

La participación activa en uno de los roles, ya sea laboral o familiar, dificulta la participación en el otro rol. Aun así, la familia suele ser más flexible y adaptable que las demandas laborales. Sin embargo, existen demandas del hogar que requieren demasiado esfuerzo y tiempo, tales como las tareas de la casa y de terceros como niños o personas adultas mayores. Estas demandas familiares traen consecuencias psicosociales, como el burnout e insatisfacción laboral especialmente en hombres y estrés laboral que afecta más a mujeres (Salanova et al. 2009).

Estima:

Representa una compensación psicológica obtenida de manera suficiente o insuficiente a cambio del trabajo realizado. Se trata del respeto, reconocimiento y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo (Moncada et al. 2004).

Según Pérez-Bilbao & Nogareda (2012) hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador, brindando un trato como profesional y persona, al reconocimiento y al respeto que obtenemos en relación al esfuerzo que se realiza en el trabajo. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación que la organización tiene hacia los trabajadores aportando promoción, formación y desarrollo.

La existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene, es así que diversos estudios, como el del modelo esfuerzo – recompensa, demuestran que la salud se ve afectada negativamente cuando existen carencias en las recompensas o compensaciones de trabajo, la estima (respeto, reconocimiento, apoyo adecuado y trato justo) es uno de los componentes del modelo ya mencionado. La estima incluye el reconocimiento de los superiores ante el esfuerzo realizado al desempeñar el trabajo, se ha demostrado que es sumamente beneficioso para la salud mental el recibir un apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo (Moncada et al. 2004).

2.2.3. Consecuencias Psicológicas De Los Riesgos Psicosociales

Al hablar de riesgos psicosociales y entender de este como una fuente de estrés laboral o estresor, y que tienen el potencial de causar daño psicológico, físico o social a los individuos, se puede denotar a este como un verdadero problema de salud pública ya que, perjudica negativamente la actividad laboral, la calidad de vida, salud y seguridad de los trabajadores (Gil-Monte, 2012).

Tal como lo especifica el estudio hecho por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011), los colaboradores al estar expuestos a estos factores de riesgo psicosocial pueden padecer de enfermedades cardiovasculares y trastornos de la salud mental, dolor de espalda y otros trastornos músculo esqueléticos, trastornos médicos de diverso tipo como los respiratorios, gastrointestinales y otros, conductas sociales y relacionadas con la salud como el hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, falta de participación social y absentismo laboral.

Como Gil-Monte (2012) hace nota, los cambios acaecidos en el mundo laboral durante las últimas décadas, han conllevado a un incremento en las tasas de prevalencia de algunos riesgos psicosociales y es que los cambios técnicos u organizativos en el trabajo, adicionalmente los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluyendo el fenómeno de la globalización, ha producido que haya una mayor incidencia de riesgos psicosociales que genera consecuencias sobre la salud de la población provocando mayor estrés laboral, síndrome de Burnout y carga mental de trabajo los cuales repercuten negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores.

En la salud Mental

Al hablar de salud mental recurrimos a la definición de la OMS (2013), donde dice que este es un estado de bienestar en el cual el individuo es cuando éste consciente de las propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a la comunidad.

Según Marcilla-Gutierrez (2009), los riesgos psicosociales hoy en día suponen una de las principales causas de incapacidad laboral, debido a las exigencias del trabajo moderno. Debido a que estos generan múltiples consecuencias que repercuten en nuestra salud mental.

Mediante una investigación realizada por Gil-Monte (2009), se concluyó que los trabajadores que se percibían expuestos a factores de riesgo psicosocial, presentaban porcentajes de respuesta significativamente mayores en sintomatología psicósomática, tales como, problemas de sueño, cansancio, dolores de cabeza, mareos, etc., que los no expuestos. Según la OIT (2013), estas diferencias conllevan a consecuencias que tienen un efecto importante sobre la salud de los trabajadores pues generan frustración, insatisfacción y dificultades de relación repercutiendo sobre la salud mental pudiendo producir alteraciones como depresión y ansiedad.

El impacto que suelen tener los riesgos psicosociales e la salud debido a una exposición a ellos puede afectar a los diversos niveles de salud: alteraciones

fisiológicas, tales como enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, psicológicas como alteraciones a la conducta o de las capacidades cognitivas o emocionales (Pérez & Nogareda, 2012).

Estrés Laboral

El estrés, de manera general, se puede definir como aquella respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento que se presenta ante la exposición a los factores de riesgo psicosocial, que tiene habitualmente como resultado la experiencia negativa del tratar de ajustarse y adaptarse a presiones internas y externas del ambiente (Gonzales-Trijueque et al., 2012).

En cuanto al estrés laboral, es definido por la Comisión Europea (2000), como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de un trabajo. Este estado se caracteriza por los altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer nada frente a la situación. Lo cual podría traer muchas consecuencias psicológicas la salud de los colaboradores, como ansiedad, depresión, trastornos psicósomáticos (Colligan, Smith, Hurrell, 1977).

El estrés laboral puede ser desencadenado por diversos factores tanto como los que se encuentran en el ambiente físico de trabajo, como pueden ser el ruido, vibraciones, iluminación y temperatura; los contenidos de puestos de trabajo, entre los que podemos tener la variedad de tareas y la complejidad del trabajo, la definición de rol de trabajo, las relaciones interpersonales y demás aspectos relacionados tanto con las nuevas tecnologías como posibilidades de desarrollo profesional (Buendía & Ramos, 2001).

Gil-Monte (2009), menciona una investigación realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se afirma que el estrés es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo informado con más frecuencia. Y es que el estrés y el riesgo para la salud aparece cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador (Marcilla-Gutierrez, 2009).

Lo que es una certeza es que el número de personas que sufren estrés por la exposición a los riesgos psicosociales en su trabajo, ira en aumento, el mundo laboral está cambiando e incrementando su nivel de exigencia, con una mayor flexibilidad de destrezas y funciones, mientras se va estableciendo un desequilibrio trabajo-familia e incluyendo la sobrecarga e intensificación del trabajo (Gil-Monte, 2009).

Para Marcilla-Gutiérrez (2009), los altos costes personales y sociales generados por el estrés laboral, han dado lugar a que organizaciones internacionales como la Unión Europea y la Organización Mundial de la Salud insistan cada vez más en la importancia que tienen la prevención y el control en riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Síndrome De Burnout

Como refiere Ceballos et al. (2014), el mundo laboral está experimentando una transformación importante en estos últimos tiempos, debido a que las exigencias del trabajo y el desajuste de los requisitos de los puestos de trabajo de las organizaciones, donde cada día se tiene mayores exigencias y buen desempeño, lo cual ha ido originando la aparición de problemas en la salud, tales como, el burnout, que se ha constituido como un problema social y de salud pública.

El síndrome de Burnout es también una de las consecuencias que se tiene debido a la presencia de los riesgos psicosociales. Este se puede traducir literalmente como el “síndrome del quemado”, lo cual nos podría dar a entender como una respuesta ante la presencia del estrés crónico, incluyendo a la vez sentimientos displacenteros y actitudes negativas hacia las personas con las que se trabaja y hacia el trabajo en sí mismo (Gil-Monte & Piero, 1997).

Este síndrome está caracterizado por un agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal (Maslach & Jackson, 1981, 1986) y dentro de sus efectos contamos con psicológicos, psicosomáticos y psicosociales (Raffo et al, 2013).

El agotamiento hace referencia a la sensación que llegan a sentir los individuos, en donde manifiestan una sensación de agotamiento, cansancio o sentimiento de estar exhausto, esta es la dimensión más significativa del propio síndrome (González-Trijueque, 2012).

La despersonalización es una respuesta impersonal, fría, que en ocasiones también puede ser desconsiderada hacia los receptores de servicio o cuidados del profesional (Maslach & Jackson, 1986 citado en González-Trijueque, 2012). Según González-Trijueque, (2012), en cuanto a la falta de realización personal, pues se trata de la ineficacia que se ve directamente relacionada con las otras dos dimensiones del Burnout.

Carga Mental de Trabajo

Este es un problema, que actualmente está emergiendo debido a los riesgos psicosociales a los que nos vemos expuestos, como el uso de las tecnologías, el trabajo repetitivo, diversas formas de contratación. Y aunque es un concepto ya

estudiado aproximadamente hace 30 años, los especialistas le han dado mayor importancia al estrés y al burnout. Debido, tal vez, a que no se ha llegado a un consenso sobre la definición operacional de este término (Ceballos et al., 2014).

Debido a que las condiciones de trabajo se han modificado de tal manera que, si es comparado con el de los años 50, los colaboradores de hoy trabajan con más información y personas que antes, lo que nos da como resultado un trabajo mental, con toda la información que existe. Es por ello que la carga mental de los trabajadores se ha incrementado a la par que la intensificación sistemática del trabajo (Candia et al, 2016).

Dentro de los dos enfoques que identifican a la Carga Mental de Trabajo (CTM), se considera al primero como la interacción entre las exigencias de la tarea y los recursos cognitivos de la persona; y el segundo enfoque entiende a la CTM como las demandas externas de la tarea que la persona debe afrontar con sus características y recursos personales, tales como los aspectos cognitivos, emocionales y sociales (Díaz et al., 2012 citado en Ceballos et al., 2014).

Según Ceballos et al. (2014) todos los trabajos requieren un nivel de carga física y mental, pero lo que hace que esto tenga un efecto en la salud de los trabajadores son las condiciones de trabajo que acompañan a esta carga mental. Lo ideal sería que este tema sea estudiado a más profundidad y así poder implementar programas de prevención.

2.2.4. Riesgo Psicosocial y Género

Según la Organización Mundial de la Salud (2014, citado en Ceballos et al., 2014), género está definido como los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Más si analizamos la situación, a lo largo del tiempo el género ha sido utilizado para hacer diferencias marcadas entre varones y mujeres en el acceso a recursos materiales y no materiales, poniendo mayor énfasis aquí en el nivel laboral.

Según Rodríguez et al (2009) la vida de las personas no se limita a su actividad laboral, ya que como bien sabemos el ser humano tiene múltiples facetas que atender, dentro de la más primordial, la familia. Lo cual puede llegar a interferir en el aspecto laboral del trabajador y disminuir su rendimiento laboral. Y lo más difícil sería poder encontrar un equilibrio en ambas partes. Es así que, las ocupaciones desarrolladas principalmente por mujeres han recibido menos atención en cuanto a la medición de las consecuencias que traen su salud en comparación con los hombres, hecho que también puede visualizarse en los riesgos psicosociales (Valenzuela, 2011 citado en Ceballos et al., 2014)

Las diferentes actividades que realizan varones y mujeres es lo que suele causar la diferenciación hacia los riesgos que se ven expuestos, es por ello que la OIT menciona de forma general “ellos se accidentan y ellas se desgastan”. Lo que queda demostrado es que, no es el sexo lo que causa las diferencias sino la segregación laboral (Ceballos et al., 2014).

Hombres y mujeres trabajan expuestos a diferentes riesgos psicosociales como lo han ido demostrando diferentes estudios, siendo así que se evidenció que más mujeres que varones trabajan sin contrato, con alto esfuerzo, baja recompensa, sufriendo acoso sexual y discriminación. Por el otro lado de la moneda, se tiene que los varones tienen mayor incidencia a trabajar en turnos, con altos niveles de ruidos y altas exigencias físicas (Campos, Ronda, Artazcoz & Benavides, 2012 citado en Ceballos et al. 2014).

Según Cifre et al. (2011) existen factores de riesgo que afectan a hombres y mujeres del mismo modo, pero a la vez hay muchos en los cuales no es así. Como ejemplo se halló en su investigación que la demanda (rutina del trabajo), la falta de autonomía o control sobre el trabajo y de apoyo social (falta de recursos) no afecta de igual manera a ambos géneros, por ello se tuvo como consecuencia que mujeres y hombres se vean afectados de manera diferenciada.

Latinoamérica y el Caribe no es ajena a esta realidad que afecta a las mujeres trabajadoras, puesto que esto contribuye con el desarrollo de los riesgos psicosociales, donde la forma en la que se accede al trabajo y las condiciones bajo las que se deben desempeñar como la monotonía, falta de control, asignación de puesto de baja calificación, escasas posibilidades de realizar una carrera profesional, falta de apoyo social, escasas compensaciones y doble presencia (OIT, 2011 citado en Ceballos et al., 2014).

Hoy en día las consecuencias que trae la discriminación por género, causadas por diversas situaciones dentro de las cuales se cuenta con que las mujeres llegan a

ganar incluso un 20% menos que los varones, donde hay menos oportunidades de formación e incluso escasas oportunidades de toma de decisiones dentro de los lugares de trabajo, muchas de las cuales repercute en la salud mental de los trabajadores mediante la frustración, insatisfacción y dificultades de relación generando ansiedad y depresión (OIT, 2013).

Se ha podido evidenciar que la exposición a los Riesgos Psicosociales va a diferenciarse de acuerdo al género masculino – femenino, y es que a pesar que el mundo laboral ha ido cambiando a lo largo del tiempo, siguen existiendo situaciones de discriminación que caracterizan la inserción de las mujeres en el mercado laboral reproduciéndose situaciones de desigualdad, que de alguna manera traen consigo a las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial, las cuales repercuten en la salud de los trabajadores (OIT, 2013).

En conclusión, se puede decir que los riesgos psicosociales están presentes en los lugares de trabajo tanto de varones como de mujeres, aunque la afectación es de manera distinta según su género, es por ello que, deben ser considerados como un problema para la salud pública principalmente por su alta incidencia, sus efectos en los colaboradores y por los conflictos que generan en las organizaciones (Ceballos et al., 2014).

2.2.5. Trabajo

La manera en que ha sido visto el trabajo humano ha ido cambiando a lo largo de los tiempos, desde ser mal visto puesto que se creía que solo tenían que asumirlo las personas que no tenía más que hacerlo, hasta ahora que es visto como una manera de llevar a las personas a la excelencia y no sólo eso, sino que, al ser un derecho de toda persona, se ha añadido el plus del derecho a la salud en el trabajo (Moreno, 2011).

El trabajo ahora, no solo contribuye como un medio de subsistencia, sino que constituye un elemento importante de valoración social y de desarrollo de su actividad creadora, por ello más que un deber se ha convertido en un derecho (Cortez, 2012 citado en Raffo, Ráez & Orestes, 2013).

En la actualidad el trabajo ocupa un lugar central en la vida de las personas, ya que brinda satisfacción y bienestar, generando los recursos necesarios para vivir. Además de ello nos aporta un sentido de pertenencia contribuyendo de manera positiva en la manera de percibirnos a nosotros mismos. Sin embargo, así como tiene efectos positivos en la vida de las personas, también es fuente de insatisfacciones al producir alteraciones de la salud tanto físicas como psicológicas (Ceballos et al., 2014).

Es necesario señalar que el trabajo, hoy conocido como “hecho social”, no puede ser visto como un fenómeno invariable e inmutable; por el contrario, el trabajo ha evolucionado en el transcurrir del tiempo y jugado un papel central en la vida de los seres humanos; no ha sido siempre el mismo, sino que se ha modificado a lo

largo de la historia. Trabajo proviene del latín trabs, trabis = traba, dificultad, impedimento. El trabajo, que desde el ángulo puramente fisiológico es una actividad, un quehacer, un desgaste de energías, puede ser estudiado desde distintos puntos de vista. El trabajo es una actividad humana; como eje central de la vida supone relaciones con los hombres. Es por ello que, se puede decir que el trabajo es un hecho social e histórico (Bezcomo, 2008).

Legislación laboral y riesgos psicosociales

En el Perú podemos encontrar diversas leyes que aportan y protegen al trabajador, comenzando por el artículo 7 de la Constitución Política donde se defiende el derecho a la salud en cualquier ámbito incluido el laboral, además hoy en día hay muchas leyes que protegen al trabajador de la exposición a los riesgos psicosociales, se habla también de los derechos de los trabajadores en el respeto de su intimidad y la protección de su dignidad, frente al acoso y el no ser discriminado, además reconoce la importancia del trabajador y está en favor de su bienestar y cuidado.

La Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo implementada en el 2011, se dispuso promover una cultura de prevención de los riesgos laborales en el país, tiene como principales Principios el de la Prevención y el de la Protección, hace referencia a que el empleador garantiza que todo el entorno del trabajador protege la vida, salud y bienestar, además debe asegurar condiciones de trabajo dignas que les garantice un estado de vida saludable físico, mental y socialmente de forma continua. Complementariamente se considerará la existencia de riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y una serie de sintomatologías (Gobierno del Perú, 2011).

Por disposición del Gobierno del Perú, (2002) la Ley N.º27711, Ley del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, en su artículo 5 manifiesta que el Sector Trabajo se puede atribuir el definir, concertar, coordinar, supervisar y evaluar la política de higiene y seguridad ocupacional y en su artículo 21 manifiesta el establecer las normas en pro de la prevención de Riesgos ocupacionales asegurando así la protección de los trabajadores a nivel Nacional, en favor de los trabajadores.

Mediante el Decreto Supremo N° 005-2010-EM se aprobó el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, donde se declara que su objetivo principal es prevenir incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, promoviendo una cultura de prevención de riesgos laborales en la actividad minera. Contando con la participación de los empleadores, trabajadores y el Estado (Gobierno del Perú, 2010), completando a ello Gobierno del Perú (2016) aprobó el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional, ya que se consideró necesario para realizar adecuaciones en las disposiciones ya establecidas.

Aunado a ello se cuenta con la Ley N° 29981, que creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar con la finalidad de realizar las adecuaciones a las disposiciones establecidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de seguridad y salud en el trabajo (Gobierno del Perú, 2012).

2.3. Definición de términos básicos

Riesgo psicosocial:

Los riesgos psicosociales son características de las condiciones en el trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo perjudiciales para la salud.

Son aquellos aspectos del trabajo relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador/a, como al desarrollo del trabajo (Gil-Monte, 2009).

Exigencias psicológicas: se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para realizarlo y a la transferencia de sentimientos en el trabajo (Moncada et al. 2004).

Control sobre el trabajo: hace referencia al margen de autonomía en la forma de realizar el trabajo y a las posibilidades que se dan de aplicar habilidades y conocimientos y desarrollarlas (Moncada et al. 2004).

Inseguridad sobre el futuro: se refiere a la preocupación por los cambios de condiciones de trabajo no deseados o la pérdida del empleo (Moncada et al. 2004).

Apoyo social y calidad de liderazgo: tiene que ver con el apoyo de los superiores o compañeros/as en la realización del trabajo, con la definición de tareas, o la recepción de información adecuada y a tiempo (Moncada et al. 2004).

Doble presencia: se refiere a la necesidad de responder simultáneamente a las demandas del empleo (Moncada et al. 2004).

Estima: hace referencia al trato como profesional y persona, al reconocimiento y al respeto que obtenemos en relación al esfuerzo que realizamos en el trabajo (Moncada et al. 2004).

CAPÍTULO 3. HIPÓTESIS

3.1. Formulación de la hipótesis

3.1.1. Hipótesis General:

Existen diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de los Riesgos psicosociales según género.

3.1.2. Hipótesis Específicas:

- ✓ Existe diferencia estadísticamente significativa en la dimensión de Exigencias psicológicas según género.
- ✓ Existe diferencia estadísticamente significativa en la dimensión de Control sobre el trabajo según género.
- ✓ Existe diferencia estadísticamente significativa en la dimensión de Inseguridad sobre el futuro según género.
- ✓ Existe diferencia estadísticamente significativa en la dimensión de Apoyo social y la calidad de liderazgo según género.
- ✓ Existe diferencia estadísticamente significativa en la dimensión de Doble presencia según género.
- ✓ Existe diferencia estadísticamente significativa en la dimensión de Estima según género.

3.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS
Riesgos psicosociales	Situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Su conocimiento permite elaborar estrategias para su manejo, evaluación y control. (Gil-Monte, 2009).	El cuestionario CoPsoQ-Istas 21 Cuestionario que cuenta con 6 apartados y 38 preguntas que describen características de las condiciones y organización del trabajo que son nocivas para la salud. Respecto a las cuales las personas deben señalar la respuesta que mejor describa la exposición a la situación en la que se encuentran, en una escala de tipo Likert con 5 opciones de respuesta desde 0 “nunca” hasta 4 “siempre”, que fueron divididos en 6 dimensiones ya nombradas. Siendo los puntajes una	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> - Sus actividades laborales, las tiene que desarrollar con rapidez. - ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule? - ¿Tienes tiempo de concluir con tus actividades diariamente en tu trabajo? - ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo? - ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? - ¿Tu trabajo requiere que evites expresar tus emociones?
		Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna? - ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas? - ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas? - ¿Puedes decidir cuando haces un descanso? - Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos por una hora sin tener que pedir un permiso especial? - ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa? - ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? - ¿Te sientes comprometido con tu profesión? - ¿Tienen sentido tus tareas? - ¿Hablas con entusiasmo de tu centro laboral a otras personas? 	
		Inseguridad sobre el futuro	<ul style="list-style-type: none"> - En estos momentos ¿estas preocupado/a por los difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras desempleado? - En estos momentos ¿estas preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad? - En estos momentos ¿estas preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad? - En estos momentos ¿te preocupada el hecho de que tu salario pueda cambiar? 	

sumatoria y
debiendo comparar
en un cuadro de
referencia si su
exposición es
favorable, intermedia
o desfavorable para
su salud.

Apoyo social y
calidad de
liderazgo

- ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?
- ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?
- ¿En tu trabajo se te informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar tu futuro?
- ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?
- ¿Recibe y apoyo de tus compañeras o compañeros?
- ¿Recibe ayuda y apoyo de tu jefe/a inmediato/a?
- ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?
- En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?
- ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?
- ¿Tus actuales jefes inmediatos mantienen buena comunicación con todo el personal?

Doble presencia

- ¿Cuánto del trabajo familiar y doméstico haces tú?
- Si faltas algún día casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?
- Cuando estás en el trabajo ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?
- ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en el trabajo y en casa a la vez?

Estima

- Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.
- En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.
- En mi trabajo me tratan injustamente.
- Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

CAPÍTULO 4. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1. Tipo de diseño de investigación.

4.1.1. Tipos de estudio

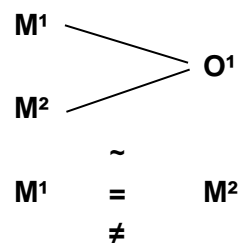
El presente estudio tiene diseño transversal, pues se recolectaron los datos en un solo momento, en un tiempo único, sin considerar causas o consecuencias. El único propósito es describir la variable de estudio y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado (Rubio, 2014).

Descriptiva-comparativa, se tiene por objetivo el indagar la realidad de una o más variables en una población, pues se pretende realizar descripciones comparativas entre dos grupos de personas, varones y mujeres (Rubio, 2014).

4.1.2. Diseño

No Experimental, ya que observa el fenómeno tal como se da en su contexto natural, no se manipulan deliberadamente o intencionalmente las variables, tan solo se miden. En este tipo de estudio se evalúan las situaciones ya existentes y no es posible manipularlas (Rubio, 2014).

El diagrama es el siguiente:



Donde:

M¹: Género femenino

M²: Género masculino

O¹: Riesgo psicosocial

4.2. Material de estudio.

4.2.1. Unidad de análisis.

Colaborador de una organización de Cajamarca.

4.2.2. Población.

La población está constituida por el total de 118 colaboradores de tres organizaciones de Cajamarca 2017.

4.2.3. Muestra.

El tamaño de la muestra se definió mediante la fórmula para la población finita (Rubio, 2014), se obtuvo a partir de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times P \times Q}{(N-1) \times E^2 + Z^2 \times P \times Q}$$

Donde:

n: tamaño de la muestra

N: tamaño de la población

Z: valor obtenido de la distribución normal estándar

E: precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

P: probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q: probabilidad de fracaso

Para determinar el tamaño de la muestra se asumió una confianza del 95% (Z=1.96), un error de muestreo de 5% (E=0.05) y una varianza máxima de (PQ=0.25). Asegurando así un tamaño de la muestra lo suficientemente grande al

respecto al tamaño de la población (N=118) total de los trabajadores de 3 organizaciones. Por lo tanto, se obtuvo que la muestra estará conformada por 90 trabajadores que cumplieron con el criterio de inclusión, trabajar más de 6 meses en la organización evaluada.

Para el muestreo se utilizó el no probabilístico, el proceso de selección de los individuos es subjetivo, depende de la voluntad y de criterio del investigador. No depende de la probabilidad, por ello este proceso no se basó en fórmulas de probabilidad, sino que dependió del proceso de toma de decisiones de una persona o grupo de personas (Rubio, 2014).

4.3. Técnicas, procedimientos e instrumentos.

4.3.1. Para recolectar datos.

El estudio se realizó con una muestra de 90 colaboradores procedentes de tres organizaciones A, B y C, que cuenten con más 6 meses de permanencia en la organización, ellos contestaron de forma completa el cuestionario. En la empresa A contestaron 12,2% de los evaluados, en la empresa B 24,4% y en la empresa C 63,3% de los evaluados.

CoPsoQ-istas 21 (versión 1.5)

En la recolección de datos se utilizó la versión corta del método CoPsoQ-istas21 versión 1.5, versión española del método CoPsoQ danés, el cual es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, el cual que tiene su origen en Dinamarca (ISTAS, 2014).

Se realizará el análisis con este método ya que el método original actualmente se ha extendido a nivel internacional, siendo validado en España, Alemania y Chile y otros países están desarrollando su validación. Se utilizará la versión corta, ya que la empresa cuenta con menos de 25 trabajadores, es de contenido sencillo, entendible y de fácil uso por las personas a evaluar.

Es un instrumento de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención; identifica los riesgos a nivel de menor complejidad conceptual posible, facilita la localización de los problemas y el diseño de soluciones adecuadas y aporta valores poblacionales de referencia que representan un objetivo de exposición razonablemente asumible a corto plazo por las empresas.

El instrumento que utiliza el método ISTAS 21 es el cuestionario; el cual posee 3 versiones, una larga, diseñada para la investigación; una mediana, diseñada para la evaluación de riesgos en medianas y grandes empresas; y una corta, diseñada para iniciar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas (Moncada et al. 2004).

El CoPsoQ-istas 21 es una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Viene a ser una adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Los autores y propietarios del Copyright autorizan su uso, de forma gratuita, en las condiciones establecidas en este manual del método, esta versión está especificada debe utilizarse en organizaciones pequeñas, con un mínimo de 25 trabajadores en

planilla (Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud, 2010).

El método CoPsoQ-istas21 incluye un cuestionario individual, pero no evalúa al individuo, sino la exposición a factores de riesgo psicosocial que pueden ocasionar daños para la salud de los trabajadores y trabajadoras, a partir de las respuestas de todo el colectivo empleado en la empresa objeto de evaluación (Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud, 2010).

Según el Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud, (2010) se han venido desarrollando las distintas dimensiones de riesgo psicosocial las cuales ha sido incluidas en el método CoPsoQ-istas21. Aunque todas y cada una de ellas constituye una entidad conceptualmente diferenciada y operativamente medible, en su conjunto forman parte del mismo constructo psicosocial y son interdependientes en distinta medida y en función de las muy diversas realidades de la organización y las condiciones de trabajo, por lo que las veinte dimensiones se presentan una por una pero integradas en los siguientes grandes grupos: exigencias psicológicas; doble presencia; control sobre el trabajo; apoyo social y calidad de liderazgo; y compensaciones del trabajo.

Los resultados de la aplicación del ISTAS 21 deben ser considerados como oportunidades para la identificación de áreas de mejoras de la organización del trabajo.

Ficha técnica de Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CoPsoQistas 21 (versión1.5)

- a) **Autores:** Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)
- b) **Estandarización:** no se encuentra estandarizado en Perú.
- c) **Administración:** individual / colectiva
- d) **Duración:** variable (en promedio 20 minutos)
- e) **Significación:** Evaluación de Riesgos psicosociales
- f) **Áreas que mide:** 6 dimensiones
 - a. Exigencias psicológicas: 0 a 24 puntos
 - b. Control sobre el trabajo: 0 a 40 puntos
 - c. Inseguridad sobre el futuro: 0 a 16 puntos
 - d. Apoyo social y Calidad de liderazgo: 0 a 40 puntos
 - e. Doble presencia: 0 a 16 puntos
 - f. Estima: 0 a 16 puntos
- g) **Escala de medición:** tipo Likert con 5 opciones de respuesta desde “nunca” hasta “siempre”, con puntuaciones de 0 a 4, respectivamente.
- h) **Evaluación de resultados:** resultados en forma individual para cada dimensión, no tiene resultados a nivel global.
- i) **Intervalos de evaluación:** son cualitativos
 - a. Favorable: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
 - b. Intermedia: nivel de exposición psicosocial intermedia para la salud.
 - c. Desfavorable: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Fiabilidad

Ante la falta de un test estandarizado a nivel nacional que mida Riesgos psicosociales, el cuestionario utilizado CoPsoQistas 21 (versión 1.5) pasó un proceso de adaptación a la realidad local, para ello primero fue evaluado mediante el criterio de expertos que manifestaron sus recomendaciones acerca del lenguaje expresado en los ítems, se complementó utilizando el método de Consistencia Interna para determinar su confiabilidad por ello se aplicó una prueba piloto a 31 personas y utilizando la prueba estadística se determinó que contaba con un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,815.

Tabla 1

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,815	48

Fuente: Ficha de recolección de datos

4.3.2. Para analizar información.

Terminado el proceso de aplicación del Cuestionario CoPsoQistas 21 en los trabajadores de tres organizaciones de Cajamarca, se procedió a la crítica de codificación, depurando las pruebas incompletas. En seguida, se procedió a elaborar una base de datos en el programa estadístico SPSS versión 23, luego de ello el estudio psicométrico ha consistido en la obtención de la fiabilidad como consistencia interna y diversas evidencias de validez del instrumento en la medición de Riesgos psicosociales, a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario, obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach relativo a la escala global presentando un valor de 0,903 (Ver Tabla 18). Y en la Tabla 19 se

muestra el mismo coeficiente para cada uno de los ítems de la prueba. Lo que nos indica una fiabilidad excelente a nivel global.

En lo que respecta al análisis estadístico, se analizaron los datos procesados, considerando la descripción de los resultados y los estadísticos de comparación. Se procedió a evaluar el supuesto de normalidad mediante la aplicación de la prueba estadística Kolmogorov-Smirnov, como resultado de la normalidad de las puntuaciones registradas por los evaluados en el instrumento utilizado, se rechazó la hipótesis del cumplimiento de la normalidad.

Una vez determinado lo anterior, se procedió a utilizar la prueba de U de Mann-Whitney que permite contrastar las medianas de dos grupos independientes con libre distribución. Los resultados de la prueba permitieron corroborar la hipótesis de la existencia o no de las diferencias estadísticamente significativas entre género respecto a los Riesgos psicosociales en sus diferentes dimensiones. Con lo cual se obtuvo los resultados que se verán en el siguiente capítulo, e inmediatamente se realizó la discusión contrastando los antecedentes y las bases teóricas.

CAPÍTULO 5. RESULTADOS

DESCRIPTIVOS SEGÚN CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

Del total de los colaboradores evaluados, un 75,6% son varones y un 24,4% son mujeres (Ver Tabla 1).

Tabla 2

GÉNERO

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Femenino	22	24,4
Masculino	68	75,6
Total	90	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

Del total de los colaboradores evaluados, 63,3% trabaja en la empresa C, 24,2% en la empresa B y el 12,2% trabaja en la empresa A (Ver Tabla 2).

Tabla 3

LUGAR DE TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Empresa A	11	12,2
Empresa B	22	24,4
Empresa C	57	63,3
Total	90	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.

DESCRIPTIVOS SEGÚN RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Del total de los colaboradores evaluados se obtuvo los siguientes datos, de las 68 personas de género masculino presentan 42,6% desfavorable, 33,8% intermedia y 23,5% favorable exposición al riesgo de Exigencias Psicológicas. En cuanto a las 22 personas evaluadas de género femenino presentan 54,5% intermedia, 31,8% favorable y 13,6% desfavorable exposición al riesgo de Exigencias Psicológicas (Ver Tabla 4).

Tabla 4

Tabla cruzada Exigencias Psicológicas*Género

			Género		Total
			Femenino	Masculino	
Exigencias Psicológicas	Favorable	Recuento	7	16	23
		% dentro de Género	31,8%	23,5%	25,6%
	Intermedio	Recuento	12	23	35
		% dentro de Género	54,5%	33,8%	38,9%
	Desfavorable	Recuento	3	29	32
		% dentro de Género	13,6%	42,6%	35,6%
Total	Recuento	22	68	90	
	% dentro de Género	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Ficha de recolección de datos.

Del total de los colaboradores evaluados se obtuvo los siguientes datos, de las 68 personas de género masculino presentan 76,5% favorable, 20,6% intermedia y 2,9% desfavorable exposición al riesgo de Control sobre el Trabajo. En cuanto a las 22 personas evaluadas de género femenino presentan 54,5% favorable, 31,8% intermedia y 13,6% desfavorable exposición al riesgo de Control sobre el Trabajo (Ver Tabla 5).

Tabla 5

Tabla cruzada Control sobre el trabajo*Género

		Género		Total	
		Femenino	Masculino		
Control sobre el trabajo	Favorable	Recuento	12	52	64
		% dentro de Género	54,5%	76,5%	71,1%
	Intermedio	Recuento	7	14	21
		% dentro de Género	31,8%	20,6%	23,3%
	Desfavorable	Recuento	3	2	5
		% dentro de Género	13,6%	2,9%	5,6%
Total		Recuento	22	68	90
		% dentro de Género	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Ficha de recolección de datos.

Del total de los colaboradores evaluados se obtuvo los siguientes datos, de las 68 personas de género masculino presentan 42,6% favorable, 29,4% intermedia y 27,9% desfavorable exposición al riesgo de Inseguridad sobre el Futuro. En cuanto a las 22 personas evaluadas de género femenino presentan 54,5% intermedia, 40,9% favorable y 4,5% desfavorable exposición al riesgo de Inseguridad sobre el Futuro (Ver Tabla 6).

Tabla 6

Tabla cruzada Inseguridad sobre el futuro*Género

		Género		Total	
		Femenino	Masculino		
Inseguridad sobre el futuro	Favorable	Recuento	9	29	38
		% dentro de Género	40,9%	42,6%	42,2%
	Intermedio	Recuento	12	20	32
		% dentro de Género	54,5%	29,4%	35,6%
	Desfavorable	Recuento	1	19	20
		% dentro de Género	4,5%	27,9%	22,2%
Total	Recuento	22	68	90	
	% dentro de Género	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Ficha de recolección de datos.

Del total de los colaboradores evaluados se obtuvo los siguientes datos, de las 68 personas de género masculino presentan 63,2% favorable, 22,1% intermedia y 14,7% desfavorable exposición al riesgo de Apoyo y calidad de liderazgo. En cuanto a las 22 personas evaluadas de género femenino presentan 36,4% desfavorable, 31,8% favorable y 31,8% intermedia exposición al riesgo de Apoyo y calidad de liderazgo (Ver Tabla 7).

Tabla 7

Tabla cruzada Apoyo y calidad de liderazgo*Género

		Género		Total	
		Femenino	Masculino		
Apoyo y calidad de liderazgo	Favorable	Recuento	7	43	50
		% dentro de Género	31,8%	63,2%	55,6%
	Intermedio	Recuento	7	15	22
		% dentro de Género	31,8%	22,1%	24,4%
	Desfavorable	Recuento	8	10	18
		% dentro de Género	36,4%	14,7%	20,0%
Total	Recuento	22	68	90	
	% dentro de Género	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Ficha de recolección de datos.

Del total de los colaboradores evaluados se obtuvo los siguientes datos, de las 68 personas de género masculino presentan 44,1% intermedia, 38,2% desfavorable y 17,6% favorable exposición al riesgo de Doble presencia. En cuanto a las 22 personas evaluadas de género femenino presentan 50,0% intermedia, 45,5% desfavorable y 4,5% favorable exposición al riesgo de Doble presencia (Ver Tabla 8).

Tabla 8

Tabla cruzada Doble presencia*Género

		Género		Total	
		Femenino	Masculino		
Doble presencia	Favorable	Recuento	1	12	13
		% dentro de Género	4,5%	17,6%	14,4%
	Intermedio	Recuento	11	30	41
		% dentro de Género	50,0%	44,1%	45,6%
	Desfavorable	Recuento	10	26	36
		% dentro de Género	45,5%	38,2%	40,0%
Total	Recuento	22	68	90	
	% dentro de Género	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Ficha de recolección de datos.

Del total de los colaboradores evaluados se obtuvo los siguientes datos, de las 68 personas de género masculino presentan 48,5% favorable, 33,8,6% intermedia y 17,6% desfavorable exposición al riesgo de Estima. En cuanto a las 22 personas evaluadas de género femenino presentan 54,5% desfavorable, 22,7% favorable y 22,7% intermedia exposición al riesgo de Estima (Ver Tabla 9).

Tabla 9

Tabla cruzada Estima*Género

		Género		Total	
		Femenino	Masculino		
Estima	Favorable	Recuento	5	33	38
		% dentro de Género	22,7%	48,5%	42,2%
	Intermedio	Recuento	5	23	28
		% dentro de Género	22,7%	33,8%	31,1%
	Desfavorable	Recuento	12	12	24
		% dentro de Género	54,5%	17,6%	26,7%
Total		Recuento	22	68	90
		% dentro de Género	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Ficha de recolección de datos.

COMPARATIVOS POR ÁREA

Prueba U de Mann-Whitney

Exigencias psicológicas

De acuerdo a la primera hipótesis se encontró ($U = 546,500$ $p = 0,044$; $p < 0.05$), que significa que sí existe una diferencia significativa según género el desarrollo de los Riesgos psicosociales en la dimensión Exigencias psicológicas (Ver Tabla 10).

Tabla 10

Estadísticos de prueba^a

	Exigencias Psicológicas
U de Mann-Whitney	546,500
W de Wilcoxon	799,500
Z	-2,017
Sig. asintótica (bilateral)	,044

a. Variable de agrupación: Género

Fuente: Ficha de recolección de datos.

Control sobre el trabajo

De acuerdo a la segunda hipótesis se encontró ($U = 570,000$, $p = 0,035$; $p < 0.05$), que significa que sí existe una diferencia significativa según género en el desarrollo de los Riesgos psicosociales en la dimensión Control sobre el trabajo (Ver Tabla 11).

Tabla 11

Estadísticos de prueba^a

	Control sobre el trabajo
U de Mann-Whitney	570,000
W de Wilcoxon	2916,000
Z	-2,110
Sig. asintótica (bilateral)	,035

a. Variable de agrupación: Género

Fuente: Ficha de recolección de datos

Inseguridad sobre el futuro

Contrario a la tercera hipótesis se encontró ($U = 657,000$, $p = 0,359$; $p > 0.05$), que significa que no existe una diferencia significativa según género en el desarrollo de los Riesgos psicosociales en la dimensión Inseguridad sobre el futuro (Ver Tabla 12).

Tabla 12

Estadísticos de prueba^a

	Inseguridad sobre el futuro
U de Mann-Whitney	657,000
W de Wilcoxon	910,000
Z	-,917
Sig. asintótica (bilateral)	,359

a. Variable de agrupación: Género

Fuente: Ficha de recolección de datos.

Apoyo y calidad de liderazgo

De acuerdo a la cuarta hipótesis se encontró ($U = 488,000$, $p = 0,007$; $p < 0.05$), que significa que sí existe una diferencia significativa según género el desarrollo de los Riesgos psicosociales en la dimensión de Apoyo y calidad de Liderazgo (Ver Tabla 13).

Tabla 13

Estadísticos de prueba^a

	Apoyo y calidad de liderazgo
U de Mann-Whitney	488,000
W de Wilcoxon	2834,000
Z	-2,719
Sig. asintótica (bilateral)	,007

a. Variable de agrupación: Género

Fuente: Ficha de recolección de datos.

Doble presencia

Contrario a la quinta hipótesis se encontró ($U = 643,000$, $p = 0,282$; $p > 0.05$) que significa que no existe una diferencia significativa según género en el desarrollo de los Riesgos psicosociales en la dimensión Inseguridad sobre el futuro (Ver Tabla 14).

Tabla 14

<i>Estadísticos de prueba^a</i>	
	Doble presencia
U de Mann-Whitney	643,000
W de Wilcoxon	2989,000
Z	-1,077
Sig. asintótica (bilateral)	,282

a. Variable de agrupación: Género

Fuente: Ficha de recolección de datos.

Estima

De acuerdo a la sexta hipótesis se encontró ($U = 447,000$, $p = 0,003$; $p < 0.05$), que significa que sí existe una diferencia significativa según género el desarrollo de los Riesgos psicosociales en la dimensión de Apoyo y calidad de Liderazgo (Ver Tabla 15).

Tabla 15

Estadísticos de prueba^a	
	Estima
U de Mann-Whitney	447,000
W de Wilcoxon	2793,000
Z	-3,020
Sig. asintótica (bilateral)	,003

a. Variable de agrupación: Género

Fuente: Ficha de recolección de datos.

CAPÍTULO 6. DISCUSIÓN

Se considera de gran importancia los resultados de esta la investigación para así responder frente a la necesidad de evaluar, diagnosticar e intervenir en riesgos psicosociales considerando el género de la persona trabajadora (Cifre et al., 2011), debido a la falta de estudios poblacionales que ilustren la desigualdad según género en relación con la exposición a factores de riesgo que afectan a la salud (Moncada et al. (2004) Y en respuesta a los objetivos planteados en esta investigación se halló lo siguiente:

En exigencias psicológicas, de acuerdo a la primera hipótesis, se encontró la existencia de diferencia significativa según género. Los resultados encontrados van en la misma línea que lo hallado por Cifre et al. (2011), se encontró que existe una diferencia estadísticamente significativa en la dimensión Exigencias psicológicas entre varones y mujeres. Son los hombres quienes sufren un mayor riesgo psicosocial ante mayores demandas, exigencias y menores recursos, en cambio las mujeres que perciben alta sobrecarga mental y emocional, tales como demandas reto aunado a una alta autoeficacia hace que las mujeres se sientan más animadas, entusiasmadas y absorbidas por su trabajo. Según un informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y a Salud en el Trabajo, existen fuertes exigencias emocionales en el trabajo, junto con un incremento del acoso psicológico y de la violencia, en especial en los sectores de la asistencia sanitaria y de los servicios en general (Gil-Monte, 2009), aun así, el hecho es que los riesgos psicosociales afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres corroborando la hipótesis planteada.

En Control sobre el trabajo, de acuerdo a la segunda hipótesis, se encontró la existencia de diferencia significativa según género. Los resultados encontrados van en la misma línea que lo hallado por Cifre, Agut y Salanova, (2000) citado en Cifre et al. (2011), que encontró que existe una diferencia estadísticamente significativa en la dimensión Control sobre el trabajo entre varones y mujeres. Y es que en las últimas décadas hay una intensificación del trabajo, caracterizado por la necesidad de manejar cantidades de información cada vez mayores bajo una mayor presión en el ámbito laboral (Gil-Monte, 2009), el control suele ser la dimensión más importante, y está directamente relacionado con la clase social y el género, es así que, para Moncada et al. (2004) los trabajadores que realizan tareas de ejecución tienen un nivel de control inferior al de los trabajadores que realizan tareas de diseño o planificación y las mujeres suelen tener niveles de control inferior a los de los hombres de la misma clase social, ocupación y categoría. Y esto afecta de gran manera, ya que según Cifre et al. (2011), las mujeres explican su satisfacción laboral en función de la autonomía de la que puedan disfrutar en su trabajo.

En Inseguridad sobre el futuro, contrario a la tercera hipótesis, se encontró la no existencia de diferencia significativa según género. Estos resultados encontrados van en la misma línea que lo hallado por Coral Alegre (2014), quien halló que no existe una diferencia estadísticamente significativa en la dimensión Inseguridad sobre el futuro entre varones y mujeres, como bien se sabe la seguridad del empleo y del trabajo se ha reducido y se valora la flexibilidad funcional de cada trabajador. Puesto que actualmente se espera que el trabajador esté dispuesto a afrontar todo tipo de cambios y exigencias, aun a costa de su vida personal y familiar (Candia et al., 2016), sumado a ello han surgido nuevas formas de contratación laboral, que se caracterizan por la aparición de contratos de trabajo más precarios y la subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo (Gil-Monte, 2009). Como menciona Rodríguez, Zarco y González (2009) la

organización debería cubrir la necesidad de seguridad, segunda en la pirámide de Maslow, pues está basada en el deseo de incertidumbre, previsión y protección que tienen las personas dentro de las cuales se hallan la estabilidad laboral, los planes de pensiones y jubilación, los seguros, etc.

En Apoyo social y calidad de liderazgo, de acuerdo a la cuarta hipótesis se encontró la existencia de diferencia significativa según género. Los resultados encontrados van en la misma línea que lo hallado por Cifre et al., (2011), se encontró que existe una diferencia estadísticamente significativa en la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo entre varones y mujeres, al encontrar que las mujeres perciben siempre mayores recursos sociales, como el apoyo social y el liderazgo que los hombres, pero de no existir apoyo social en la organización, las mujeres tienen mayor afectación que los hombres. Algunos estudios han demostrado que las mujeres se ven más afectadas de condiciones psicosociales negativas como una mayor sobrecarga laboral, además de sufrir en mayor medida estresores específicos como discriminación, estereotipos, aislamiento social y conflicto familiar-trabajo, a diferencia de los hombres que cuando perciben competencia se sienten más vigorosos, entusiasmados y absorbidos por su trabajo (Cifre et al., 2011). Por otra parte, tanto hombres como mujeres tienen diferentes maneras de afrontar la situación, son las mujeres las que utilizan más estrategias emocio-expresivas cuando se sienten afectadas por estresores interpersonales como el sentirse excluido de un grupo o la pérdida de relaciones con compañeros (Krajewski y Goffin, 2005 citado en Ceballos et al., 2014). Sin olvidar que este modelo plantea que un trabajo donde interactúan altas Demandas y bajo Control dará como resultado un “trabajo altamente estresante”, que puede traer por consecuencias tanto físicas como psicológicas (Montero et al., 2013).

En Doble presencia, contrario a la quinta hipótesis se encontró la no existencia de diferencia significativa según género. Estos resultados encontrados van en la misma línea que lo hallado por Coral Alegre (2014), se encontró que no existe una diferencia estadísticamente significativa en la dimensión Doble presencia entre varones y mujeres, siendo la razón que, una características común entre hombres y mujeres es la importancia de poder conciliar la vida laboral y la vida familiar (Cifre et al. 2011) asociado a los cambios de la actualidad que determinan en la existencia de un desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal tanto para hombres como para mujeres, incluido el cambio donde existe la necesidad de que tanto el hombre como la mujer asuman mayores responsabilidades en el hogar (Salanova et al., 2009), debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y contratación y la vida privada de las personas (Gil-Monte, 2009).

En Estima, de acuerdo a la sexta hipótesis se encontró la existencia de diferencia significativa según género. Los resultados encontrados van en la misma línea que lo hallado por Gómez-Ortiz & Moreno (2009) se encontró que existe una diferencia estadísticamente significativa en la dimensión Estima entre varones y mujeres. En esta investigación se encontró mayor afectación en el género femenino, contradictoriamente al hecho de mayor afectación en hombres, ya que tener menor recompensa podría interpretarse como una consecuencia de que muchos de ellos, en general, se consideren como los principales proveedores de la familia. Según la teoría de esfuerzo-recompensa se centra en la importancia del trabajo remunerado, la amplia gama de estrés y carga en el trabajo como las exigencias, y su relación la recompensa como la estima, seguridad laboral, salario y promociones dentro del trabajo, que ante su ausencia podría traer graves consecuencias a la salud mental (Salanova et al., 2009).

CONCLUSIONES

- ✓ Existen diferencias estadísticamente significativas en 4 de las 6 dimensiones evaluadas de los Riesgos psicosociales según género.
- ✓ Existe diferencia estadísticamente significativa en la dimensión de Exigencias psicológicas según género.
- ✓ Existe diferencia estadísticamente significativa en la dimensión de Control sobre el trabajo según género.
- ✓ No existe diferencia estadísticamente significativa en la dimensión de Inseguridad sobre el futuro según género.
- ✓ Existe diferencia estadísticamente significativa en la dimensión de Apoyo social y calidad de liderazgo según género.
- ✓ No existe diferencia estadísticamente significativa en la dimensión de Doble presencia según género.
- ✓ Existe diferencia estadísticamente significativa en la dimensión de Estima según género.

RECOMENDACIONES

- ✓ En investigaciones futuras, a nivel de psicología organizacional, se debe tener en cuenta el género de los trabajadores, pues es primordial comenzar a plantear una verdadera política de igualdad en función de las diferencias de género.
- ✓ Promover que los empleadores desarrollen programas de prevención de las dimensiones de Riesgo psicosocial a fin de prevenir el incremento de enfermedades laborales como el estrés y la ansiedad.
- ✓ Promover de políticas de empleo estable, donde se vean cubiertas las necesidades de seguridad económica que los trabajadores tienen. Es importante que el empleador se preocupe por retener el talento y no a los trabajadores. (Salanova et al., 2009)
- ✓ Crear estrategias de conciliación trabajo-vida privada ya que es una alternativa positiva para ayudar a la gestión de interacción entre familia y trabajo. (Cifre y Salanova, 2008 citando en Salanova et al., 2009)

REFERENCIAS

- ✓ Benavides, F.G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J.M., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16(3), 222-229. Recuperado de 2016, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112002000300005&lng=es&tlng=es
- ✓ Benavides F. G., Ruiz-Frutos C. y García A. Trabajo y Salud. En Benavides F. G., Ruiz-Frutos C. y García A.. *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos psicosociales* (2000). Barcelona: Mansson.
- ✓ Bezcomo, Tania (2008). "El trabajo" visto desde una perspectiva social y jurídica. *Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, 7, 27-57. recuperado de <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/7/art/art2.pdf>
- ✓ Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Notas Técnicas de Prevención* (926) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1-6. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>
- ✓ Buendía, J. & Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.
- ✓ Candia T. M., González G. D., & Pérez-Franco J. M. (2016) *Manual Método del Cuestionario SUSES/ISTAS21. Versiones completa y*

- breve. Chile: Superintendencia de Seguridad Social. Recuperado en 29 de enero del 2016 de http://www.dt.gob.cl/1601/articulos-109081_recurso_6.pdf
- ✓ Ceballos Yasquez, P., Valenzuela Suazo, S., & Paravic Klijn, T. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. Colombia: Avances En Enfermeria, 32(2), 271-279.
 - ✓ Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud. (2010) Manual del método CoPsoQ-ISTAS21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
 - ✓ Chaj Tajiboy, A. (2013). Factor de Riesgo Psicosocial y Salud Mental, Estudio realizado con empresas de computación en la zona 3 de Quetzaltenango (Licenciatura). Universidad Rafael Landivar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Chaj-Adrian.pdf>
 - ✓ Cifre, Salanova & Franco (2011) Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? Gestión Práctica de Riesgos Laborales. España: Universitat Jaume I de Castellón. Recuperado de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/articulos/2011/2011_cifre_riesgos_an.pdf
 - ✓ Colligan MJ, Smith MJ, Hurrell JJ. (1977) Occupational incidence rates of mental health disorders. Journal of Human Stress.

- ✓ Comisión Europea. (2000) Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo - ¿la «sal de la vida» o «el beso de muerte»? Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- ✓ Coral Alegre, M. (2014). Análisis, Evaluación y Control de Riesgos Disergonómicos y Psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos (Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- ✓ Cortés, J. (2004). Cuestionarios de autoevaluación y aprendizaje sobre prevención de riesgos laborales. España: Tebar.
- ✓ Díaz-Ramiro, E. M., Rubio-Valdehita, S., Luceño-Moreno, L., & Martín-García, J. (2010). Relaciones Entre Percepción de Riesgos Psicosociales y Hábitos de Sueño. *Ansiedad Y Estrés*, 16(2/3), 249-258. Recuperado de: http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/DECORE_05.pdf
- ✓ Gil-Monte, Pedro R.. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173. Recuperado en 13 de mayo de 2016, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003&lng=es&tlng=pt
- ✓ Gil-Monte, Pedro (2012) Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&nrm=iso
- ✓ Gil-Monte, P. & Pieró, J.M. (1997) Desgaste psíquico en el trabajo. El síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis.

- ✓ Gobierno del Perú, (2002). Ley N°27711 Ley del Ministerio del Trabajo y promoción del empleo. El Peruano. Retrieved from http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2002-04-30_27711_1054.pdf
- ✓ Gobierno del Perú, (2010). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional y otras medidas complementarias en minería DECRETO SUPREMO N° 055-2010-EM. El Peruano, pp. 534046-1. Recuperado de: <http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/mineria/legislacion/2010/agosto/ds%20055-2010--em.pdf>
- ✓ Gobierno del Perú, (2011). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783. El Peruano, pp. 680588-1. Recuperado de <http://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/LEYDESEGURIDADYSAUDTRABAJO-29783.pdf>
- ✓ Gobierno del Perú, (2012). Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) Ley N° 29981. El Peruano. Retrieved from <http://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/LEY-29981-Creacion-SUNAFIL.pdf>
- ✓ Gobierno del Perú, (2016). Aprueban Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería Decreto Supremo N° 024-2016-EM. El Peruano, pp. 1409579-1. Recuperado de: http://www.minem.gob.pe/archivos/legislacion-zi0z7z24pc3-Decreto_Supremo_N_024-2016-EM.pdf
- ✓ Gobierno del Perú. (2014) Informe Técnico acerca de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo en Lima Metropolitana, con el apoyo

del Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo – CEPRIT – LIMA.
Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- ✓ Gómez-Ortiz & Moreno (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393-407. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672010000200008&lng=en&tlng=es
- ✓ Gonzalez-Trijueque, Giachero & Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas* 2012: VI (1);75-87. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=1152e12d-0b46-4e3f-b251-640f5a3f8cbb%40sessionmgr4001&vid=0&hid=4211>
- ✓ Gutiérrez & Sora (2015). Riesgos psicosociales intralaborales en formadores deportivos: una mirada desde la gerencia del talento humano. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 45, 129-142. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/661/1193>
- ✓ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2007) VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Recuperado de http://www.insht.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_VI_ENCT.pdf
- ✓ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011). I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud. Recuperado de:

http://www.oiss.org/estrategia/encuestas/lib/iecct/ENCUESTA_DEFINITIVA_IECCTS.pdf

- ✓ Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S., & Díaz Ramiro, E. (2004). Factores Psicosociales en el Entorno Laboral, Estrés y Enfermedad. *Esupsykhé*, 3(1), 95-108.
- ✓ Marcilla-Gutierrez, T. (2009). Los riesgos psicosociales. *Dyna Marzo*, vol. 10, 167-174. Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?sid=1386cf0b-effc-40ea-8f2ea095e9613b80%40sessionmgr107&vid=0&hid=112&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=48667744&db=fua>
- ✓ Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981) The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-133.
- ✓ Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. (2004). Método ISTAS21 (CoPsoQ) Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (pp. 1-182). España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- ✓ Moncada, Llorens, Font, Galtés & Navarro. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21. *Revista Española de Salud Pública*, 82(6), 667-675. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272008000600007&lng=es&tlng=es
- ✓ Montero Simó, M., Rivera Torres, P., & Araque Padilla, R. (2013). El modelo de demandas-control-apoyo y su relación con el riesgo percibido de enfermedad-accidente. Una aplicación a la Comunidad

- Autónoma andaluza. *Revista Internacional De Sociología*, 71(3), 643-668. <http://dx.doi.org/10.3989/ris.2012.07.26>
- ✓ Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (Supl. 1), 4-19. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
 - ✓ Moreno, B. & Báez, C. (2011). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
 - ✓ Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013) La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género.
 - ✓ Organización Mundial de la Salud (2013). Recuperado de http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
 - ✓ Pérez-Bilbao & Nogareda (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Recuperando de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>
 - ✓ Raffo Lecca, E., Ruez Guevara, L. & Cachay Boza, O. (2013). Riesgos psicosociales. Perú: Producción y Gestión (Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial), 70-79. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/indata/v16_n1/pdf/a08v16n1.pdf
 - ✓ Rodríguez Fernández, A., Zarco Martín, V., & González González, J. (2009). *Psicología del Trabajo* (1st ed.). Madrid: Psicología Pirámide.

- ✓ Rubio L. A. (2014). Manual de estadística. Perú: Sistema de Gestión de la Investigación UPN.
- ✓ Salanova M. et al. (2009). Psicología de la Salud Ocupacional. Madrid, España: Editorial Síntesis, S. A.
- ✓ Sarsosa-Prowesk, K., Charria-Ortiz, V. H., & Arenas-Ortiz, F. (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). *Revista Gerencia Y Políticas De Salud*, 13(27), 348-361. doi: 10.11144/Javeriana.rgyps13-27.cipi
- ✓ Schaufeli, W., Salanova, M.L. (2003). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?, 20, 4-9. Recuperado de http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/20/seccionTecTextCompl1.pdf
- ✓ Secretaria de Acción Sindical (2007). Manual de Riesgos Psicosociales en el mundo Laboral. Aragon. Recuperado de <file:///D:/documentos/10%20ciclo/tesis/nueva%20info%202011-05/manual%20de%20riesgos%20psicosociales.pdf>
- ✓ Vega M., S 2001). NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. España. Recuperado 1 de febrero, 2017, de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf

ANEXOS

Anexo 1

Cajamarca, 06 de diciembre del 2016

Psic. Renato Javier Ramirez Barrantes

Por la presente lo saludo muy atentamente y al conocer su amplia experiencia y espíritu colaborador con los futuros psicólogos, le solicito tenga a bien emitir su opinión de experto en los reactivos del cuestionario **“CoPsoQistas 21”** que se utilizará en la investigación Dimensiones de riesgo psicosocial según género en tres organizaciones de Cajamarca 2017, que buscará comparar la variable que mide este cuestionario en las poblaciones mencionadas.

Para ello adjunto la **escala** donde usted encontrará primero la variable de estudio, los indicadores y definiciones de los términos básicos, así mismo los reactivos por cada uno de los indicadores. Al final de cada reactivo usted escribirá la letra que indica lo siguiente:

A: Reactivo con redacción apropiada y acorde a nuestra realidad.

B: Reactivo con redacción apropiada; sin embargo, necesita estar adaptado a nuestra realidad.

En caso el ítem sea calificado con la alternativa B le pido por favor sugiera la correcta forma de plantearlo.

Sin otro particular, me despido de usted, agradeciéndole de antemano la atención que brinda a la presente.

Atte.

Julieanne Pulache Minchan

Anexo 2

Cajamarca, 05 de diciembre del 2016

Psic. Yanazet Araujo Leiva

Por la presente lo saludo muy atentamente y al conocer su amplia experiencia y espíritu colaborador con los futuros psicólogos, le solicito tenga a bien emitir su opinión de experto en los reactivos del cuestionario **“CoPsoQistas 21”** que se utilizará en la investigación dimensiones de riesgo psicosocial según género en tres organizaciones de Cajamarca 2017, que buscará comparar la variable que mide este cuestionario en las poblaciones mencionadas.

Para ello adjunto la **escala** donde usted encontrará primero la variable de estudio, los indicadores y definiciones de los términos básicos, así mismo los reactivos por cada uno de los indicadores. Al final de cada reactivo usted escribirá la letra que indica lo siguiente:

A: Reactivo con redacción apropiada y acorde a nuestra realidad.

B: Reactivo con redacción apropiada; sin embargo, necesita estar adaptado a nuestra realidad.

En caso el ítem sea calificado con la alternativa B le pido por favor sugiera la correcta forma de plantearlo.

Sin otro particular, me despido de usted, agradeciéndole de antemano la atención que brinda a la presente.

Atte.

Julieanne Pulache Minchan

Anexo 3

Cajamarca, 05 de diciembre del 2016

Psic. Dolores Cinthia Paola Mosquera Vera

Por la presente lo saludo muy atentamente y al conocer su amplia experiencia y espíritu colaborador con los futuros psicólogos, le solicito tenga a bien emitir su opinión de experto en los reactivos del cuestionario “**CoPsoQistas 21**” que se utilizará en la investigación Dimensiones de riesgo psicosocial según género en tres organizaciones de Cajamarca 2017, que buscará comparar la variable que mide este cuestionario en las poblaciones mencionadas.

Para ello adjunto la **escala** donde usted encontrará primero la variable de estudio, los indicadores y definiciones de los términos básicos, así mismo los reactivos por cada uno de los indicadores. Al final de cada reactivo usted escribirá la letra que indica lo siguiente:

A: Reactivo con redacción apropiada y acorde a nuestra realidad.

B: Reactivo con redacción apropiada; sin embargo, necesita estar adaptado a nuestra realidad.

En caso el ítem sea calificado con la alternativa B le pido por favor sugiera la correcta forma de plantearlo.

Sin otro particular, me despido de usted, agradeciéndole de antemano la atención que brinda a la presente.

Atte.

Julieanne Pulache Minchan

Anexo 4

Tabla 16
CoPsoQistas21
Versión 1.5

Definición de la Variable de Estudio	Factores de riesgo psicosocial: Menéndez et al. (2009) explican que los factores de riesgo psicosocial son aquellos elementos comprendidos en las condiciones laborales directamente relacionados con una organización, el contenido del trabajo y de la realización de las diferentes tareas asignadas, y que tienen la capacidad para perturbar al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.	
Indicadores de la Variable	Reactivos	Observaciones
<p>Exigencias psicológicas</p> <p>Definición operacional</p> <p>Es la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.</p> <p>Estas incluyen una gran variedad de exigencias que podemos agrupar en exigencias cuantitativas, exigencias cognitivas, exigencias sensoriales, exigencias emocionales y exigencia de esconder emociones.</p> <p>Esto tiene que ver con “cuanto se trabaja”, implicando muchas cosas dentro de ello, por ejemplo, cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención e interrupciones imprevistas.</p>	<p>1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?</p> <hr/> <p>2. La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo.</p> <hr/> <p>3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?</p> <hr/> <p>4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?</p> <hr/> <p>5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?</p> <hr/> <p>6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?</p>	
Doble presencia	7. ¿Qué parte del trabajo	

Definición operacional

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico -familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

Hace referencia a la necesidad de responder simultáneamente a las demandas del empleo y del trabajo doméstico y familiar. Es el hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico familiar y a las demandas del trabajo. La doble presencia es un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de trabajo, así como por la dificultad para responder a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea. Una de las realidades que explican la doble presencia es sin duda el hecho de que las mujeres organizan y realizan gran parte el trabajo doméstico familiar.

**familiar y doméstico
haces tú?**

8. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

9. Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

10. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

11. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

Control sobre el trabajo

Definición operacional

Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.). Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada.

Describe a la organización del trabajo, quien asume las decisiones y quien realiza las

12. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?

13. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

14. ¿Puedes decidir cuando haces un descanso?

15. Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu

tareas, refiriéndose al margen de autonomía en la forma de realizar el trabajo y a las posibilidades que se dan de aplicar habilidades y conocimientos y desarrollarlos.

Cuando hablamos de control como factor de riesgo diferenciamos dos subdimensiones: desarrollo de habilidades (trabajos creativos y variados) y la autonomía.

El "control" sobre el trabajo representa un aspecto positivo de éste, y su ausencia o defecto es un factor de riesgo.

puesto de trabajo al menos por una hora sin tener que pedir un permiso especial?

16. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

17. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

18. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

19. ¿Tienen sentido tus tareas?

20. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa con otras personas?

21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

23. ¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

24. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?

Apoyo social y calidad de liderazgo

Definición operacional
Hace referencia al clima laboral en el lugar de trabajo, pues tiene relación con el apoyo de los

25. ¿Recibe ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?

superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con la definición de tareas, o la recepción de información adecuada y a tiempo. Está directamente relacionado con la relación emocional y el soporte instrumental con el que se cuenta para la realización de su trabajo.

26. ¿Recibe ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?

27. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?

28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

29. ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

30. ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

Estima

Definición operacional

Se trata del respeto, reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio el esfuerzo invertido en el trabajo.

A la vez, hace referencia al grado en el que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador, brindando un trato como profesional y persona, al reconocimiento y al respeto que obtenemos en relación al esfuerzo que realizamos en el trabajo.

31. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

32. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

33. En mi trabajo me tratan injustamente.

34. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

Inseguridad sobre el futuro

Definición operacional

Se refiere a la preocupación por los cambios de condiciones de trabajo no deseados o la pérdida

35. En estos momentos ¿estas preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?

del empleo. Refiriéndose principalmente intranquilidad por el futuro al no contar con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia y, por otra parte, con la amenaza de empeoramiento de condiciones de trabajo, bien por qué la arbitrariedad es lo que caracteriza la asignación de la jornada, las tareas, los pluses o la renovación de contrato; o bien por qué en el contexto externo a la empresa existen peores condiciones de trabajo y sea posible una re-estructuración, externalización, etc.

36. En estos momentos ¿estas preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?

37. En estos momentos ¿estas preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

38. En estos momentos ¿estas preocupado/a por si te varían el salario (que te no te lo actualicen que te lo bajen, que te introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?

Anexo 5

Tabla 17
CoPsoQistas21
Versión 1.5

Factores de riesgo psicosocial:

Definición de la Variable de Estudio

Menéndez et al. (2009) explican que los factores de riesgo psicosocial son aquellos elementos comprendidos en las condiciones laborales directamente relacionados con una organización, el contenido del trabajo y de la realización de las diferentes tareas asignadas, y que tienen la capacidad para perturbar al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Indicadores de la Variable	Reactivos	Juez 1	Juez 2	Juez 3
<p>Exigencias psicológicas</p> <p>Definición operacional</p> <p>Es la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Estas incluyen una gran variedad de exigencias que podemos agrupar en exigencias cuantitativas, exigencias cognitivas, exigencias sensoriales, exigencias emocionales y de exigencia</p>	1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	----	Sus actividades laborales, las tienes que desarrollar con rapidez.	----
	2. La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo.	¿Estás de acuerdo con las actividades que realizas en tu área de trabajo?	La distribución de sus tareas ocupacionales es irregular y provoca que se le acumule el trabajo.	----
	3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	¿Tienes tiempo de culminar tus actividades diarias?	¿Tienes tiempo de concluir con tus actividades diariamente en tu trabajo?	¿Haces tu trabajo a tiempo?
	4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	----	¿Te cuesta olvidar los problemas laborales?	-----
	5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	---	----	----
	6. ¿Tu trabajo	¿En tu trabajo te	¿Tu trabajo requiere que	----

esconder emociones. Esto tiene que ver con “cuanto se trabaja”, implicando muchas cosas dentro de ello, por ejemplo, cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención e interrupciones imprevistas.

requiere que escondas tus emociones?

muestras con libertad y manifiestas tus emociones?

evites expresar tus emociones?

Doble presencia

Definición operacional

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico -familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares. Hace referencia a la necesidad de responder simultáneamente a las demandas del empleo y del trabajo doméstico y familiar. Es el hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico familiar y a las demandas del trabajo. La doble presencia es un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de trabajo, así como por la dificultad para

7. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

¿Cuánto del trabajo familiar y doméstico haces tú?

Esta es una pregunta abierta, no calza con la posible situación de respuestas

8. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

Si faltas algún día a casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

Si faltas algún día al trabajo, ¿las tareas o actividades laborales...

9. Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

Cuando estas en el trabajo ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

Cuando estás en tu centro laboral ¿piensas en tus obligaciones domésticas y familiares?

10. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

responder a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea. Una de las realidades que explican la doble presencia es sin duda el hecho de que las mujeres organizan y realizan gran parte el trabajo doméstico familiar.

Control sobre el trabajo	11. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	¿?	Este indicador no está incluido dentro de la definición. Se podría cambiar por Presión.	----
Definición operacional	12. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	----	----	----
Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.). Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada. Describe a la organización del trabajo, quien asume las decisiones y quien realiza las tareas, refiriéndose al margen de autonomía en la forma de realizar el trabajo y a las	13. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	¿Puedes decidir en qué orden realizas tus actividades?	¿Tienes <u>presión/control/dominio</u> sobre el orden en el que realizas las tareas?	----
	14. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	----	Tus espacios de descanso los decides por ti mismo.	----
	15. Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos por una hora sin tener que pedir un permiso especial?	----	----	----
	16. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	----	¿tu trabajo requiere que <u>muestrés</u> iniciativa?	----
	17. ¿Tu trabajo	----	----	----

<p>posibilidades que se dan de aplicar habilidades y conocimientos y desarrollarlos. Cuando hablamos de control como factor de riesgo diferenciamos dos subdimensiones: desarrollo de habilidades (trabajos creativos y variados) y la autonomía.</p>	<p>permite que aprendas cosas nuevas?</p>			
	<p>18. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?</p>	----	-----	----
<p>El "control" sobre el trabajo representa un aspecto positivo de éste, y su ausencia o defecto es un factor de riesgo.</p>	<p>19. ¿Tienen sentido tus tareas?</p>	<p>¿Crees tú, que tus actividades laborales te permiten desarrollarte ?</p>	<p>No calza con el indicador.</p>	----
	<p>20. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa con otras personas?</p>	----	<p>¿hablas con entusiasmo de tu <u>centro laboral</u> con otras personas?</p>	----
<p>Apoyo social y calidad de liderazgo</p>	<p>21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?</p>	<p>¿sabes exactamente cuánto poder de decisión tienes en tu trabajo?</p>	<p>Este reactivo también mide el indicador anterior</p>	----
	<p>22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?</p>	----	<p>¿sabes con certeza qué actividades son tu responsabilidad ? O ¿sabes con certeza qué actividades te competen exclusivamente ?</p>	----
<p>Definición operacional Hace referencia al clima laboral en el lugar de trabajo, pues tiene relación con el apoyo de los</p>	<p>23. ¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?</p>	----	<p>¿En esta empresa se te informa con <u>suficiente anticipación</u> de los cambios que pueden afectar tu</p>	

superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con la definición de tareas, o la recepción de información adecuada y a tiempo. Está directamente relacionado con la relación emocional y el soporte instrumental con el que se cuenta para la realización de su trabajo.				futuro?
24. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	----	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien <u>tus actividades</u> ?	----	
25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	¿Recibes <u>apoyo</u> de tus compañeras y compañeros?	¿Recibes <u>apoyo</u> de tus <u>compañeros (as)</u> ?	----	
26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	¿Recibes <u>apoyo</u> de tu <u>jefe/a</u> inmediato/a?	¿Recibes <u>apoyo</u> de tu <u>jefe/a</u> inmediato/a?	¿Recibes ayuda y apoyo de tu <u>jefe/a</u> <u>inmediato/a</u> ?	
27. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeras/as?	¿En tu puesto de trabajo, tus actividades, requieren sólo de tus conocimientos técnicos y habilidades?	Tu ambiente de trabajo se encuentra aislado de las demás oficinas.	----	
28. En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	----	----	----	
29. ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	----	Tus actuales jefes inmediatos planifican bien <u>las jornadas laborales</u> .	----	
30. ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con <u>el equipo de trabajo</u> ?	¿Tus actuales jefes inmediatos mantienen buena comunicación con todo el personal?	----	

Estima

Definición operacional	31. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	Mis superiores reconocen mi trabajo.	Tus superiores te brindan el reconocimiento que mereces.	----
Se trata del respeto, reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio el esfuerzo invertido en el trabajo.	32. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.	----	Cuando se presentan dificultades laborales, recibes el apoyo necesario.	----
A la vez, hace referencia al grado en el que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador,	33. En mi trabajo me tratan injustamente.	----	En tu trabajo te tratan injustamente.	----
brindando un trato como profesional y persona, al reconocimiento y al respeto que obtenemos en relación al esfuerzo que realizamos en el trabajo.	34. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.	----	Cuando piensas en todo el trabajo y esfuerzo que has realizado, el reconocimiento que recibes en tu trabajo te parece adecuado.	----
Inseguridad sobre el futuro	35. En estos momentos ¿estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	En estos momentos ¿estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que <u>terminara tu contrato de trabajo?</u>	Te sientes preocupado por difícil que sería quedarte sin trabajo y encontrar otro.	En estos momentos ¿estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que <u>te quedaras desempleado?</u>
Definición operacional	36. En estos momentos ¿estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	En estos momentos ¿estás preocupado/a por si te cambian de <u>funciones/área/</u>	Te preocupa el hecho de que te puedan cambiar de actividades en contra de tu voluntad.	----
Se refiere a la preocupación por los cambios de condiciones de trabajo no deseados o la pérdida del empleo.				
Refiriéndose principalmente intranquilidad por el futuro al no contar con la estabilidad del empleo y las posibilidades de				

empleabilidad en el mercado laboral de residencia y, por otra parte, con la amenaza de empeoramiento de condiciones de trabajo, bien por qué la arbitrariedad es lo que caracteriza la asignación de la jornada, las tareas, los pluses o la renovación de contrato; o bien por qué en el contexto externo a la empresa existen peores condiciones de trabajo y sea posible una re-estructuración, externalización, etc.		<u>puesto de trabajo?</u>		
	37. En estos momentos ¿estás preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	----	Te sientes preocupado por si te cambian el horario de repente contra tu voluntad.	----
	38. En estos momentos ¿estás preocupado/a por si te varían el salario (que no te lo actualicen que te lo bajen, que te introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	En estos momentos ¿estas preocupado/a por si te <u>bajan</u> el salario?	Te preocupa el hecho de que tu salario pueda cambiar.	No se entiende salario variable.

Anexo 6

Escala: Confiabilidad Prueba Piloto deCoPso-Istas 21

La prueba utilizada tiene un alto índice de consistencia interna, lo cual indica alta confiabilidad y validez del instrumento (Alfa de Cronbach = 0,815) (Ver Tabla 1).

Todos los reactivos de la prueba utilizada tienen un alto índice de consistencia interna, Alfa de Cronbach (Ver Tabla 18).

Tabla 18

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Tienes que trabajar muy rápido?	113,84	229,273	,161	,814
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	114,23	228,914	,106	,817
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	112,45	231,656	,100	,815
¿Te cuenta olvidar los problemas del trabajo?	114,52	211,591	,561	,801
¿Tu trabajo, en general es desgastador emocionalmente?	114,81	224,428	,313	,811
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	114,77	232,047	,031	,818
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	113,84	226,340	,187	,814
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te	112,87	225,449	,361	,810

asignan tareas?				
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	113,00	219,000	,455	,806
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	113,48	232,658	,012	,819
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	114,81	238,961	-,171	,825
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	112,39	225,045	,426	,809
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	112,39	226,312	,396	,810
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	112,19	229,028	,352	,812
¿Tienen sentido tus tareas?	112,26	230,065	,227	,813
¿Habras con entusiasmo de tu centro laboral a otras personas?	112,26	226,665	,389	,810
En estos momentos, ¿estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	113,77	219,581	,348	,809
En estos momentos, ¿estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	114,52	229,191	,121	,816
En estos momentos, ¿estás preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	114,39	231,912	,029	,819

En estos momentos ¿estás preocupado/a por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que te introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc)?	113,87	219,049	,366	,809
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	112,94	226,129	,330	,811
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	112,16	228,340	,418	,811
¿En esta empresa se te informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	112,97	218,366	,484	,806
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	112,74	221,931	,501	,807
¿Recibes apoyo de tus compañeras o compañeros?	112,65	222,837	,438	,808
¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe/a inmediato/a?	112,90	220,490	,360	,809
¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	114,81	223,295	,250	,813
En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	112,39	228,312	,288	,812
¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	112,87	219,916	,423	,807
¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores	112,74	219,798	,534	,805

y trabajadoras?				
¿Cuánto del trabajo familiar y doméstico haces tú?	113,29	223,080	,246	,813
Si faltas algún día a casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	113,87	214,983	,402	,807
Cuando estás en el trabajo ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	114,52	220,991	,384	,808
¿Hay momentos en las que necesitarías estar en el trabajo y en casa a la vez?	114,58	225,852	,221	,813
La distribución de sus tareas ocupacionales es irregular y provoca que se le acumule el trabajo	114,58	229,452	,099	,817
¿Tu trabajo requiere que evites expresar tus emociones?	114,74	241,865	-,256	,827
¿Puedes decidir en qué orden realizas tus actividades?	112,71	220,213	,566	,805
¿Tienes tiempo de concluir con tus actividades diariamente en tu trabajo?	112,74	231,398	,066	,817
En estos momentos, ¿estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar trabajo en el caso que te quedaras desempleado?	113,68	221,692	,291	,811
En estos momentos, ¿estás preocupado/a por si te cambian de funciones/área/puesto de	114,68	221,959	,329	,810

trabajo?				
¿Te preocupa el hecho de que tu salario pueda cambiar?	113,61	222,912	,305	,811
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	113,65	221,703	,357	,809
¿Tus actuales jefes inmediatos mantienen buena comunicación con todo el personal?	112,74	225,665	,300	,811
¿Sabes exactamente cuánto poder de decisión tienes en tu trabajo?	112,87	219,049	,554	,805
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.	113,16	224,206	,299	,811
En mi trabajo me tratan injustamente.	115,58	233,185	,033	,816
Si pienso en todo el trabajo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	113,06	223,129	,334	,810
Sus actividades laborales, las tienes que desarrollar con rapidez	113,58	230,585	,088	,817

Anexo 7

CUESTIONARIO COPSOQISTAS 21

Área de trabajo: _____
 Edad: _____ Sexo: M _____ F _____ Estado civil: _____
 Tiempo laborando: _____ Hijos: si _____ no _____ N° de hijos: _____

Lea detenidamente todas las preguntas y elija con sinceridad la respuesta que considere más adecuada, marcando con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor la situación en la que se encuentra.

Tabla 19
Apartado 1

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Sus actividades laborales, las tiene que desarrollar con rapidez.					
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule?					
¿Tienes tiempo de concluir con tus actividades diariamente en tu trabajo?					
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
¿Tú trabajo requiere que evites expresar tus emociones?					

Apartado 2

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					

¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?

¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

¿Puede decidir cuando haces un descanso?

Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?

¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

¿Te sientes comprometido con tu profesión?

¿Tienen sentido tus tareas?

¿Hablas con entusiasmo de tu centro laboral a otras personas?

Apartado 3

Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
----------------	---------------------	------------------------	-----------------	-----------------

En estos momentos ¿estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso que te quedaras desempleado?

En estos momentos ¿estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?

En estos momentos
¿estás preocupado/a
por si te cambian el
horario (turno, días de
la semana, horas de
entrada y salida)
contra tu voluntad?

En estos momentos
¿te preocupa el hecho
de que tu salario
pueda cambiar?

Apartado 4

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
¿En esta empresa se te informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
¿Recibes apoyo de tus compañeras o compañeros?					
¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe/a inmediato/a?					
¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?					
En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					
¿Tus actuales jefes inmediatos planifican					

bien el trabajo?

¿Tus actuales jefes inmediatos mantienen buena comunicación con todo el personal?

Apartado 5

	Principal responsable	Mitad de tareas	Cuarta parte de tareas	Tareas puntuales	Ninguna o casi ninguna tarea
--	-----------------------	-----------------	------------------------	------------------	------------------------------

¿Cuánto del trabajo familiar y doméstico haces tú?

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
--	---------	--------------	---------------	-----------------	-------

Si faltas algún día a casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

Cuando estás en el trabajo ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

¿Hay momentos en los que necesitarías estar en el trabajo y en casa a la vez?

Apartado 6

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
--	---------	--------------	---------------	-----------------	-------

Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

En mi trabajo me tratan injustamente.

Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

Anexo 8

RESULTADOS COMPARATIVOS

PRUEBA DE NORMALIDAD

La significancia (sig.) es menor a 0.05, por lo tanto, se considera no paramétrico (Ver Tabla 20).

Tabla 20

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Exigencias Psicológicas	,231	90	,000
Control sobre el trabajo	,434	90	,000
Inseguridad sobre el futuro	,269	90	,000
Apoyo y calidad de liderazgo	,346	90	,000
Doble presencia	,258	90	,000
Estima	,271	90	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Ficha de recolección de datos.

Anexo 9

DESCRIPTIVOS SEGÚN PRUEBA UTILIZADA

Escala: Confiabilidad Prueba CoPsoQIstas 21

La prueba utilizada tiene un alto índice de consistencia interna, lo cual indica alta confiabilidad y validez del instrumento (Alfa de Cronbach = 0,903) (Ver Tabla 22).

Tabla 21

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	90	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	90	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Ficha de recolección de datos.

Tabla 22

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,903	38

Fuente: Ficha de recolección de datos.

Anexo 10

Todos los reactivos de la prueba utilizada tienen un alto índice de consistencia interna, Alfa de Cronbach (Ver Tabla 23).

Tabla 23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Sus actividades laborales, las tienes que desarrollar con rapidez.	90,53	459,645	,283	,902
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule?	92,29	455,399	,276	,902
¿Tienes tiempo de concluir con tus actividades diariamente en tu trabajo?	90,43	463,327	,199	,903
¿Te cuenta olvidar los problemas del trabajo?	92,10	446,338	,418	,900
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	92,17	446,410	,407	,900
¿Tu trabajo requiere que evites expresar tus emociones?	92,40	437,951	,494	,899
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	91,78	442,984	,451	,900
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	91,10	443,709	,484	,899
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	90,84	458,605	,229	,903
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	91,82	455,384	,237	,903
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	92,58	427,280	,662	,896
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	90,51	454,522	,433	,900

¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	90,50	455,669	,389	,901
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	90,23	470,136	,032	,904
¿Tienen sentido tus tareas?	90,23	468,698	,101	,903
¿Hablas con entusiasmo de tu centro laboral a otras personas?	90,38	459,316	,362	,901
En estos momentos, ¿estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar trabajo en el caso que te quedaras desempleado?	91,79	438,483	,506	,899
En estos momentos, ¿estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	92,76	438,726	,590	,898
En estos momentos, ¿estás preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	92,87	437,825	,578	,898
En estos momentos ¿te preocupa el hecho de que tu salario pueda cambiar?	91,84	445,189	,414	,900
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	90,71	454,725	,350	,901
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	90,11	469,808	,082	,903
¿En esta empresa se te informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	91,32	437,726	,504	,899
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	90,77	454,788	,389	,901
¿Recibes apoyo de tus compañeras o compañeros?	90,86	452,574	,404	,900
¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe/a inmediato/a?	90,76	448,838	,451	,900
¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	92,54	439,352	,440	,900

En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	90,82	448,080	,395	,901
¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	90,96	447,369	,500	,899
¿Tus actuales jefes inmediatos mantienen buena comunicación con todo el personal?	90,84	449,549	,442	,900
¿Cuánto del trabajo familiar y doméstico haces tú?	91,39	446,173	,416	,900
Si faltas algún día a casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	92,47	446,364	,399	,901
Cuando estás en el trabajo ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	92,50	437,534	,557	,898
¿Hay momentos en las que necesitarías estar en el trabajo y en casa a la vez?	92,51	436,432	,559	,898
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	91,31	431,071	,633	,897
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.	90,89	444,167	,533	,899
En mi trabajo me tratan injustamente.	92,84	443,796	,436	,900
Si pienso en todo el trabajo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.	91,13	440,184	,544	,898

Fuente: Ficha de recolección de datos.