

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente



Factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector minero y del sector construcción atendidos en la clínica de salud ocupacional Pulso Corporación Médica. Arequipa, 2019

Tesis presentada por la Bachiller:

Cornejo Paniagua Liz Evangelina

ORCID: 0009-0000-3946-1582

para optar el Grado Académico de

Maestro en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente

Asesor:

Mg. Hernani Chávez, Freddy Ángel Jesús

ORCID: 0000-0003-1689-9359

Arequipa-Perú

2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 28 de Octubre del 2021

Dictamen: 004534-C-EPG-2021

Visto el borrador del expediente 004534, presentado por:

2012003912 - CORNEJO PANIAGUA LIZ EVANGELINA

Titulado:

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES DEL SECTOR MINERO Y DEL SECTOR
CONSTRUCCIÓN ATENDIDOS EN LA CLÍNICA DE SALUD OCUPACIONAL PULSO CORPORACIÓN
MÉDICA. AREQUIPA, 2019**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**1881 - NUÑEZ QUIROZ ROBERTO ORLANDO
DICTAMINADOR**



**5939 - OCOLA TICONA BERLIE CESAR
DICTAMINADOR**



**6245 - AZALGARA LAZO PATRICIO GONZALO
DICTAMINADOR**



Factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector minero y del sector construcción atendidos en la clínica de salud ocupacional Pulso Corporación Médica. Arequipa, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

30%

INDICE DE SIMILITUD

33%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	sanidad.ccoo.es	Fuente de Internet	2%
2	www.investigacion.escasto.ipn.mx	Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upt.edu.pe	Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo	Trabajo del estudiante	2%
5	bdigital.uao.edu.co	Fuente de Internet	2%
6	repositorio.unitec.edu.co	Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucsm.edu.pe	Fuente de Internet	1%
8	biblio3.url.edu.gt	Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

A mis padres por su amor, sacrificio, por haberme provisto de educación y formado en excelentes valores, a mi familia por su apoyo constante, a mis maestros que me inspiraron y ayudaron a cumplir mis objetivos.



AGRADECIMIENTOS

A Dios, por brindarme la fortaleza de alcanzar mis metas y a la Universidad Católica San María por brindarme los cimientos para seguir desarrollándome profesionalmente.



RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo general el identificar la diferencia entre el nivel de exposición a los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores del sector minero y los del sector construcción, atendidos en la Clínica de Salud Ocupacional Pulso Corporación Médica.

Se realizó un estudio descriptivo y comparativo, cuya recolección de datos duró tres semanas del 14 al 31 de octubre de 2019, el muestreo aleatorio simple dio una muestra de 152 trabajadores, 76 trabajadores del sector minero y 76 trabajadores del sector construcción. La muestra fue representativa del universo de 252 trabajadores. Para la recolección de datos se utilizó la técnica del “Cuestionario”, a través del formulario de preguntas denominado Cuestionario CoPsoQ ISTAS21 versión corta.

El estudio concluyó que: los trabajadores del sector de la construcción tiene un mayor riesgo en las dimensiones de: inseguridad con respecto a lo que se proyecta en el futuro, hay un gran temor de pérdida del empleo o perdida de los beneficios que esto representa, siendo esta dimensión la de más alto riesgo en estos trabajadores, las demás dimensiones estudiadas, exigencias psicológicas, desarrollo activo, apoyo social, doble presencia y estima se encuentran en niveles de bajo riesgo o riesgo medio. En cuanto a los trabajadores del sector minero se logró identificar que las dimensiones con mayor riesgo fueron: exigencias psicológicas, inseguridad, y estima. Estando la dimensión doble presencia en riesgo medio. Destacando solo la dimensión apoyo social como la de riesgo más bajo.

A través de la prueba de chi cuadrado se pudo establecer que la significancia más alta en cuanto a mayor riesgo se estableció en los trabajadores del sector minero comprobándose la hipótesis.

Con estos resultados se pueden implementar acciones de prevención para reducir los Riesgos Psicosociales y promover la Salud de los trabajadores con la participación activa de todos los involucrados.

Palabras claves: Factores de riesgo psicosocial, trabajadores del sector minero y sector construcción.

ABSTRACT

The present study has the general objective of identifying the difference between the level of exposure to psychosocial risk factors of workers in the mining sector and those in the construction sector, treated at the Pulso Corporación Médica Occupational Health Clinic.

A descriptive and comparative study was carried out, whose data collection lasted three weeks from October 14 to 31, 2019, simple random sampling gave a sample of 152 workers, 76 workers from the mining sector and 76 workers from the construction sector. The sample was representative of the universe of 252 workers. For data collection, the "Questionnaire" technique was used, through the questionnaire called the CoPsoQ ISTAS21 questionnaire, short version.

The study concluded that: workers in the construction sector have a greater risk in the dimensions of: insecurity with respect to what is projected in the future, there is a great fear of job loss or loss of benefits that this represents, This dimension being the highest risk in these workers, the other dimensions studied, psychological demands, active development, social support, double presence and esteem are at low or medium risk levels. Regarding workers in the mining sector, it was possible to identify that the dimensions with the highest risk were: psychological demands, insecurity, and esteem. The double presence dimension being at medium risk. Highlighting only the social support dimension as the one with the lowest risk.

Through the chi-square test, it was possible to establish that the highest significance in terms of higher risk was established in workers in the mining sector, testing the hypothesis.

With these results, prevention actions can be implemented to reduce Psychosocial Risks and promote the Health of workers with the active participation of all those involved.

Keywords: Psychosocial risk factors, workers in the mining and construction sectors.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	
AGRADECIMIENTOS.....	
RESUMEN.....	
ABSTRACT.....	
INTRODUCCIÓN.....	1
HIPÓTESIS.....	3
OBJETIVOS.....	3
CAPITULO I MARCO TEÓRICO.....	4
1. MARCO CONCEPTUAL.....	5
1.1. SALUD MENTAL EN EL TRABAJO:.....	5
1.2. FACTORES PSICOSOCIALES:.....	6
1.2.1. Definición:.....	6
1.2.2. Las Dimensiones psicosociales:.....	8
1.2.3. Desigualdades sociales en la exposición a factores de riesgo psicosociales: 16	
1.3. LOS RIESGOS LABORALES: LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	17
1.3.1. Definición:.....	17
1.3.2. Características de los riesgos psicosociales:.....	18
1.3.3. Principales riesgos psicosociales:.....	19
1.4. PROCEDIMIENTO GENERAL DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES:.....	24
1.4.1. Características debe reunir un método de evaluación de riesgos psicosociales:.....	26
1.5. COPSOQ-ISTAS 21 VERSIÓN 1.5:.....	27
1.5.1. Participación:.....	28
1.5.2. Anonimato y confidencialidad:.....	28
1.5.3. Principales características:.....	29
2. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	30
2.1. Antecedentes Internacionales.....	30
2.2. Antecedentes Nacionales.....	31

2.3. Antecedentes Locales	33
CAPITULO II METODOLOGÍA	35
1. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN	36
1.1 TÉCNICAS.....	36
1.2 INSTRUMENTOS	36
1.3 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:	37
1.3.1. Método Istas21 (CoPsoQ):	37
1.4. CUADRO DE COHERENCIAS	38
2. CAMPO DE VERIFICACIÓN	39
2.1 Ámbito.....	39
2.2 Unidades de estudio.....	39
2.3 Temporalidad.....	39
2.4 Unidades de estudio.....	39
2.4.1. Criterios de Inclusión:	40
2.4.2. Criterios de Exclusión:	40
3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	40
3.1 Organización.....	40
3.2 Recursos	40
3.2.1. Humanos:.....	40
3.2.2. Materiales:	41
3.2.3. Financieros:	41
3.3. CRITERIO PARA MANEJO DE RESULTADOS:.....	41
CAPITULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
1. RESULTADOS	43
2. DISCUSIÓN.....	66
CONCLUSIONES.....	70
RECOMENDACIONES	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
ANEXOS	76
ANEXO 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO	77
ANEXO 2: COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	78
ANEXO 3: INSTRUMENTO	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución por sexo y edad de los trabajadores del sector construcción.....	43
Tabla 2: Distribución por sexo y edad de los trabajadores del sector minero.....	44
Tabla 3: Estado civil de los trabajadores del sector construcción.....	45
Tabla 4: Estado civil de los trabajadores del sector minero.....	45
Tabla 5: Cargo de los trabajadores del sector construcción.....	46
Tabla 6: Cargo desempeñados por los trabajadores del sector minero.....	46
Tabla 7: Factores de riesgo psicosocial dimensión Exigencias Psicológicas en el sector construcción.....	47
Tabla 8: Factores de riesgo psicosocial dimensión Desarrollo Activo en el sector construcción.....	49
Tabla 9: Factores de riesgo psicosocial dimensión Inseguridad sobre el Futuro en el sector construcción.....	51
Tabla 10: Factores de riesgo psicosocial dimensión Apoyo Social en el sector construcción.....	52
Tabla 11: Factores de riesgo psicosocial dimensión Doble Presencia en el sector construcción.....	54
Tabla 12: Factores de riesgo psicosocial dimensión Estima en el sector construcción..	56
Tabla 13: Factores de riesgo psicosocial dimensión Exigencias Psicológicas en el sector minero.....	58
Tabla 14: Factores de riesgo psicosocial dimensión Desarrollo Activo en el sector minero.....	59
Tabla 15: Factores de riesgo psicosocial dimensión Inseguridad sobre el futuro en el sector minero.....	60
Tabla 16: Factores de riesgo psicosocial dimensión Apoyo Social en el sector minero	62
Tabla 17: Factores de riesgo psicosocial dimensión Doble Presencia en el sector minero.....	63
Tabla 18: Factores de riesgo psicosocial dimensión Estima en el sector minero.....	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Factores de riesgo psicosocial dimensión Exigencias Psicológicas en el sector construcción.....	47
Figura 2: Factores de riesgo psicosocial dimensión Desarrollo Activo en el sector construcción.....	49
Figura 3: Factores de riesgo psicosocial dimensión Inseguridad sobre el Futuro en el sector construcción	51
Figura 4: Factores de riesgo psicosocial dimensión Apoyo Social en el sector construcción	52
Figura 5: Factores de riesgo psicosocial dimensión Doble Presencia en el sector construcción.....	54
Figura 6: Factores de riesgo psicosocial dimensión Estima en el sector construcción ..	56
Figura 7: Factores de riesgo psicosocial dimensión Exigencias Psicológicas en el sector minero	58
Figura 8: Factores de riesgo psicosocial dimensión Desarrollo Activo en el sector minero	59
Figura 9: Factores de riesgo psicosocial dimensión Inseguridad sobre el futuro en el sector minero	60
Figura 10: Factores de riesgo psicosocial dimensión Apoyo Social en el sector minero	62
Figura 11: Factores de riesgo psicosocial dimensión Doble Presencia en el sector minero	63
Figura 12: Factores de riesgo psicosocial dimensión Estima en el sector minero	65

INTRODUCCIÓN

Está comprobado que el ambiente laboral contribuye de manera significativa al bienestar físico y mental de los trabajadores conjuntamente con muchos factores (1). Es así que un entorno psicosocial estable y armonioso es muy beneficioso para la salud mental de los colaboradores, pues les permite tener una estructura en su vida, con un mayor sentimiento de inclusión social, identidad y estatus, con oportunidades de desarrollo a nivel personal y profesional, lo que permitirá incrementar su nivel de confianza (2).

En Arequipa, los trabajadores de sectores de alta demanda física y emocional, como el minero y el de la construcción, enfrentan condiciones laborales que pueden implicar exposición a ambientes de trabajo hostiles, largos turnos y esfuerzos físicos extremos, así como altos niveles de presión y estrés laboral. Estas condiciones, cuando no son manejadas de manera adecuada, pueden desencadenar problemas psicosociales como estrés crónico, ansiedad, agotamiento físico y mental, y otros trastornos que afectan tanto la salud ocupacional como el desempeño laboral (1).

La Clínica de Salud Ocupacional Pulso Corporación Médica, en su rol de brindar servicios especializados en salud laboral, ha registrado un incremento en la atención de trabajadores provenientes de los sectores minero y de construcción, quienes reportan síntomas vinculados a riesgos psicosociales como fatiga crónica, alteraciones del sueño, problemas de concentración, conflictos familiares y síntomas de trastornos de ansiedad. Sin una comprensión detallada de los factores psicosociales de riesgo a los que están expuestos los trabajadores de estos sectores en Arequipa, se limita la capacidad de implementar programas de salud ocupacional efectivos que puedan mitigar estos riesgos y mejorar la calidad de vida de los empleados. Por ello, esta investigación busca abordar la problemática de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de los sectores minero y construcción, con el propósito de diseñar recomendaciones que contribuyan a mejorar las estrategias de salud ocupacional en la región.

A nivel global, los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo han sido reconocidos como una amenaza significativa para la salud de los trabajadores (2). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que los factores de riesgo psicosociales, como el alto nivel de exigencia laboral, el bajo control sobre el trabajo, el escaso apoyo social, y la

inseguridad laboral, son detonantes comunes de enfermedades mentales y físicas. En el caso específico de los trabajadores de la minería y la construcción en Arequipa, estos factores son agravados por la naturaleza misma de sus actividades y por el contexto en el cual se desarrolla. Sin embargo, a pesar de la gravedad de estos riesgos, existe una falta de estudios y de intervenciones focalizadas en la identificación y mitigación de los factores de riesgo psicosociales en estos sectores a nivel local y regional (2).

El vacío de conocimiento sobre los factores psicosociales específicos que afectan a los trabajadores mineros y de la construcción en Arequipa limita la capacidad de las empresas y de las instituciones de salud ocupacional para diseñar programas de prevención y control adaptados a sus necesidades. Esta situación repercute negativamente no solo en la salud de los trabajadores, sino también en su desempeño y productividad, incrementando las tasas de ausentismo, accidentes laborales y rotación de personal, lo cual impacta en los costos operativos de las empresas y reduce la eficiencia de estos sectores claves para el desarrollo económico regional.

Es evidente que, en el contexto actual, los trabajadores del sector minero y de la construcción en Arequipa requieren intervenciones de salud ocupacional efectivas que contemplen la identificación, evaluación y mitigación de factores psicosociales de riesgo. Por lo tanto, esta investigación se centra en la necesidad urgente de un análisis profundo de estos factores, para establecer un marco de acción que permita implementar políticas de prevención y programas de salud psicosocial en las empresas mineras y de construcción. Esto, a su vez, contribuirá a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y optimizará la productividad de estos sectores mediante la creación de un ambiente laboral más seguro y saludable.

El primer capítulo integra el marco conceptual, donde se definen los conceptos y definiciones de las variables, así como los antecedentes de investigación. En el capítulo II se describe la metodología para realizar la presente investigación incluyendo, la técnica, los instrumentos, la población, la muestra, las técnicas de manejo y recolección de datos. El capítulo III presenta los resultados obtenidos y la discusión e interpretación frente a los antecedentes mencionados en el capítulo I. Finalmente se presentan las conclusiones que responden a los objetivos y a las recomendaciones.

HIPÓTESIS

Dado que los trabajadores de las compañías mineras podrían estar más expuestos a factores de riesgo que los de empresas de la construcción, debido a que aquellas suelen estar ubicadas a más de 2,500 m.s.n.m, alejadas de las zonas pobladas (rural y urbana), lo que origina que el régimen laboral sea atípico; siendo no muy cómodas sus instalaciones y condiciones de alojamiento, sus jornadas más prolongadas y las tareas particularmente riesgosas, aspectos que pueden afectar las necesidades, cultura y situación personal fuera del ambiente laboral del trabajador.

Es probable que, entre los trabajadores atendidos en la Clínica de Salud Ocupacional Pulso Corporación Médica, el nivel de exposición a factores de riesgo psicosocial sea más desfavorable en los del sector minero que en los del sector construcción.

OBJETIVOS

Objetivo General:

- Identificar la diferencia entre el nivel de exposición a los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores del sector minero y los del sector construcción, atendidos en la Clínica de Salud Ocupacional Pulso Corporación Médica.

Objetivos Específicos:

- Determinar el nivel de exposición a los factores de riesgo psicosocial, de los trabajadores del sector minero atendidos en la Clínica de Salud Ocupacional Pulso Corporación Médica.
- Establecer el nivel de exposición a los factores de riesgo psicosocial, de los trabajadores del sector construcción atendidos en la Clínica de Salud Ocupacional Pulso Corporación Médica.



CAPITULO I
MARCO TEÓRICO



1. MARCO CONCEPTUAL

1.1.SALUD MENTAL EN EL TRABAJO:

El concepto de salud mental que propone la Organización Mundial de la Salud: *“Estado sujeto a fluctuaciones, provenientes de factores biológicos y sociales en que el individuo se encuentra en condiciones de conseguir una síntesis satisfactoria de sus tendencias instintivas, potencialmente antagónicas, así como para formar y mantener relaciones armoniosas con los demás y para participar constructivamente en los cambios que puedan producirse en su medio ambiente físico y social”* (3).

Una cosa a tener en cuenta en esta definición es que se predice que la salud mental será un estado afectado por fluctuaciones, es decir, la salud mental nunca es una línea recta. El trabajo parte importante de la vida de las personas. Como todos sabemos, el trabajo remunerado nos permite pagar nuestros gastos, planificar y organizar nuestra vida en un sentido amplio para y convertirse en un aspecto central de las organizaciones sociales desarrolladas. Es común escuchar que el trabajo es saludable, pero ciertamente no todos los trabajadores dicen eso. Sin duda, desde un punto de vista teórico, este trabajo tiene un aspecto positivo muy importante que permite a las personas disfrutar de la salud física, y otro aspecto, según la experiencia de todos, si son negativos, diríamos que perjudican su salud. Ampliando los aspectos nocivos, se considera carga de trabajo mental (CMT) aquellos aspectos de la tarea que implican demanda. Por tanto, pueden ser una o más tensiones inducidas en una persona debido a las demandas del trabajo realizado, así como la relación entre las exigencias de su trabajo y los recursos tanto mentales como afectivos de los que dispone para hacer frente a éstas, expresando la carga de trabajo mental de la persona.

Pueden ser diversos los factores que contribuyen a la carga de trabajo mental-emocional y que ejercen presiones sobre la persona que lo desempeña. Se pueden agrupar de acuerdo a su procedencia: Exigencias de la tarea, circunstancias de trabajo (físicas, sociales y de organización) o del exterior de la organización donde labora.

El modelo de causalidad trabajo-salud persigue una explicación biológica, pero también se ve afectado por factores institucionales, en este caso, el sistema salarial se utiliza fundamentalmente para orientar las relaciones laborales. Es decir, en la descripción e identificación de los daños a la salud en el trabajo, se puede identificar el acoplamiento entre señales biológicas (síntomas y signos) y factores institucionales (sistema de remuneración y estado de relación laboral). A veces, este último es más sintomático, pero muchas veces es un síntoma institucionalizado.

La salud mental está relacionada con la búsqueda de la salud mental, además de los estrechos márgenes que genera la causalidad, también han cobrado importancia otros aspectos del trabajo. El trabajo es una actividad humana en la que interactúan personas de diferentes intereses; el trabajo es un fenómeno colectivo en el cual las personas con los mismos intereses tienden a agruparse, constituyéndose en actores sociales.

Sin duda, la búsqueda del bienestar psicológico es uno de los objetivos que mueve a trabajadores y trabajadoras y será posible cuando se desarrollen acciones concertadas para su promoción.

1.2.FACTORES PSICOSOCIALES:

1.2.1. Definición:

Uno de los temas que mayor relevancia y preocupación ha causado entre los implicados en el tema de la salud, seguridad e higiene ocupacional, desde finales del siglo pasado, son los factores psicosociales del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha presentado diversos documentos en los que se pueden encontrar distintas definiciones; en 1984 se señalaba *“los agentes psicosociales, por su parte, pueden ser definidos como elementos externos que afectan la relación de la persona con su grupo y cuya presencia o ausencia puede producir daño en el equilibrio psicológico del individuo”* (4).

En 1986, los riesgos o "factores de riesgo" psicosociales eran definidos como "*las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia*" (4).

En 1998, se mencionan a "*las condiciones que conducen al estrés en el trabajo y a otros problemas conexos de salud y seguridad*" como las "*condiciones normalmente denominadas factores psicosociales*" (4).

Hoy en día, el término psicología social se utiliza de manera general nombrar a la interacción entre un individuo (psicología) y su entorno. En el ámbito laboral, el término se utiliza para referirse a la interacción entre los trabajadores y la organización de la empresa y su entorno social, ya sea la relación con los compañeros o con otras personas que no prestan servicios en el ámbito laboral. El lugar de trabajo, como el cliente o usuario del servicio o cualquier otra persona, incluidas aquellas cuya presencia o actividad en el lugar de trabajo es ilegal. El Instituto de Trabajo Sindical, Medio Ambiente y Salud (ISTAS) se refiere a los factores psicosociales como factores de riesgo para la salud, estos factores tienen su origen en la organización del trabajo y pueden producir síntomas de tipo fisiológicos (respuesta neuroendocrina), emocionales (ansiedad, depresión, apatía, etc.) cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, etc.) conocidas popularmente como "estrés" que pueden ser precursoras de enfermedades en ciertas circunstancias de frecuencia, intensidad y duración.

Su mecanismo de acción está relacionado con el desarrollo de la autoestima y la autoeficacia, pues las actividades laborales promueven o dificultan que las personas ejerzan sus habilidades, experimentan el control e interactúan con los demás para completar mejor las tareas, promover u obstaculizar la satisfacción. En materia de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (lo que se debe identificar, ubicar y medir

en la evaluación de riesgos), la organización del trabajo y el origen del trabajo (sobre qué acciones se deben tomar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y el estrés como precursor de impacto (enfermedad o trastorno de salud) que se espera y se debe evitar.

La exposición laboral a factores psicosociales se ha identificado como una de las causas más relevantes de absentismo laboral por motivos de salud y se ha relacionado muy especialmente con problemas de salud altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares, los trastornos de la salud mental y musculo/esqueléticos.

1.2.2. Las Dimensiones psicosociales:

El enfoque COPSOQ-ISTAS 21 desarrolla diferentes dimensiones del riesgo psicosocial, y aunque cada una de ellas constituye una entidad conceptualmente distinta y operativamente medible, en su conjunto forman parte de un mismo constructo psicosocial, y en diversos grados son interdependientes y dependen sobre realidades muy diversas sobre las organizaciones y las condiciones de trabajo. *“Se dividen en 5 grandes grupos: Exigencias psicológicas, doble presencia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo y por último, compensaciones del trabajo”* (5).

a) Exigencias psicológicas del trabajo:

Las exigencias psicológicas muestran una vertiente doble, la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde un punto de vista cuantitativo, se refieren a la cantidad de trabajo en relación con el tiempo disponible. Desde la perspectiva del tipo de tarea, significa que diferentes exposiciones dependen de si se trabaja con herramientas, maquinarias, ideas y símbolos o con y para personas. De este modo, se definen las exigencias psicológicas tanto de tipo emocional como de tipo cognitivo.

- Exigencias psicológicas cuantitativas

Se definen como la relación entre carga de trabajo y tiempo disponible: carga de trabajo, cadencia, interrupciones e intensidad de trabajo. Son altos cuando tenemos más trabajo del que podemos hacer en el tiempo asignado. En su mayoría están relacionados con la falta de personal, la medición incorrecta del tiempo o la mala planificación, aunque también pueden estar relacionados con estructuras salariales o deficiencias en herramientas, materiales o flujo de trabajo.

- Exigencias de esconder emociones

Independientemente del comportamiento del usuario o cliente, son un requisito para mantener una apariencia neutra, especialmente en puestos de trabajo donde la tarea principal es el servicio a la población (sanidad, educación, servicios sociales o de protección, etc.). En otros casos, este tipo de necesidades también se pueden ver en las relaciones con personal supervisor, gerencia y/o compañeros, así también como con proveedores u otras personas ajenas a la empresa.

En puestos de trabajo de atención a las personas, este tipo de exigencia es parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de estas habilidades y de estrategias de protección o tolerancia para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención necesarias.

- Exigencias psicológicas emocionales

Son un requisito para no involucrarse en condiciones emocionales derivadas de las relaciones que implica el trabajo, especialmente en aquellas situaciones en las que se brindan servicios a las personas y se pretende que cambien (por ejemplo: reciben atención médica, adquieren habilidades, etc.), que puede implicar Transferencia con sus sentimientos y emociones. En las ocupaciones de servicios humanos el estar expuesto(a) a emociones está relacionada con la naturaleza de la tarea y no se pueden eliminar (no podemos "eliminar" pacientes, estudiantes, etc.), por lo que requieren

habilidades específicas que deben adquirirse. Además, se puede reducir el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), ya que los turnos excesivos implican mayor tiempo de exposición y generan mayor fatiga emocional, requiriendo períodos de descanso más extensos.

- Exigencias psicológicas cognitivas

Se refieren a la gestión del conocimiento y no son pasivas ni activas en sí mismas, sino que deben ser evaluadas en términos de posibilidades de desarrollo. Si las organizaciones laborales brindan las oportunidades y los recursos necesarios, pueden implicar la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades y la promoción de la salud mediante la promoción del aprendizaje y el trabajo activo. Por el contrario, cuando el potencial de desarrollo de habilidades es bajo, pueden tener un impacto negativo en la salud y, cuando son demasiado bajos, reflejan pasividad y estancamiento laboral (5).

b) Doble presencia:

La necesidad de responder a las demandas del trabajo remunerado y las tareas del hogar puede impactar negativamente en la salud. La realización de trabajo remunerado y trabajo doméstico aumenta la demanda de empleo y las horas trabajadas (doble exposición o doble trabajo). Además, la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momento que es necesario responder a las demandas de ambos espacios.

- Doble presencia

Son las demandas simultáneas del ambiente de trabajo y el ambiente del hogar. Pueden ser altos cuando las demandas laborales interfieren con las demandas familiares. En el ámbito laboral, se relaciona con las exigencias cuantitativas, la organización, duración, ampliación o modificación de la jornada de trabajo y el grado de autonomía sobre la

misma, por ejemplo, la jornada laboral o la vida social de la jornada laboral que sean incompatibles con el cuidado de las personas o el trabajo.

c) Control sobre el trabajo:

El concepto de control del trabajo está relacionado con la salud e incluye dos dimensiones: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades. Un alto grado de control sobre el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo y el aprendizaje activos, para lo cual también son importantes la percepción y el control del tiempo disponible.

- **Influencia**

Es la autonomía en el trabajo cotidiano: tareas a realizar y su número, orden de ejecución, métodos a utilizar, etc. Esto tiene que ver con la participación de cada trabajador en la toma de decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo diario, es decir, con los métodos de trabajo utilizados y si se les involucra y si se les permite o restringe su autonomía. Puede estar muy relacionado con la posibilidad de desarrollo (5).

- **Posibilidades de desarrollo**

Se refieren a las oportunidades que ofrece el trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y para adquirir nuevos conocimientos, habilidades y experiencia. Primero, tienen que lidiar con la complejidad y variedad de tareas, donde la estandarización y el trabajo repetitivo son paradigmas de exposición dañina. Tiene que ver con los métodos de trabajo, producción y diseño del contenido de la obra.

- **Control sobre los tiempos a disposición**

Esta dimensión determina la autonomía del trabajador sobre determinados aspectos de la jornada laboral y el descanso (descansos, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.). Puede ayudar a integrar con éxito las demandas del trabajo y la vida privada.

“Tiene que ver, por ejemplo, con la organización temporal de la carga de trabajo y su regulación, siendo la carga de trabajo asignada o la mano de obra muy ajustada, lo que en la práctica impide que los controles que en teoría existen se implementen de manera efectiva. A veces esto tiene que ver con la extensión de la jornada laboral o el desconocimiento o inexistencia del almanaque” (5).

- Sentido del trabajo

Además de tener un trabajo y obtener unos ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje, etc.), lo que ayuda a afrontar sus necesidades de forma más positiva. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

- Compromiso

Se refiere a la repercusión de cada trabajador con su trabajo, considerado como la actividad laboral y la totalidad de circunstancias en las que ésta se desarrolla. Está estrechamente relacionado con el sentido y con el conjunto de intercambios materiales y emocionales que se producen entre el trabajo y la persona que lo realiza.

d) Apoyo social y calidad de liderazgo:

Las relaciones entre las personas en el trabajo afectan la salud de diversas formas. Las oportunidades de relacionarse que el trabajo ofrece significan la primera y más elemental de ellas (sin relación, no hay base objetiva para la ayuda), el apoyo social significa el aspecto funcional de estas relaciones (recibir la ayuda oportuna para trabajar de superiores y compañeros/as), mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional.

- Posibilidades de relación social

Son las posibilidades reales que tenemos en el trabajo de interactuar con los y las compañeras de trabajo. Es la condición que se necesita para que pueda existir el apoyo en el trabajo. La ausencia de posibilidades de relación social tiene que ver con el aislamiento físico, con la existencia de normas disciplinarias que limitan la comunicación o con la excesiva carga laboral u otras circunstancias físicas (ruido muy elevado, por ejemplo) que hacen difícil la interacción humana necesaria.

- Apoyo social de los compañeros

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar un buen trabajo.

La ausencia de apoyo entre compañeros puede relacionarse con las prácticas de gestión del personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo, promoviendo la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o destinando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente (5).

- Apoyo de social de superiores

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de las cabezas o jefaturas para realizar bien el trabajo.

La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la ausencia o falta de principios y procedimientos precisos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona.

- Calidad de liderazgo

Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy ligada a la dimensión de

apoyo social de superiores. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

- Sentimiento de grupo

Es el sentimiento de pertenecía a un colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo; es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social.

- Previsibilidad

Disponer de la información apropiada, precisa y a tiempo para poder realizar de forma asertiva el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos). La ausencia de previsibilidad está relacionada con la falta de información o con prácticas de gestión de la información y de comunicación centradas en cuestiones innecesarias y no en las cotidianas del trabajo, por lo que no aumentan la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios (5).

- Claridad de rol

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a desempeñar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los colaboradores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañera)

- Conflicto de rol

Son los requerimientos contradictorios que se presentan en el trabajo y los que pueden suponer conflictos de carácter profesional o ético. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos o tener que “elegir” entre órdenes contradictorias.

e) Compensaciones del trabajo:

La interacción entre un alto esfuerzo y un bajo nivel de recompensas a largo plazo significa un riesgo para la salud.

La estima, incluye el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo, mientras que la estabilidad laboral forma parte del control de estatus. En cambio, la investigación ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales más allá de la estabilidad del empleo es también de gran importancia para la salud.

- Estima

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

Tiene que ver con varios aspectos de la gestión de recurso humano, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos, la existencia de arbitrariedad y desigualdad en las promociones, asignación de tareas, de horario, con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

- Inseguridad sobre el futuro

Es la preocupación por el futuro con relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario...) Tiene que ver, por un lado, con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia y, por otro lado, 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 bonos 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 reestructuración, externalización, etc. Puede vivirse de manera distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada colaborador o colaboradora.

1.2.3. Desigualdades sociales en la exposición a factores de riesgo psicosociales:

Como ocurre en otros ámbitos, los factores psicosociales se caracterizan por la desigualdad en la exposición, principalmente en base a la clase social y al género, habiéndose evidenciado profusamente que *“los trabajadores que realizan tareas de ejecución tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de diseño o de planificación, y las mujeres con peores condiciones que las de sus compañeros varones de la misma clase social. Las principales diferencias en las empresas se expresan atendiendo a las exposiciones psicosociales por puesto de trabajo y sexo”*.

a) Por puesto de trabajo:

La ocupación describe las principales características que definen la clase social y está asociada con la posición jerárquica y el tipo de tarea. En la práctica, las estrategias corporativas de gestión del trabajo varían de un puesto a otro y, por lo tanto, están expuestas a factores de riesgo psicosocial.

La mayoría de los trabajos que involucran la ejecución de tareas involucran la ejecución de tareas de período corto, a menudo sin sentido, que también están planificadas. Esto significa, por un lado, que los trabajadores en estos puestos carecen de poder de decisión sobre cómo realizan estas tareas y, por otro lado, significa no poder aplicar sus conocimientos, es decir, estar expuestos a la falta de impacto y posibilidades de desarrollo.

b) Desigualdad de género:

Se estima que hombres y mujeres ocupan posiciones desiguales en el mercado laboral, esto también está determinado por temas económicos y culturales.

Indicador de ello son los puestos que unos y otras ocupan y de los que están ausentes; o la relación laboral, o el tipo de contrato según jornada. Estas condiciones del trabajo pueden determinar la exposición a los factores psicosociales. Por ejemplo, si las mujeres son contratadas en los puestos de ejecución estarán más expuestas a la ausencia de autonomía y a la ausencia de posibilidades de desarrollo que su contraparte masculina. Todo ello implica que la exposición entre hombres y mujeres puede ser diferente en dependencia de la empresa en la que se labore.

1.3.LOS RIESGOS LABORALES: LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

1.3.1. Definición:

La alerta frente a las consecuencias inmediatas de los riesgos físicos, *“enfermedades y accidentes, mortales y graves con frecuencia, ha llevado a insistir en los riesgos inmediatos de una parte primordial de la población trabajadora. El riesgo laboral se hace mayor cuando su objeto directo es la salud y vida de los trabajadores (6)”*.

La denominación del concepto de riesgo establece los elementos de la probabilidad de su ocurrencia y de la gravedad de sus consecuencias como elementos centrales que delimitan sus características y que se aplican a cualquier clase de riesgo, también a los psicosociales, lo que hace que el riesgo psicosocial pueda ir de banal a grave e intolerable. Los riesgos psicosociales en el trabajo se han denominado por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, como aquellos aspectos del diseño, dirección y organización del trabajo y del entorno social relacionado que pueden causar daños físicos, psíquicos y/o sociales en la salud de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con opciones

de dañar la salud de los trabajadores de forma importante, no son autónomos, sino que tienen sus antecedentes en los factores psicosociales.

Los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente afectan la salud en los trabajadores de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales. En este sentido los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales tienen que tener una clara probabilidad de afectar a la salud física, social o mental del trabajador.

1.3.2. Características de los riesgos psicosociales:

a) Afectan a los derechos fundamentales del trabajador:

Los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a componentes básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa.

Los riesgos psicosociales más citados, y generalmente más aceptados como tales, como la violencia y el acoso laboral o sexual son atentados a la integridad física, personal, a la dignidad del trabajador o su intimidad, componentes propios de los derechos fundamentales de los trabajadores.

b) Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador:

Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés. Tal como lo recoge la OIT y la OMS Kalimo, El-Batawi y Cooper (6), tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, los efectos sobre la salud son mayormente moduladores.

Si bien el riesgo psicosocial o los estresores tienen efectos mediadores y parciales, por la propia naturaleza del riesgo, los efectos del riesgo

psicosocial tienen efectos mayores y globales, aunque siguen existiendo valores mediadores. Los riesgos psicosociales, principalmente por su frecuente asociación con el estrés agudo, hacen que los efectos principales sean mayores. La violencia, el acoso laboral o el acoso sexual son riesgos que pueden tener importantes consecuencias, afectando muchas veces al funcionamiento general del personal. En situaciones de estrés, la precariedad laboral o el burnout o el desgaste laboral son formas de estrés crónico que, por su carácter global, afectan a organizaciones enteras en su propia forma de vida.

c) *Afectan a la salud mental de los trabajadores:*

Los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental.

Los riesgos psicosociales repercuten en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores, de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental.

d) *Tienen formas de cobertura legal:*

El crecimiento tanto de la incidencia como de la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores han obligado al desarrollo de una cobertura legal y al desarrollo de una jurisprudencia sobre la temática.

1.3.3. Principales riesgos psicosociales:

a) *El estrés:*

Es probablemente el riesgo psicosocial más global porque es una respuesta general a los factores de riesgo psicosocial. Definido como "*patrones de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales a ciertos aspectos desfavorables o perjudiciales del contenido del trabajo, la organización del trabajo y el entorno laboral, es un estado caracterizado por*

altos niveles de excitación y capacidad de respuesta, y a menudo se siente que puede tratar con ellos” (6).

El estrés no incluye la típica respuesta ante una situación estresante, que es la respuesta de alerta del organismo, ni todas ellas, sino como un estado de agotamiento que dificulta significativamente las respuestas funcionales y la capacidad adaptativa de las personas, conllevando a un deterioro global y significativo en el desempeño de los trabajadores y en la misma organización laboral por defecto. La respuesta de cada trabajador a las fuentes de estrés es personal, difieren en cada uno, tanto en sus modalidades como en intensidad, dependiendo de las particularidades psicológicas de la persona, como de su vulnerabilidad y capacidad de resiliencia.

b) *Violencia:*

Es un riesgo laboral que ha ido teniendo cada vez mayor interés legal y de la jurisprudencia. Sus consecuencias sobre la calidad de vida laboral son extensas y sus repercusiones sobre la salud del trabajador abarcan tanto los aspectos físicos como cognitivos y emocionales.

La OIT en el año 2003, define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo.

La OMS en el año 2002, la define como el uso intencional del poder, amenaza o efectivo, contra otra persona o un grupo, en circunstancias relacionadas con el trabajo, que cause o tiene un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación.

Se ha reconocido dos tipos principales: la violencia física y la violencia psicológica, a pesar de que no siempre sus límites sean claros y puedan darse simultáneamente la una y la otra. Otra manera de clasificación (6):

- Violencia tipo I

Actitud violenta procedente de personas que no tienen relación con el propio trabajo. Se comete con ocasión de robos, asaltos y atracos en el lugar de trabajo. El objetivo de esta forma de violencia es la obtención de bienes valiosos para los asaltantes.

- Violencia tipo II

Actitud violenta proveniente de los clientes a quienes se atiende o se presta servicio. Está vinculado a la reclamación o exigencia de supuestos derechos. El objetivo del mismo es obtener un servicio que no se estaba recibiendo.

- Violencia tipo III

Actitud violenta que proviene de compañeros o superiores del propio lugar de trabajo. Asociado a la aparición de conflictos laborales de tipo organizacional o personal, cuyo objetivo es obtener unos beneficios que no estaban obteniendo o estaban siendo reclamados por otros grupos.

c) ***Acoso laboral:***

También llamado “mobbing”, es considerado en la actualidad uno de los riesgos laborales más importantes, se define como una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona afectada puede resultar humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el efecto y con el propósito de alienarla y/o motivarle a renunciar. Un aspecto primordial en el marco conceptual del acoso laboral es el desequilibrio de poder entre las partes, lo que indica que la experiencia de la carencia de recursos frente a la experiencia de agresión interpersonal es uno de los

mecanismos críticos del resultado. La falta de recursos (organizacionales como emocionales) y la percepción de la importancia y gravedad de la agresión interpersonal son los dos elementos que determinan la gravedad del acoso laboral y las variables presentes en el proceso del acoso son: antecedentes, consecuentes, factores moderadores y mediadores.

Dentro del acoso laboral tenemos el concepto de abuso emocional, el cual está más centrado en los aspectos emocionales negativos de la interacción laboral. Se define como hostilidad verbal y no verbal, comportamientos (sin que haya contacto físico), conducidos por una o más personas hacia otra con el objeto de hacerle daño. El abuso emocional es reiterativo, pero no sistemático, aunque pueda ser habitual. Mientras el acoso psicológico suele tener un propósito, el abuso emocional es más bien un estilo relacional a partir de la desconsideración de la otra persona.

d) *Inseguridad contractual:*

Es la sensación de preocupación con respecto a la existencia del trabajo en el futuro, y también como una amenaza percibida de características de trabajo diferentes, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de crecimiento.

Los procesos variados relacionados a la globalización y las crisis económicas generalizadas han disminuido esta seguridad en los últimos tiempos. Las fluctuaciones, difícilmente evitables, del mercado económico han generado la necesidad de un mercado laboral flexible. La inseguridad de contratos depende de la percepción de la solvencia de la propia organización empresarial.

La modalidad de contratación parece ser uno de los indicadores más prioritarios de la inseguridad laboral. Cuando el contrato tiene menor seguridad y comprende temporalidad breve, los índices de inseguridad laboral crecen.

De la misma manera, cuando las condiciones contractuales son malas, más contingentes y temporales, las condiciones de trabajo también empeoran y están asociadas a mayores índices de accidentes y enfermedades laborales. Entre las peores condiciones de trabajo aparecen el nivel de ruido, movimientos repetitivos y posturas forzadas.

El miedo a quedarse sin trabajo, la inseguridad en el mismo, el escaso control sobre elementos del propio contrato se ha convertido en características del trabajo actual. La incertidumbre a futuro es una de las principales causas de ansiedad, especialmente cuando no son exclusivamente personales, sino que incluyen también a la familia. Esta preocupación tiene consecuencias tanto en la salud física como en la mental de los laborantes. La jurisprudencia actual tiende a proporcionar márgenes de seguridad en el propio contrato.

e) *El Burnout o Desgaste profesional:*

“El Burnout es un síndrome de fatiga emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma” (6). El desgaste profesional consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico organizacional - laboral que concluye en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desalentadora para las tareas. Su carácter de riesgo laboral proviene de la extensión de las importantes consecuencias laborales y personales que puede tener y de la incipiente preocupación legal que ha tenido en los últimos años. Difiere del estrés como riesgo psicosocial en sus mayores efectos sobre el agotamiento psicológico más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación en las labores.

Las tres particularidades del síndrome son: cansancio emocional que producen las tareas propias del trabajo, despersonalización al tratamiento distanciado que se aplica a las personas que se tiene que atender y la baja realización personal que redundará en la baja autoestima profesional durante el ejercicio de la propia profesión.

El planteamiento efectuado presenta el desgaste profesional a raíz de una tarea de ayuda o ejercicio profesional que ha supuesto un desgaste escalonado de los propios recursos sin que se haya producido una recuperación de los mismos, de forma que el trabajador afronta la situación mediante procesos de distanciamiento y alejamiento. El proceso de desgaste profesional viene determinado por el tipo de tarea que se ejerce, así como también por la falta de condiciones organizacionales que no brindan suficiente resguardo y apoyo al trabajador (6).

1.4.PROCEDIMIENTO GENERAL DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES:

La evaluación de riesgos psicosociales se convierte en una herramienta preventiva de gran consideración, dado que la identificación, valoración y control de los factores de riesgo de origen psicosocial y la planificación de las medidas preventivas correspondientes, logrará una gestión eficaz de la salud mental de las personas de la organización, en el sentido de una mejor adaptación a la tarea a desempeñar, al entorno y se traducirá en eficacia en la organización: mejor rendimiento, menor absentismo y mayor satisfacción (6).

Hay tres motivos principales para considerar la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa:

- Los factores psicosociales han probado estar relacionadas con los resultados de seguridad y salud. Estos efectos no son sólo psicológicos, como el estrés, la ansiedad, la depresión, el síndrome post-traumático o el burnout, sino también orgánicos alterando a diversos sistemas funcionales, fomentando o incrementando los riesgos de numerosas enfermedades. El impacto de algunos factores psicosociales sobre la seguridad y salud es por su extensión y magnitud solo comparable a la importancia de los trastornos musculoesqueléticos, algunos de ellos a su vez rigurosamente relacionados con ciertos factores psicosociales. Además, los riesgos psicosociales influyen de modo importante a la aparición de accidentes laborales a través de diversos mecanismos, y contribuyen a su vez a comportamientos adictivos, como el

tabaco o el alcohol que a su vez tienen consecuencias notorias sobre la salud y la seguridad.

- Estos factores influyen en la calidad y la productividad de las empresas. Los factores psicosociales en el trabajo no sólo están detrás de numerosas bajas en el ámbito de lo psicógeno, por ejemplo, por depresión, sino que aumentan el absentismo de modo generalizado. Es de conocimiento que producen bajas y se sabe que extienden la duración de las bajas de un modo numeroso (6). Muchas bajas por enfermedad común, que suponen cuantiosas pérdidas de productividad, tienen detrás el fantasma no esclarecido de condiciones psicosociales adversas que estimulan conductas de escape y evitación en el trabajo y si es posible del trabajo. Pero los riesgos psicosociales no solo afectan al absentismo. La calidad o la productividad dependen fuertemente de factores psicosociales. Un manejo inadecuado de los factores psicosociales no solo conlleva trabajadores poco saludables y más expuestos a accidentes; también empresas poco productivas, con más problemas de calidad y con bajas expectativas. De hecho, una buena evaluación de riesgos psicosociales es una herramienta de gestión que puede ayudar esencialmente a una empresa a mejorar en diversos ámbitos de gestión y organización. Quizás el área de los riesgos psicosociales sea una de aquellas áreas de la prevención en las que resulta más claro que mejorar la seguridad y salud puede hacerse mejorando a la vez la eficacia y eficiencia de la organización.
- La evaluación de riesgos psicosociales forma parte de la obligación legal de evaluación de riesgos, existe la misma responsabilidad de evaluar los riesgos psicosociales que de evaluar los riesgos tradicionales de seguridad o de higiene. Cada vez más la administración es consciente de la importancia de la evaluación de los riesgos psicosociales y progresivamente ésta se incorpora a los aspectos que deben ser tomados en cuenta. Algunos de estos riesgos y de las serias dificultades que pueden surgir cuando no se manejan adecuadamente son cada vez más evidentes. Evaluar los riesgos psicosociales puede contribuir decididamente a evitar estas dificultades, y, desde luego, su

inadecuada evaluación puede poner en dificultades adicionales a una empresa cuando surgen problemas agudos de esta índole.

1.4.1. Características debe reunir un método de evaluación de riesgos psicosociales:

Un método de evaluación de riesgos psicosociales es una metodología integral con base científica, tanto en la Psicología de la Seguridad y Salud en el Trabajo como en la Psicometría, fiable, validada y estandarizada, que cumple los requisitos de calidad psicométricos y profesionales y permite brindar a las empresas y a los profesionales de la prevención una evaluación de los riesgos psicológicos, conductas mentales, sociales y organizacionales que alteran la salud y seguridad de los empleados y las organizaciones.

La calidad de un método de riesgos psicosociales no se mide por el origen del mismo, la importancia o denominación de la fuente o cosas semejantes. La calidad de un método de evaluación de riesgos psicosociales depende de la fundamentación científica que lo sustenta.

Debe tener un procedimiento y una metodología estandarizada y contrastada que permita seleccionar y determinar el tamaño de muestra de empleados adecuada.

Debe disponer de una metodología que permita determinar que variables deben ser medidas.

Debe disponer de una metodología para proponer y establecer las variables de segmentación. Conocer que en toda la empresa tal o cual factor esté en tal nivel es en ocasiones una información descriptiva que no ayuda a la prevención. Un método debe decir que no está funcionando y donde.

Debe proponer acciones preventivas realistas, proporcionadas, escaladas y viables para los riesgos que así lo requieran. Una evaluación de riesgos no es preventiva si no nos ayuda a hacer prevención efectiva. La evaluación por sí no controla, reduce o anula los riesgos. La evaluación es un instrumento para

establecer qué debe hacerse y donde, jerarquizando la prioridad de las acciones de intervención y su importancia y ajustándose a una visión preventiva.

Debe orientarse a la integración de la prevención con los objetivos y métodos de la empresa en producción y calidad. Una prevención no integrada no solo no es aconsejable, con frecuencia es tan absurda como imposible, particularmente en factores psicosociales.

Debe adaptarse a las diversas necesidades de las empresas, a las diferencias entre sectores productivos, a las necesidades de las empresas de distinto tamaño. Un método debe poder ajustarse a las dimensiones y requerimientos de la empresa (6).

Por supuesto, un método de evaluación de riesgos psicosociales puede cumplir todas estas condiciones básicas y adicionales y a la vez ser práctico, ser útil, ser viable.

1.5.COPSOQ-ISTAS 21 VERSIÓN 1.5:

Es un instrumento de evaluación orientado a la prevención. Reconoce los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas.

“Los resultados de la aplicación del cuestionario PSQ CAT21 COPSOQ o COPSOQ-ISTAS 21 han de ser considerados como oportunidades para la identificación de aspectos para la mejora de la organización del trabajo. La evaluación de riesgos es un paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva” (7).

La metodología es utilizada para la prevención del origen, controlando y/o eliminando los riesgos psicosociales y desarrollando estrategias para una organización del trabajo que minimice daños a la salud o la promueva en el mejor de los casos.

1.5.1. Participación:

La participación de los agentes implicados en la prevención (la dirección de la empresa, las personas trabajadoras y sus representantes, con el asesoramiento de la persona técnica de prevención) es de primordial importancia en la utilización del método.

La participación activa de los trabajadores y trabajadoras es una condición imprescindible en la utilización del método. Este método se basa en un cuestionario individual de respuesta voluntaria y se ha de garantizar que el conjunto de la plantilla lo puede contestar libremente.

Se crearán círculos de prevención con el objetivo de identificar los orígenes de los riesgos y las posibles medidas preventivas para implementar. Estarán formados por trabajadores y trabajadoras de la empresa, y se garantizará que podrán participar los trabajadores y trabajadoras que libremente lo decidan.

1.5.2. Anonimato y confidencialidad:

Incluye un cuestionario de respuesta individual y el tratamiento de los datos se hace de forma colectiva, con el objetivo de valorar la exposición a factores de riesgos psicosociales. No valora al individuo, sino las condiciones de trabajo.

A fin de lograr la máxima participación y que ésta sea franca y libre, las respuestas al cuestionario son anónimas y se ha de garantizar su confidencialidad. Así mismo, el criterio de confidencialidad es de aplicación en los círculos de prevención.

Los datos individuales cuantitativos y cualitativos obtenidos de la evaluación han de ser tratados por la persona técnica de prevención, que ha de garantizar el anonimato de las respuestas al cuestionario e intervenciones en los círculos de prevención, y debe asumir y cumplir rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y datos y de informaciones personales.

1.5.3. Principales características:

“La metodología PSQ CAT21 COPSOQ, reúne las siguientes características básicas” (7):

a) *Incorpora conocimiento y metodología científica:*

La metodología aplicada permite precisar cuáles son los riesgos psicosociales y cómo se puede proceder para poderlos identificar, medir y valorar en las organizaciones. El proceso se realiza a través de la información obtenida por el uso de un cuestionario anónimo y voluntario previa estandarización y valoración. Los resultados, analizados posibilitan la identificación de necesidades donde trabajan para la prevención.

b) *Facilita el accionar sobre el origen de los riesgos psicosociales:*

El proceso facilita la identificación de las causas o de los orígenes de los riesgos y la determinación de las medidas preventivas más convenientes.

c) *Promueve la participación:*

Facilita la participación de los agentes sociales en la totalidad del proceso de prevención; los conocimientos científicos y técnicos se complementan con los derivados de la experiencia, entendiendo así la participación no solo como una obligación según las leyes laborales, sino también como una necesidad metodológica que mejora la calidad de la evaluación y facilita su eficacia preventiva.

d) *Adaptado a las pequeñas empresas:*

Se ha adaptado el cuestionario para la identificación y valoración de riesgos para ejecutar medidas preventivas, adaptando, así mismo, todo el proceso de participación de los agentes sociales.

e) *Aplicable a todas las organizaciones:*

La metodología COPSOQ está trazada para cualquier tipo de organización, independientemente de su rubro y/o objetivos de trabajo (7).

2. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

2.1. Antecedentes Internacionales

Gómez Rojas Paola, Hernández Guerrero Julia, Méndez Campos Maria Doris. Santiago de Chile. 2014. Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. Realizaron un estudio cuyo objetivo era identificar la relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa subcontratista del sector minero en Chile. Utilizaron el cuestionario SUSESO-ISTAS 21, adaptación a la población chilena y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 Meliá y Peiró en 1989, que fueron aplicados a una muestra de 100 trabajadores. *“Los resultados concluyeron que existe una relación significativa y negativa entre factores de riesgo y satisfacción laboral; en las dimensiones trabajo activo y posibilidades del desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia, indicando que a mayor riesgo psicosocial percibido menor es la satisfacción laboral”* (8). Con respecto a la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, encontraron que operarios-ayudantes poseen un rango de exposición alto y los demás en un rango medio, además de una relación significativa entre la dimensión exigencias psicológicas según la sección donde trabajan.

Jiménez Ruiz Luz Karine. Colombia. 2015. Estudio Factores Psicosociales Intralaborales en una empresa de explotación de carbón mineral de Colombia. Realizó un estudio descriptivo-transversal cuyo objetivo era el de identificar los factores laborales de riesgo psicosocial intralaboral en una empresa multinacional que explota actualmente carbón mineral en el Departamento del Cesar (Colombia), para tal fin se aplica la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial avalado por el Ministerio de la Protección social, actualmente es el único instrumento validado

y estandarizado en Colombia, en 26 operadores de camión minero. “*Los resultados muestran que la mayor fuente de factores de riesgo psicosocial intralaborales se encuentran en el dominio de control, exactamente en las dimensiones de carga mental, condiciones físicas, ambientales y jornadas de trabajo*” (9).

2.2. Antecedentes Nacionales

Gil Monte Pedro. Perú. 2012. Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. Realizó un estudio de riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional, el objetivo del estudio es presentar este tipo de riesgos, sus consecuencias, y algunas recomendaciones para promover la salud en el trabajo como estrategia para mejorar la salud pública de la población. El estudio se estructura en cinco puntos en los que: (1) se presenta el concepto de factores y riesgos psicosociales en el trabajo, (2) se describen los principales riesgos psicosociales laborales emergentes, (3) se ofrecen algunos datos sobre la prevalencia de los riesgos psicosociales en el trabajo en Europa y de sus consecuencias, (4) se presentan algunas recomendaciones sobre promoción de la salud en el lugar de trabajo, y (5) se describe el objetivo la Psicología de la Salud Ocupacional y “*se concluye con la recomendación de fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo como estrategia para mejorar la salud pública de la población*” (10).

Bravo Oyarce Elber, Eggerstedt García Mónica. Perú. 2014. Los Riesgos Psicosociales en los ambientes laborales peruanos. Se elaboró una encuesta donde se solicitaba que el encuestado indique según su criterio cuáles eran los tres riesgos psicosociales que estaban presentes en los centros laborales del Perú. Los encuestados son integrantes de la red social LinkedIn y son personas relacionadas con el área de recursos humanos y profesionales de seguridad y salud ocupacional. Para los resultados finales se consideró 130 encuestas que fueron procesadas con el soporte de Google docs entre el 15 de octubre y el 31 de diciembre del 2013.

“130 personas participaron en la encuesta: 60 relacionados en forma directa con la Prevención (Gerente, Superintendente, Supervisores) ; 35 de Mandos Medios (administrativos, supervisores, coordinadores, encargados de área) ; 21 personas que trabajan en el área de recursos humanos ; 6 que trabajan en el área de bienestar o trabajo social ; 4 independientes ; 2 profesionales de la salud y 2 abogados” (11).

Respecto a los riesgos psicosociales laborales, encontramos que el 30.5% de las respuestas mencionan al estrés laboral como el de mayor presencia en el trabajo, en segundo lugar la insatisfacción laboral con el 27.9 %, el síndrome de agotamiento laboral (también conocido como Burn out) ocupa el tercer lugar con un 14.4 %, en cuarto lugar el acoso laboral (también conocido como Mobbing) con un 11 %, en quinto lugar la Adicción al trabajo se presenta con un 9.2 %, en un 4.1 % y ocupando el sexto lugar se encuentra el riesgo de acoso sexual, Violencia en el trabajo con un 2.3% en el 7mo lugar y con un 0.5 % de las respuestas se referían a Drogodependencia en 8vo lugar.

Quispez Herrera Carlos Miguel. Perú. 2016. Factores de Riesgo Psicosocial que afectan el desempeño laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016. Fue un estudio observacional, prospectivo, transversal, analítico y cuantitativo. La población para el estudio era los profesionales, técnicos y administrativos que laboran en el servicio de obstetricia de alto riesgo del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. La técnica que se uso fue la encuesta para la recolección de datos, para lo cual se usó la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo ISTAS 21 (CoPsoQ) con preguntas de opción de respuesta según la escala de Likert. Para el procesamiento y plan de análisis se utilizó el software SPSS V22; y se usó la estadística descriptiva y la prueba exacta de Fisher, respectivamente.

Se obtuvo que el 48,5% de los encuestados fue mayor de 50 años, el 80,9% sexo femenino, 91,2% realizaba labor asistencial: obstetricas con un 41,2% y médicos con un 26,5%, 48,5% de los encuestados eran nombrados según su condición laboral y el 55,9% de los encuestados tenían más 15 años laborando en

la institución. Hay relación estadísticamente significativa entre las variables descritas y los factores de riesgo psicosocial.

“La conclusión fue que los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral son: exigencias psicológicas, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima” (12).

2.3. Antecedentes Locales

Arias Gallegos Walter Lizandro, Jiménez Barrios Noelia Araceli. Arequipa. 2012. Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. realizaron un estudio de la incidencia del Síndrome de Burnout en una muestra de 233 profesores (127 varones y 106 mujeres) con un rango de edad de 20 a 65 años que laboran en instituciones educativas públicas y privadas de la ciudad de Arequipa. Se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach para profesores y se encontró que el 93,7% de los profesores tiene un nivel moderado de burnout y el 6,3% tienen un nivel severo, mientras que el 91,5% de las docentes tiene un nivel moderado y el 7,5% tiene un nivel severo de Síndrome de Burnout. Un mayor porcentaje de varones que de mujeres obtiene puntuaciones más elevadas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Además, se hallaron relaciones significativas ($p < .000$) entre el tipo de gestión educativa y la despersonalización y la baja realización personal.

“Se concluye que los varones se ven ligeramente más afectados por el Síndrome de Burnout en un nivel moderado, aunque estas diferencias no son significativas, y que las mujeres tienen un grado de estrés más severo” (13).

García Vega Kelly Yanina. Arequipa. 2018. Factores de riesgos psicosociales en la empresa B&B Murillo S.A.C., Arequipa 2016. Realizó un estudio de nivel descriptivo en la empresa B&B Murillo SAC (la cual no registraba antecedentes de identificación de este tipo de factores) con el objetivo de determinar cuáles son factores psicosociales que revelan niveles desfavorables para los trabajadores en las áreas de trabajo (logística, operaciones y oficina técnica) del Proyecto Canales- Huasacache II y la eficacia de las medidas

correctivas implementadas para dichos factores de riesgo. *“El instrumento utilizado fue el cuestionario Copsoq Istas-21-version media aplicado a una muestra de 72 empleados en su mayoría hombres menores de 31 años de las áreas de operaciones, logística y oficina técnica. Como resultados se obtuvo que los factores psicosociales de alto riesgo fueron: ritmo de trabajo (95.8%), inseguridad sobre las condiciones de trabajo (69.4%), claridad de rol (58.3%), exigencias cuantitativas (50%), y apoyo social de superiores (50%)”* (14).





CAPITULO II METODOLOGÍA



1. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

1.1 TÉCNICAS

Como técnica se usó el cuestionario, es una técnica de recolección de datos que se basa en un conjunto de preguntas estructuradas y estandarizadas que se formulan a los participantes de una investigación. Esta técnica permite recopilar información sobre opiniones, actitudes, comportamientos o características específicas de un grupo de personas de manera sistemática y cuantificable.

1.2 INSTRUMENTOS

Un instrumento en investigación es una herramienta específica y estandarizada diseñada para recolectar datos de manera precisa y controlada. Su propósito es medir o registrar información sobre las variables de interés en un estudio, garantizando que los datos obtenidos sean consistentes y comparables. Los instrumentos pueden adoptar distintas formas, como cuestionarios, escalas de evaluación, pruebas psicológicas o fichas de observación, dependiendo de la naturaleza de la información que se desea recoger. De acuerdo con Hernández Sampieri et al. 2014. Formulario de preguntas denominado Cuestionario CoPsoQ ISTAS21 versión corta.

Método Istas21 (CoPsoQ)

Apartado	Dimensión psicosocial	Puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias Psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)		De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad		De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0

5	Doble presencia		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima		De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

- **Verde:** nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud
- **Amarillo:** nivel de exposición psicosocial intermedio
- **Rojo:** nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud

1.3 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

1.3.1. Método Istas21 (CoPsoQ):

El modelo teórico sobre factores asociados a los riesgos psicosociales postulado por el cuestionario CoPsoQ (ISTAS21) validado en España, siendo aplicable a la población peruana de trabajadores por las similitudes entre ambos países. Se llevó a cabo la validación de constructo de la versión larga del cuestionario CoPsoQ (ISTAS21) utilizando la metodología del Análisis Factorial Confirmatorio (AFC). El estudio se llevó a cabo sobre una muestra de 1557 trabajadores representativa de la población trabajadora chilena a nivel nacional. El instrumento mostró una consistencia interna adecuada (α Cronbach >0.7) en las 4 de las 5 Dimensiones postuladas: “Exigencias Psicológicas”; “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”; “Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo”; “Compensaciones”, siendo la Dimensión “Doble Presencia” la excepción. La validación de constructo de este instrumento a través de la metodología del AFC, permitió contrastar el modelo teórico propuesto a priori versus la realidad de la muestra. En este sentido, los modelos ajustados permiten concluir que en la población chilena trabajadora, el estrés laboral es una variable latente que puede ser medido a través 4 de las 5 dimensiones que mide el instrumento ISTAS21 (7).

1.4. CUADRO DE COHERENCIAS

VARIABLE	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESTRUCTURA
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	*Exigencias Psicológicas	Cuestionario Ista21 CoPsoQ (Versión Corta)	1-6
	*Trabajo activo y posibilidades de desarrollo		7-16
	*Inseguridad		17-20
	*Apoyo social y calidad de liderazgo		21-30
	*Doble presencia		31-34
	*Estima		35-38

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1 **Ámbito**

La ubicación correspondió al ámbito específico de la Clínica de Salud Ocupacional Pulso Corporación Médica, empresa privada especializada en Salud Ocupacional, con proyección de crecimiento a nivel nacional, cuyo servicio está basado en la normativa nacional vigente en la realización de exámenes médico ocupacionales (EMO) tanto de ingreso, periódicos, retiro, reubicación, reincorporación (Ley 29783). Ubicada en Calle Hipólito Unanue, Urb. La Victoria, Arequipa, Arequipa.

2.2 **Unidades de estudio**

- Pacientes Clínica De Salud Ocupacional Pulso Corporación Médica

2.3 **Temporalidad**

Se trató de un estudio coyuntural, es decir que estuvo referido al presente. Con una duración de tres semanas del 14 al 31 de octubre de 2019.

2.4 **Unidades de estudio**

El universo estuvo compuesto por los trabajadores que acudieron a evaluación en la Clínica de Salud Ocupacional Pulso Corporación Médica.

Universo:

Estuvo formado por un aproximado de 252 trabajadores, 126 trabajadores del sector minero y 126 trabajadores del sector construcción (promedio de 7 trabajadores de cada rubro atendidos por día de lunes a sábado en las tres semanas de estudio), que se atendieron en Pulso Corporación Médica.

Muestra:

Para el presente trabajo de investigación el tamaño de la muestra, se estableció por el tipo de muestra probabilística aleatoria simple, en base a la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde, N = tamaño de la población Z = nivel de confianza, P = probabilidad de éxito, o proporción esperada Q = probabilidad de fracaso D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

Como resultado, se determinó una muestra de 152 trabajadores, 76 trabajadores del sector minero y 76 trabajadores del sector construcción.

La muestra fue representativa del universo de 252 trabajadores.

2.4.1. Criterios de Inclusión:

Todo trabajador de ambos géneros, del sector minero y construcción que fue atendido en Pulso Corporación Medica.

2.4.2. Criterios de Exclusión:

Trabajadores de otros sectores atendidos en Pulso Corporación Medica.

Trabajadores que no desearon participar en el estudio

3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1 Organización

Para efectos de la recolección de datos, se coordinó con la Directora de la Clínica de Salud Ocupacional Pulso Corporación Médica.

Se aplicó el instrumento a cada participante previa firma del “Consentimiento Informado” (Anexo 1)

3.2 Recursos

3.2.1. Humanos:

La investigadora.

3.2.2. Materiales:

Se utilizó la cedula de preguntas Método Ista21 (CoPsoQ); 97 cedulas, materiales de escritorio, computadora, impresora, paquete estadístico.

3.2.3. Financieros:

La investigación fue cubierta en su integridad por la investigadora.

3.3. CRITERIO PARA MANEJO DE RESULTADOS:

Una vez recolectados los datos, los resultados fueron procesados en el paquete estadístico SPSS., se realizaron las pruebas de normalidad correspondientes, en función a la distribución de los datos se utilizó los estadísticos para el análisis descriptivo y comparativo.



1. RESULTADOS

A continuación, se detallará el resultado de la aplicación del cuestionario Ista 21 en trabajadores tanto del sector construcción como del sector minero. En total se encuestó un total de 76 empleados de cada sector y los resultados serán presentados en figuras, utilizando los colores sugeridos por el autor del cuestionario Ista 21.

Tabla 1:

Distribución por sexo y edad de los trabajadores del sector construcción

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	17	22,4
Masculino	59	77,6
Total	76	100,0

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje
20 a 34 años	2	2,6
35 a 49 años	32	42,1
50 a 64 años	35	46,1
65 a más años	7	9,2
Total	76	100,0

Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

En la tabla 1, se observa que en el sector construcción el 77,6% de los trabajadores son hombres, mientras que el 22,4% son mujeres. En referencia a la edad el 46,1% de los trabajadores tienen de 50 a 64 años, el 42,1% de 35 a 49 años, el 9,2% 65 o más años y finalmente el 2,6% de 20 a 34 años.

Tabla 2: Distribución por sexo y edad de los trabajadores del sector minero

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	28	36,8
Masculino	48	63,2
Total	76	100,0

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje
21 a 32 años	1	1,3
33 a 44 años	41	53,9
45 a 56 años	28	36,8
57 años y mas	6	7,9
Total	76	100,0

Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

En la tabla 2, se puede observar la distribución por sexo y edad de los trabajadores del sector minero, el 63,2% es de sexo masculino mientras que el 36,8% es de sexo femenino. Con respecto a la edad el 53,9% está entre los 33 a 44 años, el 36,8% está entre los 45 a 56 años, 7,9% está en 57 años o más y el 1,3% entre los 21 a 32 años.

Tabla 3: Estado civil de los trabajadores del sector construcción

Edo. Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	26	34,2
Casado	36	47,4
Divorciado	1	1,3
Conviviente	13	17,1
Total	76	100,0

Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

En la tabla 3, se puede observar que el 47,4% de los trabajadores son casados, el 34,2% son solteros; 17,1% son convivientes y el 1,3% son divorciados.

**Tabla 4:
Estado civil de los trabajadores del sector minero**

Edo. Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	40	52,6
Casado	21	27,6
Conviviente	15	19,7
Total	76	100,0

Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

En la tabla 4, se observa que el 52,6% de los trabajadores son solteros mientras que el 27,6% son casados y el 19,7% son convivientes.

Tabla 5: Cargo de los trabajadores del sector construcción

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Personal administrativo	14	18,4
Operadores y técnicos	55	72,4
Profesionales y directivos	7	9,2
Total	76	100,0

Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

En la tabla 5, se puede observar los cargos que ocupan los trabajadores del sector construcción, el 72,4% son operadores y técnicos; el 18,4% pertenecen al personal administrativo y el 9,2% son profesionales y directivos.

Tabla 6: Cargo desempeñados por los trabajadores del sector minero

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Personal administrativo	16	21,3
Personal técnico y operativo	41	54,7
Profesionales y supervisores	19	24,0
Total	76	100,0

Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

En la tabla 6, se observa que el 54,7% de los trabajadores pertenecen al personal técnico y operativo, mientras que el 24% son profesionales y supervisores y el 21,3% pertenecen al personal administrativo.

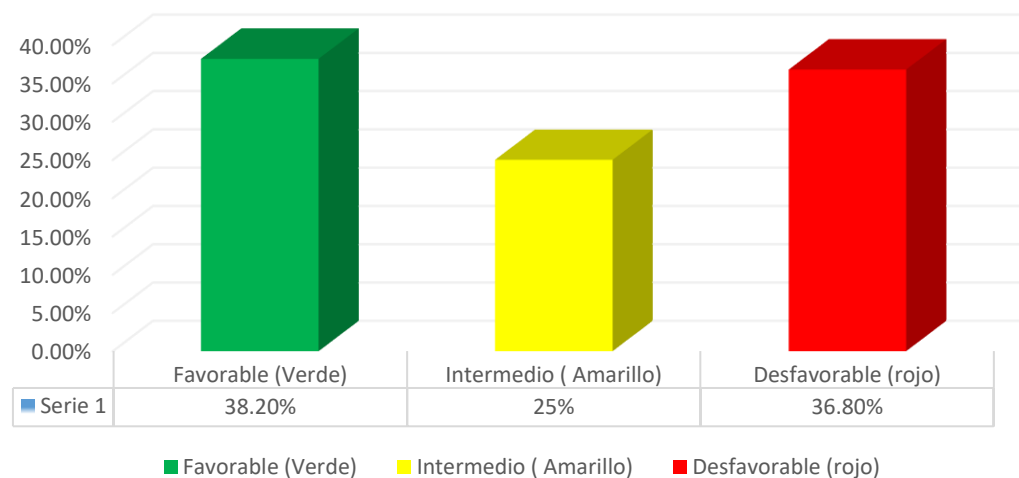
Sector construcción:

Tabla 7: Factores de riesgo psicosocial dimensión Exigencias Psicológicas en el sector construcción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	29	36,3	38,2	38,2
	Intermedio	19	23,8	25,0	63,2
	Desfavorable	28	35,0	36,8	100,0
	Total	76	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,0		
Total		80	100,0		

Fuente: Matriz de datos

Figura 1: Factores de riesgo psicosocial dimensión Exigencias Psicológicas en el sector construcción



Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

En la figura 1, se observa que el 38,2% está en la categoría favorable, el 25% en la categoría intermedio y el 36,8% en la categoría desfavorable; esto significa que a pesar que hay un porcentaje mayoritario que está en verde o favorable, no se debe ignorar que el 36,8% está sintiendo que el nivel de exigencias a nivel psicológico es

mucho, este ítems es de los primeros que deben observar las diferentes empresas para medir los diferentes factores que afectan a sus trabajadores.

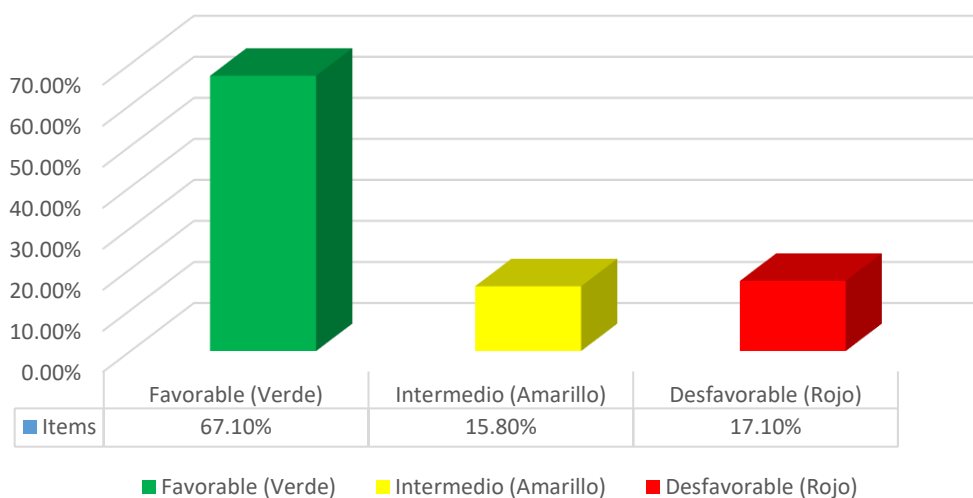


Tabla 8: Factores de riesgo psicosocial dimensión Desarrollo Activo en el sector construcción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	51	63,8	67,1	67,1
	Intermedio	12	15,0	15,8	82,9
	Desfavorable	13	16,3	17,1	100,0
	Total	76	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,0		
Total		80	100,0		

Fuente: Matriz de datos

Figura 2: Factores de riesgo psicosocial dimensión Desarrollo Activo en el sector construcción



Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

En la figura 2, se puede observar los resultados para la dimensión desarrollo activo y posibilidad de desarrollo, tenemos que el 67.1% de los trabajadores de la construcción consideran que es favorable el 17.1% que es desfavorable y el 15.8% que

es intermedio; lo que indica que los trabajadores en su mayoría sienten que pueden desarrollarse en sus respectivas empresas y crecer a nivel laboral.

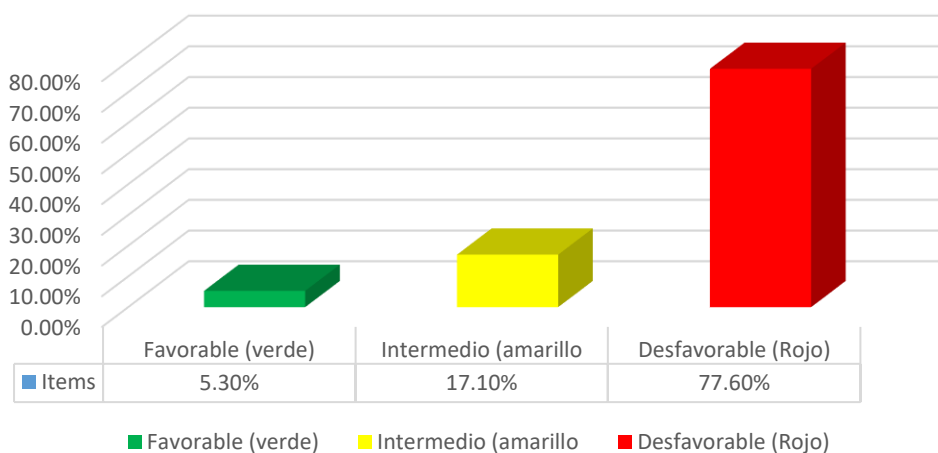


Tabla 9: Factores de riesgo psicosocial dimensión Inseguridad sobre el Futuro en el sector construcción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	4	5,0	5,3	5,3
	Intermedio	13	16,3	17,1	22,4
	Desfavorable	59	73,8	77,6	100,0
	Total	76	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,0		
Total		80	100,0		

Fuente: Matriz de datos

Figura 3: Factores de riesgo psicosocial dimensión Inseguridad sobre el Futuro en el sector construcción



Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

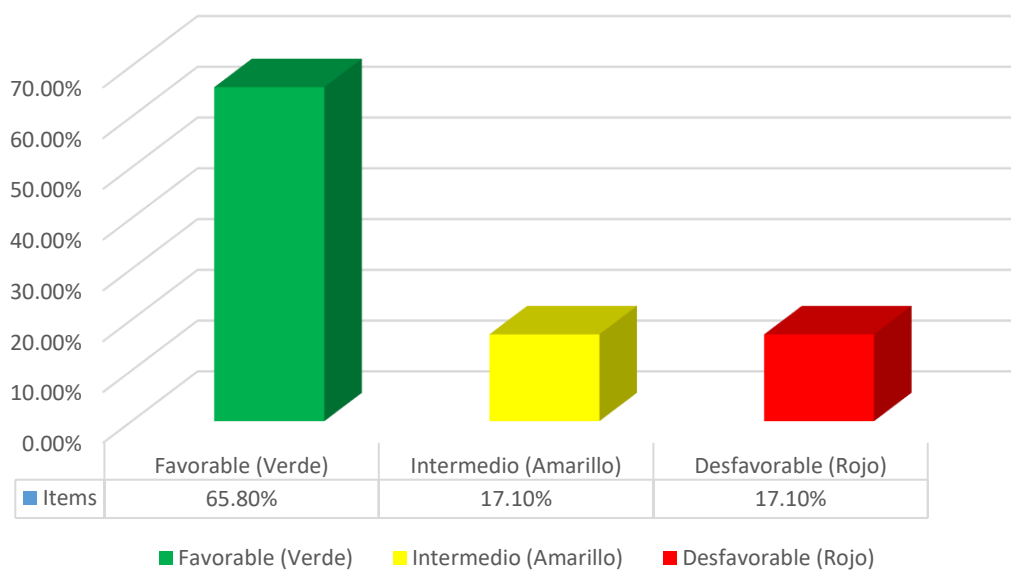
En la figura 3, se puede observar la percepción de los trabajadores acerca de la inseguridad sobre el futuro y sin duda una de las preocupaciones más frecuentes en cualquier trabajador, el 77.6% de los encuestados se inclinó por la opción desfavorable mientras el 17.1% por la opción intermedia y el 5.3% por la opción favorable, esto indica que los trabajadores del sector construcción no sienten seguridad con respecto al futuro.

Tabla 10: Factores de riesgo psicosocial dimensión Apoyo Social en el sector construcción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	50	62,5	65,8	65,8
	Intermedio	13	16,3	17,1	82,9
	Desfavorable	13	16,3	17,1	100,0
	Total	76	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,0		
Total		80	100,0		

Fuente: Matriz de datos

Figura 4: Factores de riesgo psicosocial dimensión Apoyo Social en el sector construcción



Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

En la figura 4, se puede observar que el 65,8% de los encuestados optaron por la opción favorable, mientras que las opciones intermedias y desfavorables tuvieron ambas 17.1%

cada una. Esto indica que existe una mayoría de trabajadores que se sienten respaldados con el apoyo social que les brinda sus empresas.

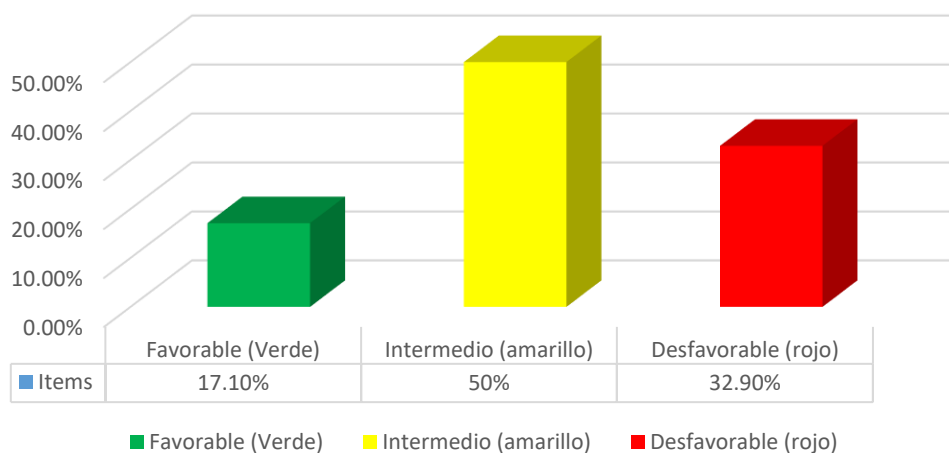


Tabla 11: Factores de riesgo psicosocial dimensión Doble Presencia en el sector construcción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	13	16,3	17,1	17,1
	Intermedio	38	47,5	50,0	67,1
	Desfavorable	25	31,3	32,9	100,0
	Total	76	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,0		
Total		80	100,0		

Fuente: Matriz de datos

Figura 5: Factores de riesgo psicosocial dimensión Doble Presencia en el sector construcción



Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

En la figura 5, se puede observar que el 50% de los encuestados se inclinó por la opción intermedio el 32.9% por la opción desfavorable y el 17.1% por la opción favorable, esto podría indicar que ciertamente el trabajador tiene el sentir que las actividades laborales interfieren en su vida personal y familiar, las empresas deben

vigilar este factor de riesgo ya que es uno de los que más causa preocupación en los trabajadores.

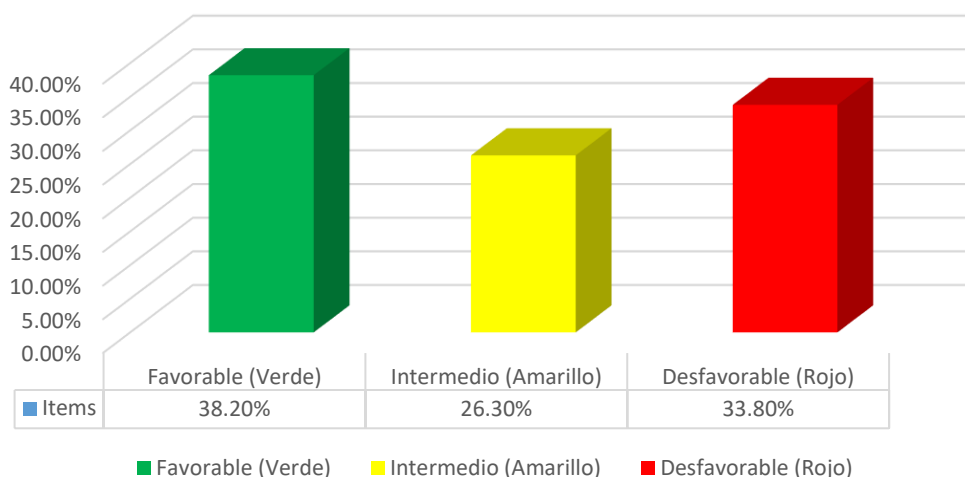


Tabla 12: Factores de riesgo psicosocial dimensión Estima en el sector construcción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	29	36,3	38,2	38,2
	intermedio	20	25,0	26,3	64,5
	Desfavorable	27	33,8	35,5	100,0
	Total	76	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,0		
Total		80	100,0		

Fuente: Matriz de datos

Figura 6: Factores de riesgo psicosocial dimensión Estima en el sector construcción



Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

En la figura 6, se puede observar la frecuencia de respuesta de los encuestados en la dimensión estima; es así que el 38.2% se ubica en la opción favorable mientras con un porcentaje bastante parejo se encuentra la opción desfavorable, y la opción intermedia con un 26.3%. Esto deja entender que para unos trabajadores el trabajo le produce satisfacción y en otros existen disconformidades, esto es lo que deben las

empresas del sector construcción profundizar para que puedan mejorar y por lo tanto disminuir los factores de riesgo en los trabajadores.



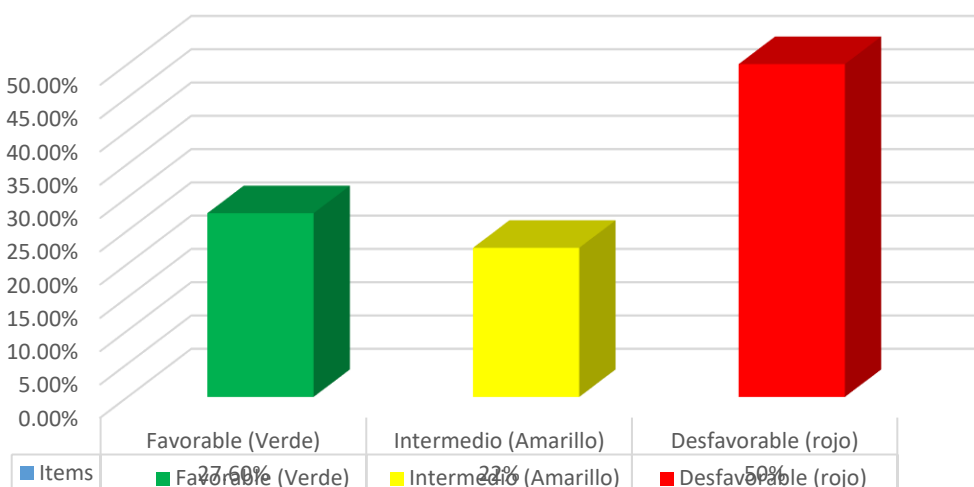
b) Sector Minero:

Tabla 13: Factores de riesgo psicosocial dimensión Exigencias Psicológicas en el sector minero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	21	26,3	27,6	27,6
	Intermedio	17	21,3	22,4	50,0
	Desfavorable	38	47,5	50,0	100,0
	Total	76	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,0		
Total		80	100,0		

Fuente: Matriz de datos

Figura 7: Factores de riesgo psicosocial dimensión Exigencias Psicológicas en el sector minero



Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

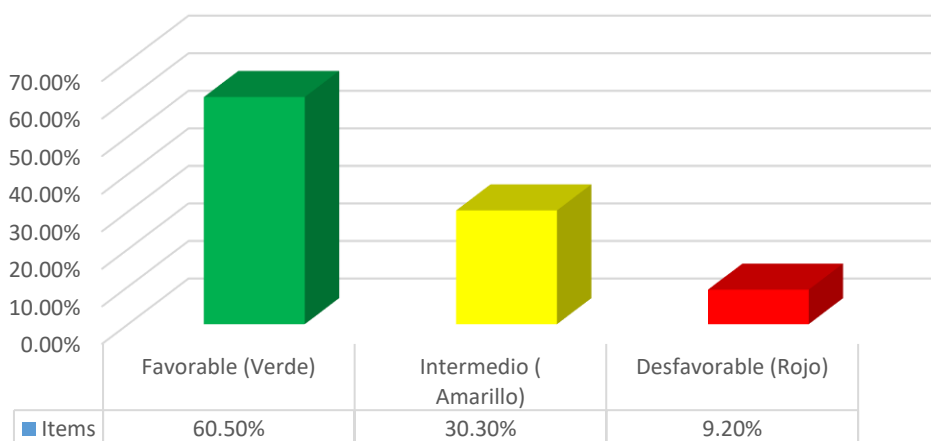
En la figura 7, se observa que el 50 % está en la categoría desfavorable, el 27.6% en la categoría favorable y el 22% en la categoría intermedio; esto significa que el 50% de los trabajadores sienten que el nivel de exigencias a nivel psicológico desfavorable para ellos, para toda empresa es un reto controlar este factor de riesgo.

Tabla 14: Factores de riesgo psicosocial dimensión Desarrollo Activo en el sector minero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	46	57,5	60,5	60,5
	Intermedio	23	28,8	30,3	90,8
	Desfavorable	7	8,8	9,2	100,0
	Total	76	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,0		
Total		80	100,0		

Fuente: Matriz de datos

Figura 8: Factores de riesgo psicosocial dimensión Desarrollo Activo en el sector minero



Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

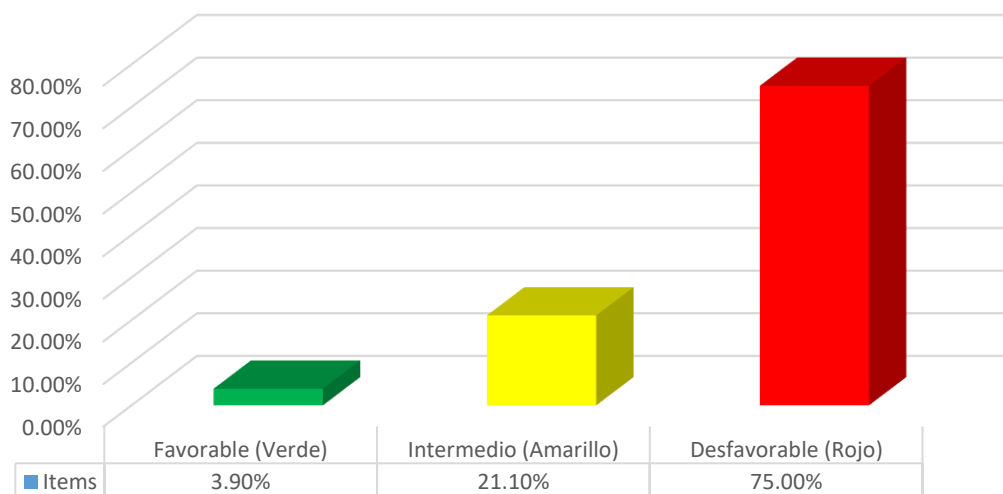
En la figura 8, se puede observar los resultados para la dimensión desarrollo activo y posibilidad de desarrollo, tenemos que el 60.5% de los trabajadores del sector minero consideran que es favorable el 30.3% que es intermedio y el 9.2% que es desfavorable; lo que indica que los trabajadores en su mayoría sienten que pueden desarrollarse en sus respectivas empresas y crecer a nivel laboral, dando por cierto del desarrollo pujante del sector minero.

Tabla 15: Factores de riesgo psicosocial dimensión Inseguridad sobre el futuro en el sector minero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	3	3,8	3,9	3,9
	Intermedio	16	20,0	21,1	25,0
	Desfavorable	57	71,3	75,0	100,0
	Total	76	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,0		
Total		80	100,0		

Fuente: Matriz de datos

Figura 9: Factores de riesgo psicosocial dimensión Inseguridad sobre el futuro en el sector minero



Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

En la figura 9, se puede observar la percepción de los trabajadores acerca de la inseguridad sobre el futuro y sin duda una de las preocupaciones más frecuentes en cualquier trabajador, el 75% de los encuestados se inclinó por la opción desfavorable mientras el 27.1% por la opción intermedia y el 3.9% por la opción favorable, esto indica

que los trabajadores del sector minero no tiene sensación de seguridad a futuro con lo que les ofrecen las empresas del sector.

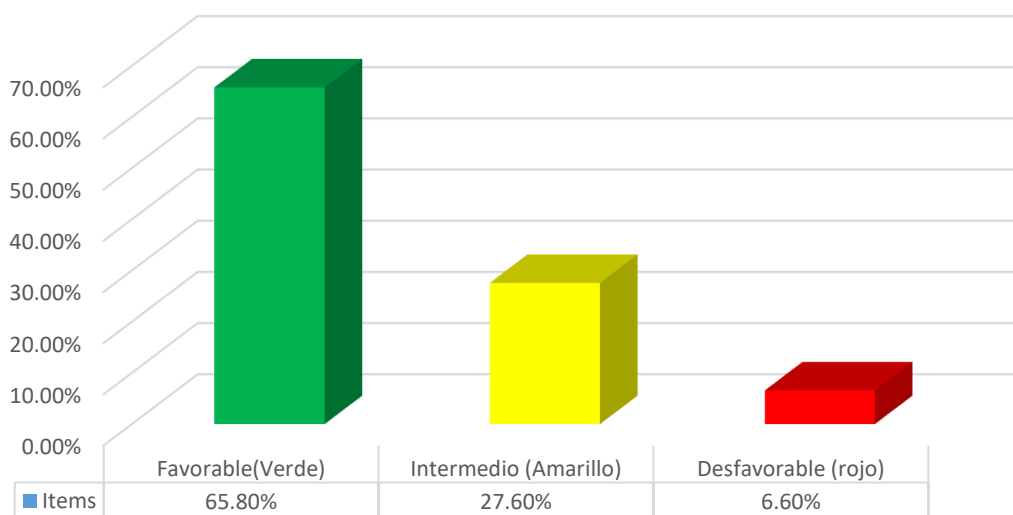


Tabla 16: Factores de riesgo psicosocial dimensión Apoyo Social en el sector minero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	50	62,5	65,8	65,8
	Intermedio	21	26,3	27,6	93,4
	Desfavorable	5	6,3	6,6	100,0
	Total	76	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,0		
Total		80	100,0		

Fuente: Matriz de datos

Figura 10: Factores de riesgo psicosocial dimensión Apoyo Social en el sector minero



Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

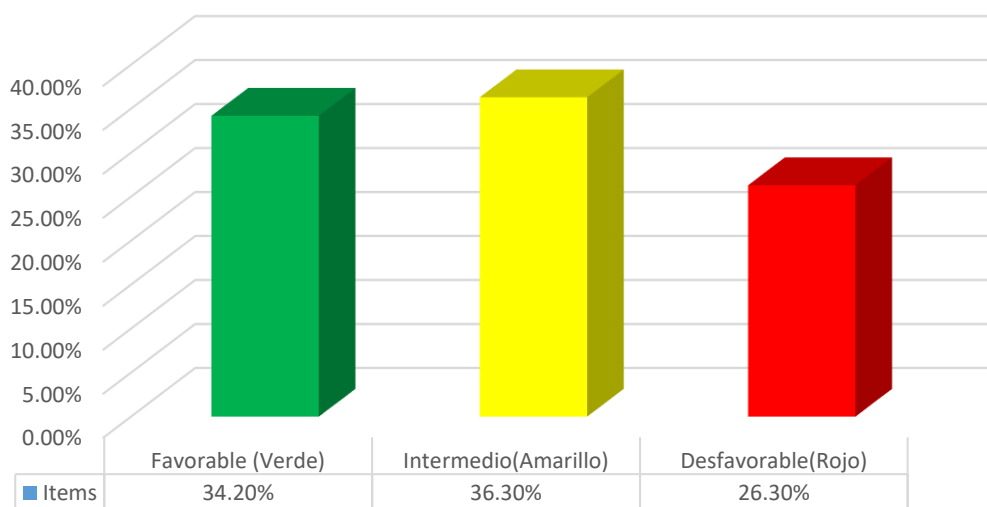
En la figura 10, se puede observar que el 65,8% de los encuestados optaron por la opción favorable, mientras que la opción intermedia tiene un 27.6% y la opción desfavorable tuvo 6,6% cada una. Esto indica que existe una mayoría de trabajadores que se sienten respaldados con el apoyo social que le brinda sus empresas.

Tabla 17: Factores de riesgo psicosocial dimensión Doble Presencia en el sector minero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	26	32,5	34,2	34,2
	Intermedio	29	36,3	38,2	72,4
	Desfavorable	21	26,3	27,6	100,0
	Total	76	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,0		
Total		80	100,0		

Fuente: Matriz de datos

Figura 11: Factores de riesgo psicosocial dimensión Doble Presencia en el sector minero



Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

En la figura 11, se puede observar que el 36.3% de los encuestados se inclinó por la opción intermedio el 34.2% por la opción favorable y el 26.3% por la opción desfavorable, esto podría indicar que ciertamente el trabajador tiene el sentir que las actividades laborales interfieren en su vida personal y familiar, las empresas deben

vigilar este factor de riesgo ya que es uno de los que más causa preocupación en los trabajadores.

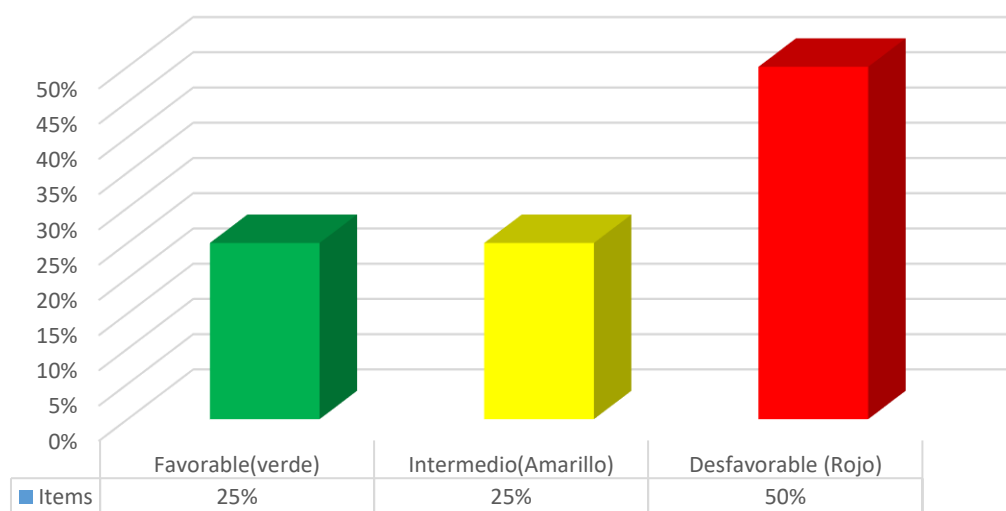


Tabla 18: Factores de riesgo psicosocial dimensión Estima en el sector minero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Favorable	19	23,8	25,0	25,0
	Intemredio	19	23,8	25,0	50,0
	Desfavorable	38	47,5	50,0	100,0
	Total	76	95,0	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,0		
Total		80	100,0		

Fuente: Matriz de datos

Figura 12: Factores de riesgo psicosocial dimensión Estima en el sector minero



Fuente: Matriz de datos

Interpretación:

En la figura 12, se puede observar la frecuencia de respuesta de los encuestados en la dimensión estima; es así que el 50% se ubica en la opción desfavorable mientras las opciones intermedio y favorable tienen un 25%. Esto indica insatisfacción de la mayoría de los trabajadores del sector minero en cuantas relaciones personales, sueldo, jornada laboral; puntos a tener en cuenta para mejorar.

2. DISCUSIÓN

En los sectores minero y de construcción, donde los trabajadores enfrentan condiciones laborales exigentes y menudo peligrosas, se ha observado un aumento en la prevalencia de factores de riesgo psicosocial que impactan negativamente su salud mental y física (16). A pesar de que la salud ocupacional ha sido un área de interés creciente, existe una falta de estudios que aborden de manera específica los riesgos psicosociales en estos sectores en Arequipa. Esta situación plantea la necesidad de investigar cómo los factores como el estrés laboral, la presión por el cumplimiento de metas, la falta de apoyo social y la inseguridad laboral afectan a los trabajadores que asisten a la Clínica de Salud Ocupacional Pulso Corporación Médica.

Los primeros indicios de esta problemática se reflejan en el aumento de consultas por síntomas de agotamiento emocional, ansiedad y otros trastornos relacionados con el estrés laboral. Sin embargo, la magnitud y la naturaleza específica de estos factores de riesgo psicosociales no han sido adecuadamente documentadas ni analizadas. Esto impide la implementación de intervenciones adecuadas que puedan mitigar estos riesgos y, por fin, mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

En los datos anteriores se pudo observar la respuesta de los trabajadores de dos sectores muy importantes en la economía peruana, el sector minero y el sector construcción. Los datos se analizaron discriminando las dimensiones del cuestionario Ista 21.

Según lo observado las situaciones más desfavorables para los trabajadores del sector construcción (riesgo alto o rojo) se presentaron mayormente para dos dimensiones o niveles: Inseguridad 77.6%, Doble presencia 32.90%, presentando una similitud con los resultados del estudio realizado por García Vega K (14). en el 2018 en una empresa constructora, en donde los factores psicosociales a los que sus trabajadores tenían un alto riesgo de exposición fueron: ritmo de trabajo 95.8% e inseguridad sobre las condiciones de trabajo 69.4%.

Mientras que en los trabajadores del sector minero se observó un riesgo alto en tres dimensiones: Expresiones psicológicas 50%, inseguridad 75%, Estima 50%.

Asimismo, las dos dimensiones Trabajo activo y Apoyo social demostraron un comportamiento similar en ambos sectores mostrando valores similares dentro de la categoría de bajo riesgo, esto valores se mantuvieron en poco más del 60%.

Con respecto al riesgo Intermedio predominó en estas dimensiones, presentándose en la dimensión doble presencia en los trabajadores del sector construcción con un 50%, coincidiendo con la respuesta de los trabajadores del sector minero en esta dimensión con el 36.30%.

En el estudio realizado, se identificó con el nivel de más bajo riesgo (verde) para los trabajadores del sector construcción a los factores que referidos a desarrollo activo con un 67.10%, seguido de la dimensión apoyo social con un 65.8%; mientras en los trabajadores del sector minero prevalece la dimensión desarrollo activo con un 60.50% y apoyo social con un 65.8%. esto indica que reciben el trato como profesional y persona, al reconocimiento y al respeto en relación con el esfuerzo realizado en el trabajo (17).

Otras características desfavorables en niveles altos de riesgo psicosocial se presentan en cuanto a la inseguridad presentada para un 77.6% para el sector construcción y un 75% para el sector minero debido a la preocupación que presenta por su estabilidad laboral y las consecuencias que de ello se pueda tener.

Cabe destacar que el estudio arrojó un importante nivel de riesgo para ambos grupos de trabajadores, sin embargo, los trabajadores del sector minero presentaron valores de riesgo mayor en todas las dimensiones.

Dichos hallazgos coinciden con lo presentado por Quispez (12) en el 2016 donde pudo concluir que los trabajadores que fueron su objeto de estudio se encuentran en un nivel de exposición desfavorable, es decir que los trabajadores están bajo una gran carga mental y desgaste emocional, esto los conlleva a presentar cuadros de estrés, disminuyendo así su rendimiento laboral, la preocupación por su futuro laboral, lo que indica que hay un real temor al peligro de perder el trabajo (18); esto coincide con los resultados presentados en este trabajo donde se nota que ambos grupos de trabajadores sienten, inseguridad sobre su trabajo, en este punto es notable también el porcentaje

arrojado en la dimensión doble presencia, que es un claro indicador que los trabajadores no están conforme con el tiempo usado para su vida personal.

Es lógico que estos factores incidan directamente sobre la salud mental y el bienestar psicológico del trabajador, siendo un riesgo mayor en los trabajadores del sector minero, debido a que la mayoría debe trasladarse lejos de su familia por largos periodos de tiempo (19). La temporalidad y precariedad en el trabajo se asocian a múltiples indicadores en salud (20).

Martín Daza y Pérez Bilbao (21) en el 1997 definen a los factores psicosociales como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Eso concuerda con los resultados obtenidos En el modelo control-apoyo social propuesta por Karasek y Theorell citado por Kain (20) en el 2010 identifica dos aspectos fundamentales en el ámbito del trabajo desencadenantes de estrés: la demanda y el control, y conceptualiza el estrés relacionado con el trabajo como la combinación de altas demandas de índole psicológico y escaso control en la toma de decisiones.

En cuanto a investigaciones asociadas al sector minero coincide con los resultados los presentados por Gómez, Hernández y Méndez (8) en el 2014 donde estudiaron los Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería, donde lograron concluir que a mayor riesgo psicosocial percibido en el trabajo y posibilidad de desarrollo menor es la satisfacción laboral en todas las dimensiones de la escala.

Oyarce y García (11) en el 2018 realizaron un estudio en el Perú enfocado a detectar y estudiar los factores psicosociales que más afectan a las diversas empresas en el ámbito nacional, ellos lograron concluir que para detectar y diagnosticar los riesgos psicosociales es necesario obtener una casuística propia de acuerdo a nuestra realidad e idiosincrasia, siendo discutible la interpretación de cuestionarios o test psicológicos de otros países.

Es por ello necesario que investigación como estas se hagan comunes dentro de toda empresa para de esta forma poder mejorar el bienestar de los trabajadores.



CONCLUSIONES

- Primero.** Los trabajadores del sector de la construcción tiene un mayor riesgo en las dimensiones de: inseguridad con respecto a lo que se proyecta en el futuro, hay un gran temor de pérdida del empleo o perdida de los beneficios que esto representa, siendo esta dimensión la de más alto riesgo en estos trabajadores, las demás dimensiones estudiadas, exigencias psicológicas, desarrollo activo, apoyo social, doble presencia y estima se encuentran en niveles de bajo riesgo o riesgo medio, aunque esto no indica que no deba prestarles menos atención.
- Segundo.** En cuanto a los trabajadores del sector minero se logró identificar que las dimensiones con mayor riesgo fueron: exigencias psicológicas, inseguridad, y estima. Estando la dimensión doble presencia en riesgo medio. Destacando solo la dimensión apoyo social como la de riesgo más bajo.
- Tercero.** A través de la prueba de chi cuadrado se pudo establecer que la significancia más alta en cuanto a mayor riesgo se estableció en los trabajadores del sector minero comprobándose la hipótesis.

RECOMENDACIONES

- Primero.** Se recomienda a la empresa contratista que a través de su gerencia y área de salud ocupacional implantar acciones concretas para prevenir o reducir los riesgos psicosociales y promover un entorno laboral psicológicamente saludable, permitiendo que sus trabajadores comuniquen los problemas que presentan, así como las alternativas de solución.
- Segundo.** Se recomienda al área de salud ocupacional realizar evaluaciones de manera periódica a cargo del Psicólogo(a) ocupacional; con el fin de monitorear los riesgos psicosociales que presentan los trabajadores y de esta manera poder realizar la vigilancia psicológica correspondiente.
- Tercero.** Se recomienda al área de salud ocupacional implementar un programa de Salud Mental que tenga estrategias que orienten a lograr ambientes laborales saludables, promoviendo el cambio de actitud, valores y comportamiento en los colaboradores, así como el cambio en la cultura organizacional
- Cuarto.** Se recomienda fomentar el apoyo entre las jefaturas, mandos intermedios y demás trabajadores mediante un programa de desarrollo, aprendizaje de nuevas habilidades y sucesión, el cual se basa en hacer que los integrantes del área o sector se capaciten e instruyan en las labores de cada uno de los colaboradores, para que puedan reemplazar al trabajador cuando se encuentre en su periodo vacacional, de descanso o con licencia, así evitamos que el trabajo se paralice o genere una sobrecarga laboral, potenciando el trabajo en equipo y apoyo social.
- Quinto.** Se recomienda a la empresa contratista poner en funcionamiento buenas prácticas y políticas de reconocimiento laboral, valorar el esfuerzo y trabajo de los empleados, poniendo en evidencia el buen cumplimiento de metas y objetivos planteados en su área de trabajo. De esta manera se incrementa la satisfacción y productividad, teniendo como resultado trabajadores más motivados y comprometidos con la empresa.
- Sexto.** Se recomienda a los mandos intermedios promocionar la autonomía de los trabajadores en la realización de tareas, potenciar su participación activa y

efectiva en la toma de decisiones, que se sientan libres de contribuir con sus sugerencias en la planificación de todas las dimensiones del trabajo, relacionadas con los métodos de trabajo, el orden y asignación de tareas.

- Séptimo.** Es necesario que la organización a través del departamento pertinente pueda velar por el respeto y el trato justo a los trabajadores proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y la calificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad esto puede reducir o eliminar la exposición a la baja estima.
- Octavo.** Se recomienda a la empresa a través del área correspondiente (RRHH o GTH), practicar acciones de gestión reducir o eliminar la exposición a la alta inseguridad, garantizando la seguridad laboral proporcionando estabilidad en el trabajo y en todas sus condiciones referentes a las jornadas, sueldo, etc.; evitando los cambios de éstas contra la voluntad del trabajador.
- Noveno.** Se recomienda a la empresa contratista a través de su área pertinente, otorgar facilidades que permitan la compatibilidad de la vida familiar y laboral; introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familiar y no solamente de la producción. Incentivar programas o actividades de unión familiar, lo que mantendrá niveles bajos de exposición a la doble presencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Albinagorta Jaramillo J. Manual de Salud Ocupacional. Lima: Dirección General de Salud Ambiental; 2005. 102 p.
2. Moncada S, Llorens C, Andrés R. Manual del Método PSQ CAT21 COPSOQ Versión 2: para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS); 2014.
3. Lourdes Pérez M. Salud mental y trabajo comunitario: ¿ un binomio en transformación?. Revista Uruguaya de Enfermería. 2017 Nov 30;12(2).
4. Fernandez MA, Rodriguez MG, Hernandez CM, Beltran CA. Factores psicosociales y salud mental en el trabajo. Universidad de Guadalajara; 2006.
5. Ruiz ML. Los sistemas de inspección de trabajo en el mundo. Transformaciones y retos. InLa Inspección de Trabajo: Regulación española y perspectiva internacional 2016 (pp. 497-538). Thomson Reuters Aranzadi..
6. Moreno Jiménez B, Baéz León C. Factores y Riesgos Psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid; 2010. 188 p.
7. Moncada S, Llorens C, Kristensen TS. Marco conceptual PSQ CAT21 COPSOQ Versión media 1.5. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS); 2010.
8. Gómez Rojas P, Hernández Guerrero J, Méndez Campos MD. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. Ciencia & trabajo. 2014 Apr;16(49):9-16..
9. Jiménez, L. K. Factores de riesgo psicolaboral en el sector minero. Revista Tesis Psicológica. 2015; 10(1):116-130.
10. Gil-Monte PR. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública. 2012;29:237-41.
11. Bravo E, Eggerstedt M. Los riesgos psicosociales en los ambientes laborales peruanos. Info Capital Humano. 2018. Disponible en: [https://www. infocapitalhumano](https://www.infocapitalhumano).

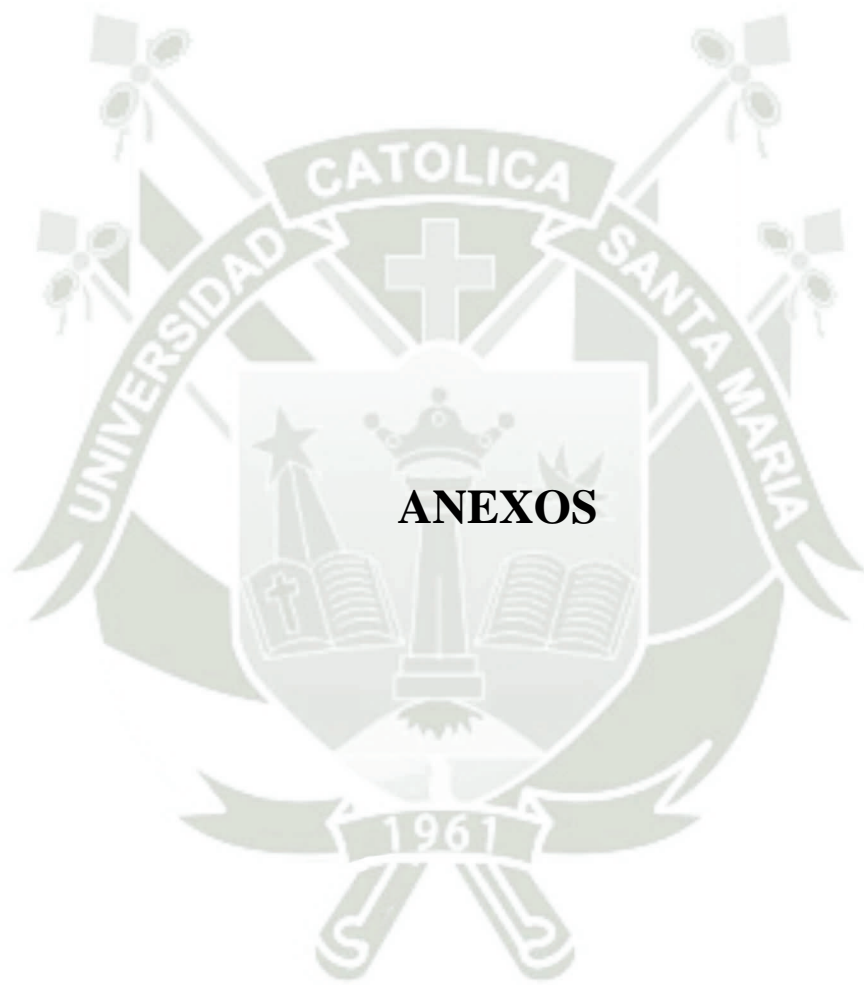
pe/recursos-humanos/articulos/los-riesgos-psicosociales-en-los-ambientes-laborales-peruanos

12. Quispez Herrera C. Factores de Riesgo Psicosocial que afectan el desempeño laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016. [Internet]. Perú: Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú; 2016. Disponible en: <https://repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2594?locale-attribute=en>
13. Gallegos WL, Barrios NA. Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. Educación. 2013 Apr 5;22(42):53-76.
14. García Vega KY. Factores de riesgos psicosociales en la empresa B&B Murillo S.A.C., Arequipa 2016. Perú: Universidad Tecnológica del Perú. Disponible en: <http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP>.
15. Grupo de trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo de INSL. Procedimiento general de Evaluación de Riesgos Psicosociales. Navarra: Gobierno de Navarra. 2005. 28 p.
16. Navarro M, Lluís J. ¿Cómo Evaluar los Riesgos Psicosociales en la Empresa? Metodologías, Oportunidades y Tendencias. España: Universidad de Valencia. 2006.
17. Moncada S, Utzet M, Llorens C, Galtés A, Moreno N, Navarro A. Evolución de la exposición de los asalariados a los riesgos psicosociales en España entre los años 2005 y 2010. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). 2011.
18. Parra Garrido M. Promoción y Protección de la Salud Mental en el Trabajo: análisis conceptual y sugerencias de acción salud mental y trabajo. Chile: Ciencia y Trabajo Chile. 2004.
19. Secretaria de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente. Manual de Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral. España: UGT Aragón. 2006. 128 p.
20. Kain J, Jex S. Job demands control model: A summary of current issues and recommendations for future research. New Developments in Theoretical and Conceptual Approaches to Job Stress [Internet] Vol. 8, Perrewé, P.L. and Ganster, D.C. editors, Emerald Group Publishing Limited, Bingley; 2010. p. 237-268.

Disponible en: [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1479-3555\(2010\)0000008009/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1479-3555(2010)0000008009/full/html)

21. Daza M, Pérez Bilbao J. Factores psicosociales: metodología de evaluación. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 1997.





ANEXO 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, identificado con DNI N° _____ declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre “Factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector minero y de sector construcción atendidos en la Clínica de Salud Ocupacional Pulso Corporación Médica.”, consistirá en responder un cuestionario que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles beneficios, riesgos y molestias derivados de mi participación en el estudio, y que se me ha asegurado que la información que entregue estará protegida por el anonimato y la confidencialidad.

La investigadora responsable del estudio, Liz Evangelina Cornejo Paniagua, se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

Asimismo, me ha dado seguridad de que no se me identificará en ninguna oportunidad en el estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.

Por lo tanto, como participante, acepto la invitación en forma libre y voluntaria, y declaro estar informado de que los resultados de esta investigación tendrán como producto un informe, que será presentado por la investigadora con fines educativos.

He leído esta hoja de Consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas.

Arequipa, _____ de _____ del _____

Firma Participante

ANEXO 2: COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

H1: Dado que los trabajadores de las compañías mineras podrían estar más expuestos a factores de riesgo que los de empresas de la construcción, debido a que aquellas suelen estar ubicadas a más de 2,500 m.s.n.m, alejadas de las zonas pobladas (rural y urbana), lo que origina que el régimen laboral sea atípico; siendo no muy cómodas sus instalaciones y condiciones de alojamiento, sus jornadas más prolongadas y las tareas particularmente riesgosas, aspectos que pueden afectar las necesidades, cultura y situación personal fuera del ambiente laboral del trabajador.

Es probable que entre los trabajadores atendidos en la Clínica de Salud Ocupacional Pulso Corporación Médica, el nivel de exposición a factores de riesgo psicosocial sea más desfavorable en los del sector minero que en los del sector construcción.

H0: Dado que los trabajadores de las compañías mineras podrían estar más expuestos a factores de riesgo que los de empresas de la construcción, debido a que aquellas suelen estar ubicadas a más de 2,500 m.s.n.m, alejadas de las zonas pobladas (rural y urbana), lo que origina que el régimen laboral sea atípico; siendo no muy cómodas sus instalaciones y condiciones de alojamiento, sus jornadas más prolongadas y las tareas particularmente riesgosas, aspectos que pueden afectar las necesidades, cultura y situación personal fuera del ambiente laboral del trabajador.

Es probable que entre los trabajadores atendidos en la Clínica de Salud Ocupacional Pulso Corporación Médica, el nivel de exposición a factores de riesgo psicosocial sea más desfavorable en los del sector minero que en los del sector construcción.

Tabla 1. Comprobación de Hipótesis

	Exigencias Psicológicas Construcción	Trabajo Activo Construcción	Inseguridad Construcción	Apoyo Social Construcción	Doble Presencia Construcción
Chi-cuadrado	2,395 ^a	39,026 ^a	68,711 ^a	36,026 ^a	12,342 ^a
gl	2	2	2	2	2
Sig. asintótica	,302	,000	,000	,000	,002

	Estima Construcción	Exigencias Psicológicas Minería	Trabajo Activo Minería	Inseguridad Minería	Apoyo Social Minería
Chi-cuadrado	1,763 ^a	9,816 ^a	30,342 ^a	62,711 ^a	41,079 ^a
gl	2	2	2	2	2
Sig. asintótica	,414	,007	,000	,000	,000

	Doble Presencia Minería	Estima Minería
Chi-cuadrado	1,289 ^a	9,500 ^a
gl	2	2
Sig. asintótica	,525	,009

El resultado de la prueba de Chi cuadrado arrojó que la significación de los factores de riesgo social es mayor en los trabajadores del sector Minero que en el sector Construcción lo que significa que se aprueba la hipótesis principal.

**ANEXO 3:
INSTRUMENTO**

Apartado 1

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 = puntos



Apartado 2

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 a 16 = puntos

Apartado 3

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS

RESPUESTAS

En estos momentos,
¿estás preocupado/a...

	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20 = puntos



Apartado 4

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30 = puntos

Apartado 5

ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES...)

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

PREGUNTA

RESPUESTAS

31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS

RESPUESTAS

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34 = puntos

Apartado 6

ELIGE UNA SOLA OPCIÓN PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 38 = puntos

