

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



TESIS:

**Riesgo Psicosocial en el Personal Obrero de Limpieza Pública. Municipalidad
Provincial de Barranca, 2018.**

Presentado por:

Katherine Alexandra POPAYAN RAIÍREZ

Madelei Fani VASQUEZ MUÑOZ

ASESORA: M(a). Olimpia Martha, CAMARENA LINO

Para optar el Título Profesional de Licenciada (s) en Trabajo Social

HUACHO – PERÚ

2018

**Riesgo Psicosocial en el Personal Obrero de Limpieza Pública. Municipalidad
Provincial de Barranca, 2018**

Asesora de tesis

Mg. Olimpia Martha Camarena Lino

Jurado evaluador

Dra. Milagro Rosario Henríquez Suarez

PRESIDENTA

M(a). Maritza Isabel Martínez Loli

SECRETARIA

Dr. Hugo Teodoro Rojas Carranza

VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres por ayudarme incondicionalmente y darme fuerzas para ser mejor día a día, y a las personas que me rodean y apoyan ya que son piezas claves en mi vida para seguir con superación la carrera.

Katherine

A mis padres por su esfuerzo y ejemplo ya que sin su ayuda no hubiera podido culminar con éxito la carrera y como no a mi Dios, nuestra fuerza, a mis hermanos con quien comparto día a día la felicidad infinita de su compañía y apoyo.

Madelei

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por abrirnos sus puertas al camino de la superación profesional.

A nuestra alma mater escuela de Trabajo Social, de la Facultad de Ciencias Sociales y docentes por la calidad de enseñanzas y experiencias ilustran nuestros conocimientos profesionales.

A nuestra asesora, M(a). Olimpia Marta Camarena Lino por su guía constante para el desarrollo de la presente investigación

A Dios por darnos fortaleza y sabiduría para lograr nuestro objetivo y poder desarrollarnos en nuestra vida profesional.

A nuestros padres quienes estuvieron brindándonos siempre todo su amor, apoyo y comprensión.

A todo el personal obrero de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, quienes nos dieron su tiempo y compromiso para la realización de este trabajo de investigación.

INDICE

Título	ii
Asesora de tesis	iii
Jurado evaluador	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Indice	vii
Indice de tablas	ix
Indice de figuras	ix
Introducción	12
Capítulo I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Objetivos de la investigación	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
Capítulo II:	19
MARCO TEORICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.1.1. Investigación a nivel Internacional.....	19
2.1.2. Investigación a nivel Nacional	25
2.1.3. Investigación a nivel Local.....	29
2.2. Bases teóricas.....	30
2.2.1. Definiciones de Riesgo Psicosocial según autores	30
2.2.2. Teorías de Riesgo Psicosocial	31
2.3. Definiciones conceptuales	41
Capítulo III	44
METODOLOGÍA	44
3.1. Diseño metodológico	44
3.1.1. Tipo de investigación	44
3.1.2. Enfoque.....	45
3.2. Población y Muestra:	46
3.3. Operacionalización de variables e indicadores	47

3.4. Técnicas para el procedimiento de datos.....	50
Capítulo IV	51
RESULTADOS	51
4.1 Características generales de la población encuestada.....	51
Capítulo V	68
DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
5.1. Discusión.....	68
5.2. Conclusiones.....	73
5.3. Recomendaciones.....	74
Capítulo VI	75
FUENTES DE INFORMACION	75
6.1 Fuentes Bibliográficas.....	75
6.2. Fuentes de Documentales.....	75
6.3. Fuentes Hemerográficas.....	75
6.4. Fuentes Electrónicas.....	76
ANEXO	82
01 Matriz De Consistencia.....	83
02 Instrumento de recolección de datos.....	85

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de frecuencia y porcentaje, según sexo de la población encuestada	51
Tabla 2: Distribución de frecuencia y porcentaje, según la edad de la población de estudio.	53
Tabla 3: Distribución de frecuencia y porcentaje, según estado civil de la población encuestada	54
Tabla 4: Distribución de frecuencia y porcentaje, según hijos a cargo de la población encuestada	56
Tabla 5: Distribución de frecuencia y porcentaje, según grado de instrucción de la población encuestada.	57
Tabla 6: Nivel de Riesgo Psicosocial en el personal obrero de limpieza pública	59
Tabla 7: Nivel de Riesgo en exigencias psicológicas en el personal obrero de limpieza pública	60
Tabla 8 Nivel de Riesgo en trabajo activo y desarrollo de habilidades en el personal obrero de limpieza pública.	62
Tabla 9: Nivel de Riesgo en apoyo social y calidad de liderazgo en el personal obrero de limpieza pública	63
Tabla 10: Nivel de Riesgo en compensaciones en el personal obrero de limpieza pública.	65
Tabla 11: Nivel de riesgo en doble presencia en el personal obrero de limpieza pública.	66

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución de frecuencia y porcentaje, según sexo de la población encuestada.	52
Figura 2: Distribución de porcentaje, según la edad de la población de estudio.	53
Figura 3: Distribución de porcentaje, según estado civil de la población encuestada	55
Figura 4: Distribución de porcentaje, según hijos a cargo de la población encuestada.	56
Figura 5: Distribución de porcentaje, según grado de instrucción de la población encuestada.	58
Figura 6: Nivel de Riesgo Psicosocial en el personal obrero de limpieza pública.	59
Figura 7: Nivel de Riesgo en exigencias psicológicas en el personal obrero de limpieza pública.	61
Figura 8: Nivel de Riesgo en trabajo activo y desarrollo de habilidades en el personal obrero de limpieza pública.	62
Figura 9: Nivel de Riesgo en apoyo social y calidad de liderazgo en el personal obrero de limpieza pública.	64
Figura 10: Nivel de Riesgo en compensaciones en el personal obrero de limpieza pública.	65
Figura 11: Nivel de riesgo en doble presencia en el personal obrero de limpieza pública.	67

RESUMEN

Objetivo: Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en el personal Obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. **Métodos:** es una investigación básica, nivel descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 85 obreros de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, lo que significa 100% de la población entre varones y mujeres. El instrumento de recolección de datos es el Cuestionario Psicosocial SUCESO ISTAS 21 Versión Breve diseñado por la (Superintendencia de Seguridad Social, 2013) considerándose como dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, compensaciones, doble presencia. La confiabilidad de los instrumentos fue validado mediante el coeficiente alfa de Crombach (0,675). **Resultados:** El 88% de obreros está en un nivel de riesgo medio, en exigencias psicológicas con un 69,4% está en un nivel de riesgo medio; trabajo activo y desarrollo de habilidades con un 57,6% nivel de riesgo medio; apoyo social y calidad de liderazgo con un 80% nivel de riesgo medio y doble presencia con un 56,5% nivel de riesgo alto. **Conclusión:** se identificó el riesgo psicosocial que presenta el personal obrero de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018 es de nivel medio.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, exigencias psicológicas, trabajo activo y habilidades sociales, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia.

ABSTRACT

Objective: To identify the psychosocial risk that is presented in the workers of public cleaning. Provincial Municipality of Barranca, 2018. Methods: It is a basic research, descriptive level, non-experimental design and cross section. The population was formed by 85 workers of public cleaning of the Provincial municipality of Barranca, which means 100% of the population between males and females. The data collection instrument is the Psychosocial questionnaire event Ista 21 short version designed by the (Superintendency of Social Security, 2013) considered as dimensions: psychological requirements, active work and skills development, compensation, double presence. The reliability of the instruments was validated by the alpha coefficient of Crombach (0.675). Results: 88% of workers is at an average risk level, in psychological requirements with a 69.4% is at an average risk level; Active work and skills development with one 57.6% average risk level; Social support and leadership quality with a 80% medium risk level and double presence with a 56,5% high risk level. Conclusion: The psychosocial risk presented by the public cleaning workers of the Provincial municipality of Barranca is identified, 2018 is medium-level.

Key words: Psychosocial Risk, psychological requirements, active work and social skills, social support and leadership quality, compensation, double presence.

INTRODUCCIÓN

La investigación denominada Riesgo Psicosocial en el Personal Obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018, fue realizada con la finalidad de optar el Grado de Licenciada en Trabajo Social de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

La actividad laboral conlleva a riesgos, y es indispensable descartar la idea de que solo las actividades físicas ocasionan riesgo en un trabajador. Sino además el esfuerzo mental en toda tarea y el ritmo de trabajo ha ido incrementándose, es así que en todo trabajo hay exigencia laboral y social en las personas como la atención, concentración, exceso de trabajo, extensos o desordenados horarios y turnos y sobre todo responsabilidad, que conllevan a los riesgos psicosociales afectando así al trabajador tanto en el ámbito laboral, familiar y social.

(WHO, 1990). Refiere que “el riesgo psicosocial laboral es un hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes, los riesgos psicosociales son hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante”.

En la población de estudio es importante que gocen de un nivel de vida saludable con la finalidad que cumplan satisfactoriamente sus deberes en su entorno laboral.

La presente investigación contiene los siguientes capítulos: Capítulo I, Se desarrolla el planteamiento del problema, incluyendo la realidad problemática, formulación del

problema, objetivos de la investigación. Capítulo II, Denominado Marco Teórico de la investigación, contiene antecedentes de la investigación, donde se realiza una síntesis de investigación y otras publicaciones relacionadas con el estudio, bases teóricas y definiciones de términos básicos. Capítulo III, Marco Metodológico, tipo de investigación, enfoque, Operacionalización de variable, técnicas e instrumentos de recolección de datos. Capítulo IV, Resultados de la variable de la investigación. Se mostrará los resultados porcentuales en relación a la variable se presentarán cuadros y gráficos debidamente descritos. Capítulo V, Discusión, conclusión, y recomendaciones, teniendo en cuenta antecedentes de investigación mencionadas en el capítulo correspondiente. Capítulo VI, Fuentes de información y referencias bibliográficas empleadas para la investigación.

Finalmente, los anexos, donde se considera la matriz de consistencia, el instrumento para la toma de datos de Riesgo Psicosocial.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El trabajo o actividad laboral es un derecho para la superación y ha ido con el tiempo cambiando, sin embargo, la persona al dar su esfuerzo en todo aspecto bien le da satisfacción o daño inmenso a su salud, ya sea física como psicológica y social; llevándole a tener a la probabilidad a un riesgo psicosocial.

Organización Internación de Trabajo (OIT) y organización Mundial de Salud (OMS (1984). Señalo que el riesgo psicosocial “Son las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual canalizado a través del percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo”. Citado por (Neffa J. , 2015: 113).

Se precisa que los Riesgos Psicosociales en el Trabajo son aquellos factores psicosociales inherentes a una organización que se han convertido en aspectos

negativos de la misma y producen daños sobre la salud de los trabajadores (Rodríguez, M. 2009) citado por (Cassini, 2015).

En el Perú de acuerdo a la ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°005-2012-TR, reconoce la presencia de riesgos psicosociales como parte de los riesgos presentes en las diversas empresas laborales, tanto así que el empleador debe tomar acciones para prever a fin de que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores.

Por lo tanto, en uno de los estudios realizados en Perú, en 2017, se evidenció que los factores de riesgo psicosocial en el personal de emergencia en Hospital Regional El Carmen de Huancayo, se encuentra expuesta a alguna dimensión del riesgo psicosocial; con mayor riesgo el sexo masculino con 65%, la profesión médica fue la más expuesta con 51.7%, el grupo de trabajadores más expuestos fueron los menores de 31 años (45%) y las dimensiones con mayor riesgo de exposición son: ritmo de trabajo (98.1%), exigencias emocionales (72.2%), conflicto de rol (70.4%), calidad de liderazgo (63%) y apoyo social de superiores (59.3%).

En la Municipalidad Provincial de Barranca, el área de Limpieza Pública tiene 85 trabajadores, de las cuales 16 son del sexo femenino y 69 son del sexo masculino, cuyas edades oscilan entre 19 y 55 años a más. El personal obrero de limpieza quienes cumplen una función importante dentro de la sociedad, se observó que el trabajo consiste en el barrido de las calles, espacio público y el recojo de los desechos sólidos, esto conlleva a la realización de esfuerzos físicos tales como levantar o movilizar pesos (útiles, bolsas, cubos de basura) estar expuestos a contraer

diversas enfermedades por manipulación de los desechos. Sin embargo por realizar esas actividades no solo sufren de desgaste físico, si no también sufren de un desgaste o carga mental por las tareas que realizan, es decir hay factores o riesgos en relación a las condiciones, el ritmo y el exceso de trabajo, en apoyo, entorno social, en las relaciones sociales y laborales con los compañeros y sus superiores, terminan produciendo un daño a la salud y bienestar del trabajador afectando su desempeño en el trabajo, como en el hogar, por lo que muchas veces descuidan el hogar por cumplir sus 8 horas de trabajo debido a que solo tiene un día de descanso a la semana, los horarios y turnos conllevan a que se conviertan en la población más vulnerable los padres y madres trabajadores y en ciertos casos quienes constituyen familias monoparentales, muchas veces los trabajadores no tiene apoyo social por parte de sus superiores, estos factores generan consecuencias que afectan al trabajador como tener una posibilidad de conllevar estrés, fatiga laboral perdida de jornadas laborales, problemas sociales y familiares entre otras situaciones que puedan provocar un bajo desempeño laboral.

El ambiente o condición laboral tiene un papel determinante, por lo tanto es importante disminuir los riesgos psicosociales que puedan estar presentes en el personal obrero considerando que estos prefieren un entorno seguro, armonioso, cómodo, limpio y con el mínimo de distracción, ante esta situación surge la necesidad de investigar e identificar los riesgos psicosociales que se presentan en el personal obrero.

Por todo lo señalado se necesita desarrollar la investigación sobre los riesgos que se presenta en este tipo de población que permita sugerir alternativas de solución a nivel profesional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se presenta el riesgo psicosocial en el personal obrero de limpieza pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se presenta el riesgo psicosocial en exigencias psicológicas en el personal obrero de limpieza pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?

¿Cómo se presenta el riesgo psicosocial en trabajo activo y desarrollo de habilidades en el personal obrero de limpieza pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?

¿Cómo se presenta el riesgo psicosocial en apoyo social y calidad de liderazgo en el personal obrero de limpieza pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?

¿Cómo se presenta el riesgo psicosocial en compensaciones del trabajo en el personal obrero de limpieza pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?

¿Cómo se presenta el riesgo psicosocial en doble presencia en el personal obrero de limpieza pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en el personal Obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en exigencias psicológicas en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en trabajo activo y desarrollo de habilidades en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en apoyo social y calidad de liderazgo en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en las compensaciones del trabajo en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Identificar el riesgo psicosocial en la doble presencia en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Capítulo II:

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigación a nivel Internacional

Lavarello, J. (2017) *Riesgos Psicosociales en Trabajadores de una Empresa de Transporte de Santiago de Chile, Universidad Central de Chile*. Objetivo: describir los niveles que presentan los factores psicosociales en una muestra de trabajadores de una empresa de servicios de transportes de Santiago de Chile. Metodología: diseño no experimental, transversal descriptivo donde se aplicó el instrumento SUSESO ISTAS-21 en su versión breve, a 290 personas (186 hombres y 106 mujeres). Resultados, los riesgos psicosociales en trabajadores del transporte público no se encontraron en situaciones de alto riesgo (sobre un 50%). Las situaciones más riesgosas se encuentran en la dimensión Compensaciones con un 48,6% de presencia de riesgo alto, seguido por la dimensión Trabajo Activo con un 38,4%. Al contrario, la dimensión con menos riesgo fue Apoyo Social con un 20,1% de riesgo alto. que no existen factores de riesgos psicosociales sobre la norma, pero muy cercano en el factor Compensaciones. Conclusión: la presencia de riesgos psicosociales en una

muestra que trabaja en servicios asociados al transporte de la ciudad de Santiago no existen factores de riesgo alto, según el parámetro que nos entrega el instrumento ISTAS 21. Las dimensiones que más presencia de riesgo tenían eran Compensaciones seguido por Trabajo Activo.

Guevara, Y. & Solórzano, I. (2017). *Diagnóstico de riesgos psicosociales en los colaboradores del Hogar Infantil Duendecillos, Universidad de San Buenaventura Colombia*. Objetivo: diagnosticar los riesgos psicosociales que se presentan en los colaboradores del Hogar Infantil Duendecillos y plantear un programa de prevención o intervención. Metodología: cuantitativa, tipo descriptivo, diseño trasversal, la muestra fue tomada por conveniencia y teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión a 12 colaboradores del Hogar Infantil Duendecillos de la ciudad de Popayán. Utilizó el instrumento para recolección de datos la presente Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales la cual fue diseñada por el Ministerio de la Protección Social en el año 2010. Resultados: se identificó que las dimensiones control y autonomía sobre el trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, demandas de la jornada de trabajo se constituyen como factor de riesgo, al igual que los resultados generales que corresponden a los factores de riesgo psicosociales intralaboral forma B se identifica que los factores de riesgos se centran en las dimensiones retroalimentación del desempeño, claridad de rol, control y autonomía sobre el trabajo, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas de carga mental,

recompensas derivadas de la pertenencia a la organización, reconocimiento y compensación. Conclusión, los principales riesgos en niveles alto y muy alto se encuentra en los factores de riesgo psicosocial intralaboral específicamente en el Dominio de demandas de trabajo, Dominio control sobre el trabajo en las dimensiones control y autonomía sobre el trabajo, y claridad de rol, Dominio recompensas en las dimensiones recompensas derivadas de la pertenencia a la organización, respecto a los factores de riesgo psicosociales extralaborales se encuentran las dimensiones características de la vivienda y su entorno, tiempo fuera del trabajo, y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo en niveles de riesgo alto y muy alto.

Aravena, M. (2016). *Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en Recolectores de Residuos Sólidos Urbanos de la Comuna de Yumbel, Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, Chile*. Objetivo: Determinar la presencia de factores de riesgo psicosocial y su relación con el nivel de satisfacción laboral en recolectores de residuos sólidos urbanos. Metodología: diseño no experimental, de tipo transversal, descriptivo y correlacional. La población de estudio estuvo compuesta por un total de 50 recolectores, los cuales fueron agrupados en dos clasificaciones, personal de terreno y del camión recolector, se utilizó instrumento: el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión Breve. Resultados: La dimensión doble presencia concentró el mayor porcentaje asociado a riesgo alto (color rojo) con un 86,0%, en tanto la dimensión compensaciones también presentó riesgo alto con un 68,0%, y la dimensión 1 (Exigencias psicológicas) arrojó riesgo medio (color amarillo) con un 52,0%. En satisfacción laboral general de la totalidad de recolectores de RSU evaluados, el

40,0% de estos se encontraba algo satisfecho laboralmente, mientras que el 36,0% calificó como bastante satisfecho, un 20,0% como indiferente y finalmente un 4,0% como muy satisfecho. Conclusión: Se determinó que los recolectores de residuos sólidos urbanos de la población de estudio y a nivel de grupos, se encontraban en un nivel de riesgo psicosocial alto nivel 1. Para el grupo de recolectores de terreno las dimensiones en riesgo alto fueron: compensaciones y doble presencia, calificando en riesgo psicosocial nivel alto 1; y para el grupo de personal del camión recolector: trabajo activo y desarrollo de habilidades, compensaciones y doble presencia, calificando en riesgo psicosocial nivel alto 2.

Ramos, S. & Ceballos, P. (2015) *Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile, Universidad Católica del Maule, Chile*. Objetivo: Evaluar si existe relación entre los factores psicosociales laborales y la entrega de cuidado humanizado por parte enfermeros/as de un hospital público de Chile. Método: Diseño no experimental, transversal, correlacional, con enfoque cuantitativo, se censó a 240 enfermeros/as que trabajan en un hospital público de Chile. Para la recolección de los datos se utilizó un instrumento dividido en tres partes: Parte I: “Antecedentes personales y laborales”, creada por la tesista. Parte II: Cuestionario de Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO-ISTAS 21, validado en Chile con un alfa de Cronbach de 0,80. Parte III: Nyberg’s Caring Assessment, validado en la población chilena con una consistencia interna de 0,82. El análisis estadístico fue de tipo descriptivo y correlacional, utilizando Chi cuadrado ($p \leq 0.05$). Durante la investigación se respetaron los principios éticos de E. Emanuel. Resultados: Se

destaca que el 51.67% de los enfermeros/as reporta una alta percepción de entrega de cuidado humanizado. En las dimensiones de riesgos psicosociales, en tres de ellas presentan un riesgo alto, de nivel 1: Exigencia psicológica, Apoyo social en la empresa y Calidad de liderazgo y doble presencia. Además, se encontró una asociación negativa entre la percepción de exposición a riesgos psicosociales y percepción de entrega de cuidado humanizado. Conclusión: Que la percepción de cuidado humanizado se asocia de forma significativa con la percepción de riesgos psicosociales en el desempeño laboral de enfermeras.

Beleño,R. & Ucros M. (2014) *Factores de Riesgos Psicosociales y Niveles de Estrés en Trabajadores Administrativos de la Universidad de la Costa CUC, Universidad de la Costa CUC, Colombia*, Objetivo: Caracterizar los factores de riesgo psicosociales Intra y Extra Laborales, Individuales y niveles de Estrés de los administrativos de la Universidad de la Costa – CUC, Metodología: fue una investigación de corte cuantitativa de tipo descriptiva. La muestra estuvo conformada por 227 administrativos de la Institución Universitaria. Se utilizó como instrumentos para la recolección de datos la presente batería de evaluación de Factores Psicosociales, este cuestionario de comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador diseñada por el Ministerio de protección Social de Colombia, Resultados: Los principales riesgos en niveles medios, altos y muy altos se encuentran: En el constructo Intralaboral: Dominio Control sobre el Trabajo, Liderazgo y Relaciones Sociales en las dimensiones: Consistencia de Rol, Demandas de la Jornada de Trabajo, Influencia del Trabajo Sobre el Entorno

Extralaboral, Capacitación, Participación y Manejo del cambio, Claridad del Rol, Características de liderazgo, Relaciones sociales en el Trabajo y Retroalimentación del desempeño. En el Constructo Extralaboral las dimensiones: Características de la vivienda y su entorno, Desplazamiento vivienda trabajo y Tiempo fuera del Trabajo. Conclusión: La causa de los dominios y dimensiones en riesgo mencionadas con antelación, los administrativos de la Universidad de la Costa presentan sintomatología relacionada con el Estrés en un nivel de riesgo del 58%, por lo cual se hace pertinente realizar intervenciones inmediatas que permitan favorecer el bienestar de los empleados administrativos.

Acevedo, Sánchez, Farías, & & Fernández (2013). *Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina, Universidad de Nacional de Córdoba*. Objetivo: Determinar el nivel de riesgo psicosocial en el trabajo de los integrantes de los equipos de salud de hospitales dependientes del Ministerio de Salud de la Provincia de Córdoba. Se diseñó un estudio descriptivo, de corte transversal, sobre 844 trabajadores del equipo de salud pertenecientes a 23 hospitales públicos, seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95% y un error maestro del 5%. Se aplicó el instrumento SUSESO ISTAS-21, versión corta de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) del Gobierno de Chile. Resultados: Se determinó que los riesgos psicosociales en situación más desfavorables (riesgo Alto) se correspondieron con las dimensiones: Exigencias psicológicas (57,7%), Apoyo social y calidad de liderazgo (56,2%) y Doble presencia (64%). El riesgo Medio predominó en la dimensión Compensaciones

(39%) y el riesgo Bajo resultó más frecuente en la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades (42,9%). Se concluye que este personal sanitario presenta una elevada frecuencia de exposición a riesgos psicosociales en el ámbito laboral, lo que genera la necesidad de indagar sobre los factores condicionantes de estos riesgos y establecer acciones de promoción de ambientes de trabajo más saludables.

2.1.2. Investigación a nivel Nacional

Pulache, J. (2017) *Dimensiones de Riesgo Psicosocial según Género en tres Organizaciones de Cajamarca, Universidad privada del Norte*. Objetivo: determinar las diferencias existentes según el género de los trabajadores en el desarrollo de los Riesgos Psicosociales en el personal de 3 organizaciones de Cajamarca, Perú. Metodología: Es un estudio transversal comparativo realizado con una muestra de 90 trabajadores de 3 organizaciones privadas cuyo denominaron: (A, B, C) que participaron voluntariamente. Los Riesgos psicosociales se midieron mediante un cuestionario auto-administrado CoPsoQ ISTAS 21, que evaluó la presencia de Riesgos Psicosociales, en las dimensiones: Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Inseguridad sobre el futuro, Apoyo social y calidad de liderazgo, Doble presencia y Estima, según el género del trabajador. El análisis estadístico se llevó a cabo utilizando el paquete estadístico SPSS versión 23, basándose en el cálculo de mediana y medidas de dispersión de los riesgos psicosociales según el género. Resultados: Se halló diferencias estadísticamente significativas en Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo y estima, excepto en Inseguridad sobre el futuro y Doble presencia donde se encontró valores

similares para ambos géneros. Conclusión: Este es el primer estudio en Cajamarca que compara la diferencia de género en el desarrollo de Riesgos psicosociales, tales que permiten concluir que existen diferencias estadísticamente significativas en 4 de las 6 dimensiones evaluadas de los Riesgos psicosociales según género.

Estrada, E. (2016). *Entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios del sector salud - MINSA: diferencias entre atención primaria y hospitalarias, Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO*. Objetivo: Identificar relación entre la valoración de entorno psicosocial y el estrés en médicos de atención primaria y hospitalaria. Material y Métodos: Se llevó a cabo un estudio de tipo, correlacional comparativo transversal, con muestreo aleatorio estratificado La población de estudio estuvo constituida por 217 médicos según criterios de inclusión y exclusión establecidos distribuidos en dos grupos: Atención Primaria y Atención Hospitalaria. Mediciones principales: Cuestionario CopSoQ/Istas21, desarrollado para el análisis del ambiente psicosocial en el trabajo de forma multidimensional. Los síntomas de estrés se midieron con el cuestionario Stress Profile. Resultados: Todos los grupos de dimensiones presentaron una alta valoración en promedio total demostrando un entorno psicosocial alterado. El grupo de Dimensiones Exigencias del Trabajo es el que presenta el mayor promedio total con 67.37; siendo los Médicos de Atención Primaria con un 69.2 de promedio, el grupo con más alto puntaje. Se encontró una valoración promedio total de la sintomatología del estrés dentro del rango alto, siendo los médicos de Atención Primaria el grupo con promedios más altos que los médicos de Atención Hospitalaria, en la sintomatología

conductual, somática y cognitiva. Conclusiones: El entorno psicosocial está relacionado con el estrés en médicos de atención primaria y hospitalaria, dando predominantemente sintomatología conductual y somática en ambos grupos de atención.

Huacasi, Z. & Ticona, Y. (2016) *Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso Organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa*. Universidad Nacional de San Agustín. Objetivo: identificar la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y el Compromiso Organizacional. Metodología: Fue un estudio no experimental, de tipo Descriptivo – Correlacional, y el método cuantitativo. Se utilizó el muestreo no probabilístico de carácter intencional, considerando a 289 trabajadores (42 jefes y 247 trabajadores), de las diferentes áreas administrativas de la Municipalidad Provincial de Arequipa (Filtro). Se utilizó el instrumento Batería de evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral este cuestionario fue diseñada por el Ministerio de Protección Social. Resultados: los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa, presentan niveles muy altos y altos de riesgo, Profundizando las dimensiones el dominio que se presenta el riesgo más elevado es Recompensas, Asimismo en la dimensión Control sobre el Trabajo, la mayoría de los trabajadores presenta un nivel de riesgo alto, en el Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, los trabajadores evaluados en su mayoría presentaron niveles altos de riesgo; De la misma manera en el Dominio Demandas del Trabajo, los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo alto. Conclusión: los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa, presentan niveles muy altos y altos de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.

Carrasco, J. (2015) *Factores de Riesgo Laboral que afectan al Personal Asistencial de Enfermería de la unidad de cuidados intermedios de Cardiología y Medicina del Hospital II-2 Sullana, 2014, Universidad Católica los Ángeles Chimbote*. Objetivo: Determinar los factores de riesgo laboral que afectan al personal asistencial de enfermería de la Unidad de Cuidados intermedios Cardiología y medicina del Hospital II Sullana. Metodología: Fue un estudio cuantitativo de corte transversal; con diseño no experimental descriptivo y transversal. La muestra fue de 25 trabajadores, se aplicó un Cuestionario sobre factores de riesgos ergonómicos y psicosociales y una Lista de cotejo sobre factores de riesgos físico, químico y biológico. El análisis y procesamiento de los datos se hizo en el software SPSS versión 18.0, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial elaborándose tablas simples de doble entrada con sus respectivos gráficos. Resultados: El 56% de los profesionales de enfermería manifiestan que el ruido es un factor de riesgo laboral que el 36% lo sitúa en un nivel alto; el 40%, es decir la mayoría de los profesionales de enfermería señalan como riesgo el hecho de no utilizar los agentes desinfectantes en la disolución recomendada por el fabricante de ellos un 20% lo considera de riesgo medio. En el factor biológico no alcanza del todo un nivel alto de riesgo el 56% de los profesionales consideran un riesgo medio, el 88% de los profesionales de enfermería consideran el maltrato psicológico en el centro laboral como de alto nivel de riesgo, el 76% de los profesionales de enfermería consideran de alto riesgo los problemas musculares resultantes a lo largo de su jornada de trabajo. Conclusión: En relación a los factores de riesgo laboral físico, más de la mitad del personal asistencial tiene un nivel de riesgo medio en relación a la exposición a un ruido fuerte en emergencia; en los factores de riesgo laboral químico a los que está expuesto el personal la

mayoría del personal asistencial de enfermería tiene un riesgo de nivel medio en relación a la utilización apropiada de las sustancias antisépticas. En relación a los factores de riesgo laboral biológico, el personal presenta un nivel bajo en relación a la utilización de guantes para protegerse de los microorganismos presentes en las secreciones corporales antes y después de cada procedimiento y en cuanto a los factores de riesgo laboral psicosocial casi todo el personal presenta un nivel de riesgo bajo en relación a sentirse aceptado en el trabajo. Respecto a los factores de riesgo laboral ergonómico más de la mitad del personal presenta un nivel de riesgo medio en relación a tomar una pausa para descansar.

2.1.3. Investigación a nivel Local

Gonzales, E. (2015). *Factores de riesgos en los accidentes laborales del profesional de enfermería. Hospital regional Huacho 2011, Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión*. Objetivo: Identificar los factores de riesgo que intervienen en los accidentes laborales del profesional de enfermería en el Hospital Regional Huacho. Metodología: fue de tipo descriptivo de corte transversal correlacional, la población con 112 enfermeras se analizaron los riesgos laborales a los que están expuestos y ubicados en los diferentes servicios. Se utilizó el instrumento de cuestionario de Riesgos laborales presentes en los servicios que afectan al personal de enfermería. Resultados: el personal profesional de enfermería estudiado en su mayoría es del sexo femenino con un 83.9%(94), lo cual se corresponde con el perfil de la carrera. Los grupos etarios están comprendidos en las edades de 25 a 30 años 27.7%(31) con una antigüedad laboral en los servicios entre 1 a 5 años con el 37.5%(42). Los factores de riesgos a que estuvieron expuestos en los diferentes servicios del hospital fueron:

factores físicos a ruido. Espacios reducidos, iluminación inadecuada, radiación; factores químicos al látex, alcohol, sablón, benzol, cloro, cidex, siendo los más utilizados en la manipulación constante que realiza el personal; factores biológicos presencia de sangre, heces y orina, esto tiene una relación directamente por el contacto que tienen con estos fluidos corporales en su trabajo. Conclusión, existe correlación entre el riesgo mecánico, biológico, y los accidentes laborales en un 83%, 72% es una correlación muy fuerte.

2.2.Bases teóricas

2.2.1. Definiciones de Riesgo Psicosocial según autores

Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, (2005.) citado por (Lujan, 2017). Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, para las que tenemos estudios científicos suficientes que demuestran que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras. (21)

Gollac, M. (2013) “Son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores”. Citado por (Neffa. 2015:109)

Cox y Griffiths (1995) “Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental

que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”. citado por (Hurtado, 2013) (41).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1997) los define como: “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y 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” (Hurtado, 2013:41)

2.2.2. Teorías de Riesgo Psicosocial

El modelo demanda-control-apoyo social (Karasek, R. (1976-1979); Johnson, Y. (1988); Theorell, T. (1990)

Se trata de un modelo desarrollado para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son crónicos, y pone totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo. Ha sido el modelo más influyente en la investigación sobre el entorno psicosocial de trabajo, estrés y enfermedad desde principios de los '80, así como el que presenta mayor evidencia científica a la hora de explicar efectos en la salud.

Explicó los efectos del trabajo, tanto en la salud como en el comportamiento, parecían ser resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias capacidades. Esto le llevó a proponer un modelo que integrase estos tipos de

conclusiones, y que fuese utilizable para un amplio tipo de efectos psicosociales de las condiciones de trabajo. De hecho, el modelo se construía a partir de las aportaciones anteriores y contemporáneas de diversas disciplinas. En el campo de la sociología se había investigado sobre las exigencias psicológicas y sociales causantes de enfermedad que suponían, por ejemplo, los acontecimientos vitales estresores. Por su parte, la psicología de las organizaciones en sus teorías sobre satisfacción y motivación laboral hablaba del control, la autonomía y el uso de habilidades, aunque no desde la perspectiva de la salud, sino la de la productividad. En la epidemiología estaba empezando a surgir una necesidad de ampliar el modelo con que se abordaban los riesgos de enfermedad cardiovascular (EVC) asociados al trabajo, ya que algunas investigaciones demostraban una relación negativa entre la clase social y la ECV. En la década de los 70, diversos estudios demostraron que se producían efectos en el estado de salud (por ej: depresión e indefensión aprendida, síntomas de tensión psicológica) y en el comportamiento (por ej.: actitud activa en el trabajo, conducta en el tiempo de ocio, experiencia activa) relacionados ambos, aunque de distinta manera, con dos dimensiones: las intensas demandas psicológicas (cambios, retos psicológicos) por un lado, y la capacidad de control (trabajo monótono, capacidad de ejercer las competencias, altos niveles de autonomía, uso de capacidades) por otro. Por otra parte, se había investigado ya en epidemiología la función modificadora de la relación entre estrés y enfermedad que desarrollaba una tercera variable: el apoyo social. También se había estudiado las relaciones sociales en el lugar de trabajo. Sus dimensiones:

- a. Demandas psicológicas: Son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. Básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea.
- b. Control: Se trata de la dimensión esencial del modelo, puesto que el control es un recurso para moderar las demandas del trabajo. Es decir, el estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas, como del no tener capacidad de control para resolverlas. El control hace referencia al cómo se trabaja, y tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La primera es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades. El segundo hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado. Según Karasek se trata de las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo.
- c. Apoyo social: Jeffrey V. Johnson, en el 86, amplió el modelo demandas-control introduciendo la dimensión de apoyo social. Parece ser que la función del apoyo social es la de incrementar la habilidad para hacer frente a una situación de estrés mantenido, por lo que resulta un moderador o amortiguador del efecto del estrés en la salud. El apoyo social hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores. Tiene dos

componentes: relación emocional que el trabajo comporta y soporte instrumental. Tanto el apoyo social como el control son factores que suelen verse muy influidos por los cambios en la organización del trabajo y, de hecho, las intervenciones preventivas que modifican en origen los riesgos psicosociales por lo general afectan conjuntamente a ambas dimensiones.

A diferencia de otros modelos sobre el riesgo psicosocial, este prioriza la necesidad de distinguir rasgos del ambiente de trabajo que puedan ser categorizados como demandas, control y apoyo social, y no simplemente hace un listado de todos los factores estresores. Citado en (Vega, 2001)

El modelo de Desequilibrio entre intensidad de la demanda de trabajo y recompensa recibida. (Siegrist, J. 1996, 1998)

Siegrist se basa en la confrontación del desequilibrio entre el esfuerzo o exigencias requeridas al trabajador por parte de la empresa u organización y la recompensa recibida a cambio de su trabajo. Señalando que si los esfuerzos de los trabajadores son más elevados que la recompensa recibida, eso tiene impactos negativos sobre la salud e indica que también, la amenaza de despido y de desempleo, la precariedad del empleo, los cambios no deseados de tareas y en las condiciones de trabajo, la degradación de categoría, la falta de expectativas de promoción y la inconsistencia de estatus son variables importantes en este modelo. El mismo plantea la importancia de las estrategias personales de afrontamiento o coping que interaccionan sobre el balance –equilibrado o desequilibrado– entre el esfuerzo invertido por el trabajador y las recompensas obtenidas a cambio. Citado por (Neffa J. , 2015)

La intensidad de la demanda al trabajador se define de manera simplificada como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo. Es alta cuando se asigna al trabajador más trabajo del que se puede realizar en el tiempo fijado. Por otra parte crecen las actividades terciarias y de servicios, con baja carga física, pero en las que el trabajo tiene una mayor carga mental y psíquica, emocional. Estudios demostraron que el trabajo sometido a fuertes presiones, las horas extraordinarias y el trabajo nocturno, o bien la inestabilidad en el empleo y los riesgos de depresión económica, perjudican la salud y aumentan los riesgos de mortalidad, como infartos de miocardio (Virtanen y otros, 2005; Kivimaki y otros, 2003, 2005, 2007). En este modelo, un trabajo muy intenso con altas demandas de esfuerzo cuando en contrapartida se reciben bajas recompensas, constituye un factor de Riesgo Psicosocial en el Trabajo que tiene consecuencias negativas sobre la salud. Según Siegrist, las recompensas a largo plazo vendrían determinadas fundamentalmente por tres factores: la estima (reconocimiento, apoyo social y técnico adecuado, trato justo), el control de estatus (estabilidad en el empleo, perspectivas de promoción, ausencia de cambios no deseados) y el salario (directo e indirecto). La estima incluye el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo. Sin embargo, sus investigaciones han demostrado que la inseguridad en cuanto a las condiciones de trabajo fundamentales, es decir más allá de la estabilidad del empleo, es también de gran importancia para la salud. Se refiere al respeto, al reconocimiento y al trato justo que se obtiene a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo. Esto tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de la fuerza de trabajo: por ejemplo, con los

métodos de organización del trabajo, en función de si son o no participativos (pues sin tener la posibilidad o el derecho para expresarse, difícilmente puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad, injusticia e inequidad en los ascensos y promociones, así como en la asignación discrecional de tareas y de horarios, y con el pago o no de un salario acorde con las tareas realizadas, etc. El reconocimiento en el trabajo es importante para la construcción de la identidad y la realización personal, y para enfrentar las dificultades en la tarea. Citado por (Neffa J. , 2015, pág. 268)

Modelo ISTAS, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud
(Moncada, S. 2004)

El modelo CoPsoQ-Istas21 (versión 1.5) se basa en el estudio de (Karasek, R.1979) así como de (Selye, 1936). Toma en cuenta para definir que “son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración”.

El conjunto de exposiciones a los riesgos laborales y condiciones de trabajo tienen una gran influencia en la satisfacción laboral, pues tienen que

ver con el desarrollo de la autoestima y la autoeficacia. La actividad laboral promueve o dificulta que las personas ejerzan sus habilidades, controlen su trabajo e interaccionen con las demás para realizar bien sus tareas, facilitando o dificultando la satisfacción de sus necesidades de bienestar. Según este modelo, la exposición laboral a factores psicosociales se ha identificado como una de las causas más relevantes de ausentismo laboral por motivos de salud y señalan que la combinación de altas exigencias con un bajo nivel de control sobre el trabajo (denominada alta tensión), En compensaciones también denominada recompensas, doblan el riesgo de muerte por Accidentes Cerebrovasculares (ACV o IM), no obstante dentro del modelo menciona T. Cox y A. Griffiths (1996) lo cual esquematizaron las características estresantes del contexto y del contenido del trabajo. El ISTAS es un modelo de análisis de los Riesgos Psicosocial en el Trabajo y su aplicación admite diversos tamaños: uno breve que puede ser auto administrado, otro mediano para uso en empresas y organizaciones, y uno más largo y profundo para realizar investigaciones científicas. (Neffa J. , 2015, págs. 286,288)

Dimensiones de riesgo psicosocial

- a. Exigencias psicológicas en el trabajo: exigencias cuantitativas, exigencia de esconder emociones, y exigencias cognitivas,
- b. Control sobre el trabajo o trabajo activo y desarrollo de habilidades: la influencia, las posibilidades de desarrollo, el control sobre los tiempos a disposición de la empresa u organización, el sentido del trabajo y el compromiso con el trabajo,

- c. Apoyo social y calidad de liderazgo: posibilidades de relación social, apoyo social de los compañeros y de los superiores, la calidad de liderazgo, y el sentido de grupo,
- d. Compensaciones del trabajo, la estima recibida, la seguridad o inseguridad del futuro. Citado por (Neffa J. , 2015, págs. 286,288)
- e. Doble presencia: el trabajo asalariado y el trabajado doméstico familiar que puede aumentar las demandas y el total de horas de trabajo generalmente de las mujeres,

Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo según Gollac, M. (2011); Coutrot, T. (2013); Volkoff, S. (2010).

- a. La fuerte demanda y exigencias psicológicas y la intensidad que requiere hacer el trabajo: el tiempo de trabajo y su configuración, la tensión que genera el estado de permanente disponibilidad al servicio de la empresa, el esfuerzo requerido para hacer la actividad movilizand las tres dimensiones (físicas, psíquicas y mentales), la carga global del trabajo que resulta. El estrés laboral o tensión se refiere a la capacidad que tienen los trabajadores, para resistir a los peligros y hacer frente a la amenaza; el estrés puede ser positivo (si el trabajador los enfrenta y tiene éxito, o negativo si no lo logra).
- b. Las exigencias emocionales: por la modalidad de ejecutar el trabajo, el trabajador debe controlar sus emociones, tener que fingir ante los demás sus sentimientos, deber de sonreír y ser gentil con los clientes o usuarios para fidelizarlos, evitar las quejas y aumentar las ventas, sentir miedo ante el peligro o las amenazas y no poder expresarlo. En síntesis, esconder o

violentar las emociones para hacer el trabajo, e incluso soportar el hostigamiento, la violencia física, las injurias e insultos, y a veces la tentación de recurrir al consumo de drogas o alcohol para compensar ese sufrimiento.

c. El escaso grado de autonomía que se dispone para hacer el trabajo y la posibilidad de controlar o tener un dominio sobre su trabajo. Si no se dispone de un margen de autonomía no se puede participar en la toma de decisiones, para rediseñar el trabajo integrando tareas y poder utilizar sus conocimientos. A veces, debido a esas insuficiencias hay trabajadores que corren el riesgo de tener que asumir de manera forzada una autonomía para hacer frente a los incidentes, interpretar consignas insuficientes o erróneas del trabajo prescripto, imaginar soluciones a los nuevos problemas, tomar iniciativas y asumir riesgos para realizar la actividad (y tener que violar las normas del trabajo prescripto). Tener autonomía significa poder trabajar según su propio estilo y no de manera estándar. Tener algún grado de poder para adoptar decisiones. Para ser autónomo debe existir la posibilidad de recibir apoyo técnico y social porque el trabajador normalmente desea hacer un trabajo de calidad.

d. Relaciones sociales y relaciones de trabajo conflictivas. Pueden predominar en el lugar de trabajo relaciones amigables y cordiales entre los compañeros. Pero con frecuencia pueden existir diversas formas de violencia por parte de los compañeros o del público usuario y de los beneficiarios. En las relaciones de trabajo puede no existir una clara definición de roles, funciones y responsabilidades de cada trabajador generando por ello conflictos interpersonales. El estilo de gestión de la

jerarquía puede ser justo y democrático, o por el contrario irracional, despótico, paternalista o permisivo y sin dejar la posibilidad de participar en el análisis de los problemas y la adopción de decisiones, sin efectuar reuniones periódicas para programar y evaluar conjuntamente el trabajo. A veces, no se realizan evaluaciones periódicas del desempeño comunicando los resultados al trabajador. Las relaciones con el público pueden estar teñidas de violencia por parte de beneficiarios. En contrapartida del trabajo efectivamente realizado, el trabajador espera una recompensa monetaria en función del resultado, y cada vez más un reconocimiento moral por la calidad del trabajo y el esfuerzo realizado que se tome en cuenta para su trayectoria profesional, progresar y ascender en la carrera. Y cada vez más se constata una exigencia de justicia organizacional, el respeto de los derechos, que no haya discriminación, que los concursos para ascender sean transparentes y no haya manipulación y que el fruto del trabajo se distribuya equitativamente. La garantía de esto es la participación de las organizaciones sindicales.

e. Los conflictos éticos y de valores surgen cuando se tiene hacer cosas con las cuales no se está de acuerdo o cosas con las cuales está totalmente en desacuerdo. También cuando la situación de trabajo es de una calidad impedida (por la falta de información, de conocimientos, de formación, mal funcionamiento de los medios de trabajo). Un conflicto que surge frecuentemente es cuando se tiene la vivencia o el sentimiento de que el trabajador no es reconocido moralmente por la organización. También surge si la jerarquía esconde u oculta información sobre los problemas de la

empresa u organización que pueden tener repercusión sobre el empleo y sobre todo cuando los cambios se programan sin consultar a los trabajadores que pueden quedar involucrados.

f. Generan sufrimiento la inseguridad e inestabilidad en la relación salarial, el desempleo, así como las amenazas de despido o suspensiones, padecer la precarización, la posibilidad de cierre del establecimientos, así como de privatizaciones, subcontrataciones o tercerizaciones para reducir o des localizar el empleo. Citado por (Neffa J. , 2016, págs. 13-14)

2.3. Definiciones conceptuales

Los riesgos psicosociales

Son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, para las que tenemos estudios científico suficientes que demuestran que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras. PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo. (Castellà, y otros, 2005, pág. 11)

Exigencias psicológicas

Las exigencias psicológicas poseen un doble sentido, la cuantitativa y el tipo de tarea. Lo cuantitativo hace referencia a la proporción de cantidad de trabajo y tiempo disponible para llevarlo a cabo. Con respecto al tipo de tarea, las exigencias psicológicas son diferentes si es que se labora o no con y para personas, hecho que particulariza las exigencias psicológicas desde el punto de vista emocional. (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005) citado por (Lujan, 2017, pág. 29).

Control sobre el trabajo

La definición de control sobre el trabajo es primordial con respecto a la salud y se describe desde dos dimensiones: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades. Un alto nivel de control en el trabajo establece la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es trascendental el sentido del trabajo (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005) citado por (Lujan, 2017, pág. 29)

Apoyo social

El trabajo brinda diferentes perspectivas de relación interpersonal, y se asocian con la salud de manera diversa. El apoyo social constituye lo funcional de estas relaciones, mientras que el sentimiento de grupo describe su componente emocional. Asimismo, la presencia de rangos, colegas de trabajo y jefes, complejiza aún más estas relaciones (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005) citado por (Lujan, 2017, pág. 30)

Compensaciones del trabajo

La proporción entre la compensación recibida debido al esfuerzo empleado en el trabajo es el eje central del “modelo esfuerzo – recompensa”. Se define como la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de compensaciones que a largo plazo constituye un riesgo para la salud. Básicamente la inseguridad sobre las condiciones de trabajo es la que más riesgo representa para la salud (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005) citado por (Lujan, 2017, pág. 31)

Son las exigencias concurrentes, paralelas, que se suscitan desde el espacio laboral y familiar. Estas se repercuten mutuamente dentro de dicho espacio, generándose una

afectación recíproca tanto en el campo familiar, como en el laboral. Son altas cuando las exigencias laborales obstruyen el afronte de las exigencias familiares. En el contexto laboral se refiere a las exigencias cuantitativas, con respecto a las modificaciones que se pudieran dar a la jornada de trabajo y también con la escasa cesión de autonomía sobre ésta. En cierta medida la exigencia laboral, los horarios y la falta de control sobre la permanencia en el trabajo interfieren con la vida familiar y social del trabajador. (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005) citado por (Lujan, 2017:.30)

Obrero

La palabra obrero tiene su origen en el latín. Procede de operarios, operarii cuyo significado es además del idéntico al español, peon y también lo propio del trabajo. Siendo la evolución de este sustantivo operariu (m), obrariu para dar el resultado de la palabra en español. (Diccionario Actual, s.f.)

Municipalidad

Son los órganos del gobierno local, emanadas de la voluntad popular. Como personas jurídicas del derecho público, tienen autonomía económica y administrativa en los asuntos de su competencia. (Congreso de la República, 1981)

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

Es una investigación básica porque se orienta a profundizar mayor información y conocimientos científicos teóricos relacionados al variable riesgo psicosocial, tomando como base de investigaciones anteriores.

Carrasco (2009) “La investigación básica son aquellas cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni muchos menos experimental, analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia” (43)

El Nivel de investigación es descriptiva, porque describirá los datos, características y comportamiento natural de la variable riesgo psicosociales, y a la vez las dimensiones como exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo del personal, compensaciones del trabajo y doble presencia.

Hernández, Fernández y Baptista (2003). “La investigación de tipo descriptiva mide, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar” (117)

El Diseño de este estudio es no experimental porque no se realizará alguna modificación o manipulación intencional al variable riesgo psicosocial.

“El diseño no experimental es una investigación que se realizan sin manipulación deliberada de variables y en los que solos se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003:269).

Es transversal porque el instrumento seleccionado será aplicado en un solo momento y tiempo único.

“Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003:270)

3.1.2. Enfoque

Es un estudio cuantitativo porque la recolección de datos será representada numéricamente y son analizados por tablas, figuras y métodos estadísticos en números y porcentajes.

“Utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y aprobar hipótesis establecida previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística

para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.
Hernández, Fernández y Baptista, 2003:05).

3.2. Población y Muestra:

La población considerada para el estudio está conformada por 85 trabajadores obreros de Limpieza Pública tanto masculino y femenino de 19 y 55 años a más de la Municipalidad Provincial de Barranca.

“Población es el total de los individuos o elementos a quienes se refiere la investigación, es decir, todos los elementos que vamos a estudiar, por ello también se le llama universo”. (Hurtado y Toro, 2001:79).

Muestra:

No se considera muestra porque se está trabajando con población de 85 trabajadores al 100%.

3.3. Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	INSTRUMENTO
Riesgo psicosocial	Son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores. Gollac, M. (2013)	Exigencias psicológicas en el trabajo	exigencias cuantitativas	1	0=Siempre 1=La mayoría de las veces 2=Algunas veces 3=Solo unas pocas veces 4=Nunca	Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve Autor: Superintendencia de Seguridad Social, 2013
			exigencias cognitivas	2		
			exigencias emocionales	3		
			exigencias de esconder emociones	4		
			exigencias sensoriales	5		
		Trabajo activo y desarrollo de habilidades	influencia en el trabajo	6		
			posibilidades de desarrollo en el trabajo	7		
			control sobre los tiempos de trabajo	8		
			sentido del trabajo	9		
		Apoyo social y calidad de liderazgo	integración en la empresa	10		
			claridad de rol	11		
			conflicto de rol	12		
			calidad de liderazgo	13		
			calidad de la relación con superiores	14		
		Compensaciones	calidad de la relación con los compañeros/as de trabajo	15		
			inseguridad respecto del contrato de trabajo	16		
			inseguridad respecto de las características del trabajo	17		
		Doble presencia	Estima	18		
			carga de tareas domésticas	19		
preocupación por tareas domésticas	2					

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento	: Cuestionario SUSESO– ISTAS 21, versión breve
Autor y Año	: Superintendencia de Seguridad Social, 2013
Procedencia	: Chile
Administración	: Cuestionario individual y autónomo
Aplicación	: Cualquier tipo de trabajo
Duración	: Sin límite de tiempo
Objetivo	: Medir la existencia y magnitud de los factores o Dimensiones de riesgos psicosociales
Descripción	: Este un instrumento fue validado y diseñado por la Superintendencia de Seguridad Social, en junio del 2013 en Chile consta de 20 preguntas, con 5 dimensiones las cuales Evalúan las clasificaciones: Exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo, falta de compensaciones, doble presencia . Los ítems serán respondidos a través de las alternativas: “Siempre” “la mayoría veces” “Algunas veces” “Sólo unas pocas veces” “Nunca”.
Calificación	: A continuación se presenta un cuadro de escala valorativa del instrumento y calificación final.

Dimensión	Nivel de Riesgo Bajo	Nivel de Riesgo medio	Nivel de Riesgo alto
Exigencias psicológicas	5 – 11	12 - 18	19 – 25
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	5 – 11	12 - 18	19 – 25
Apoyo social en la empresa	5 – 11	12 - 18	19 – 25
Compensaciones	3 – 6	7 - 11	12 – 15
Doble presencia	2 – 4	5 - 7	8 – 10
Rango general	20 -46	43 - 73	74 - 100

Propiedades Métricas :

Validación:

El instrumento fue diseñado y adaptado por Superintendencia de Seguridad Social (2013) quienes realizaron un análisis factorial, basada en una rotación de Equamax. De esta forma se excluyeron los factores o dimensiones que no superen a inferiores a 0.30. Se evaluo con un índice de adecuación muestral de káiser-meyer-oklin (KMO)⁴

Fiabilidad:

Para la obtención de la fiabilidad, la Superintendencia de Seguridad Social realizaon la aplicación de alfa de cronbach considerando las 5 dimensiones, exigencias psicológicas (Alfa=0.86) trabajo activo y desarrollo de habilidades (Alfa=0.89), apoyo social y calidad de liderazgo (Alfa=0.92), compensaciones (Alfa=0.84) y doble presencia (Alfa=0.60). Por ultimo para efecto de nuestra

investigación se le aplicó una prueba piloto, obteniendo un alfa de cronbach de 0,675 que significa de fiabilidad aceptable.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,675	20

3.4. Técnicas para el procedimiento de datos

Luego de la aplicación del instrumento que mide la variable Riesgo Psicosocial y sus dimensiones, los datos obtenidos fueron procesados, organizados en base de datos mediante el uso el software estadístico SPSS. Versión 22 en español y la hoja de cálculo de Excel.

Luego se organizó usando las técnicas de tabulación en tablas y figuras estadísticas para luego analizarlos e interpretarlos a través de la estadística descriptiva.

Capítulo IV

RESULTADOS

Este capítulo tiene como finalidad presentar los resultados obtenidos de la investigación Riesgo Psicosocial en el Personal Obrero de Limpieza Pública, Municipalidad Provincial Barranca, 2018, considerando la variable y sus dimensiones: Exigencias Psicológicas, Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, Compensaciones y Doble Presencia, luego de la aplicación del cuestionario SUCESO ISTAS21 versión breve a la población de trabajadores.

4.1 Características generales de la población encuestada

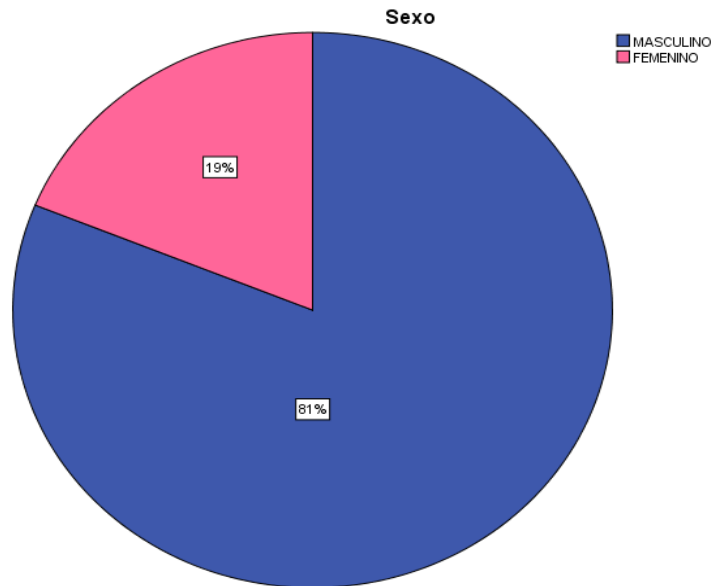
4.1.1 Sexo

Tabla 1: Distribución de frecuencia y porcentaje, según sexo de la población encuestada

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	69	81,2
Femenino	16	18,8
Total	85	100,0

Fuente: cuestionario de Riesgo Psicosocial SUCESO ISTAS 21 aplicado por las tesis 2018.

Figura 1: Distribución de frecuencia y porcentaje, según sexo de la población encuestada.



Fuente: Ídem.

En la tabla 1, de un total de un 100% de la población se observa que 69 trabajadores que representa el 81,2% son del sexo masculino y 16 trabajadores que representan el 18,8% son de sexo femenino. Es decir, existe mayor cantidad de personal masculino. Se precisa entonces que el sector de limpieza en general está siendo copado más hombres que por mujeres, aunque se observa un menor porcentaje en las mujeres hoy en día los estigmas sociales se están rompiendo tanto hombres como mujeres están aptos para realizar cualquier tipo de labor, de trabajo o de función, atrás quedaron los años en que se le consideraba a la mujer exclusiva para la cocina y la limpieza o el cuidado de los hijos, en este caso no es impedimento para nadie y existen tantos hombres como mujeres trabajando en esta área.

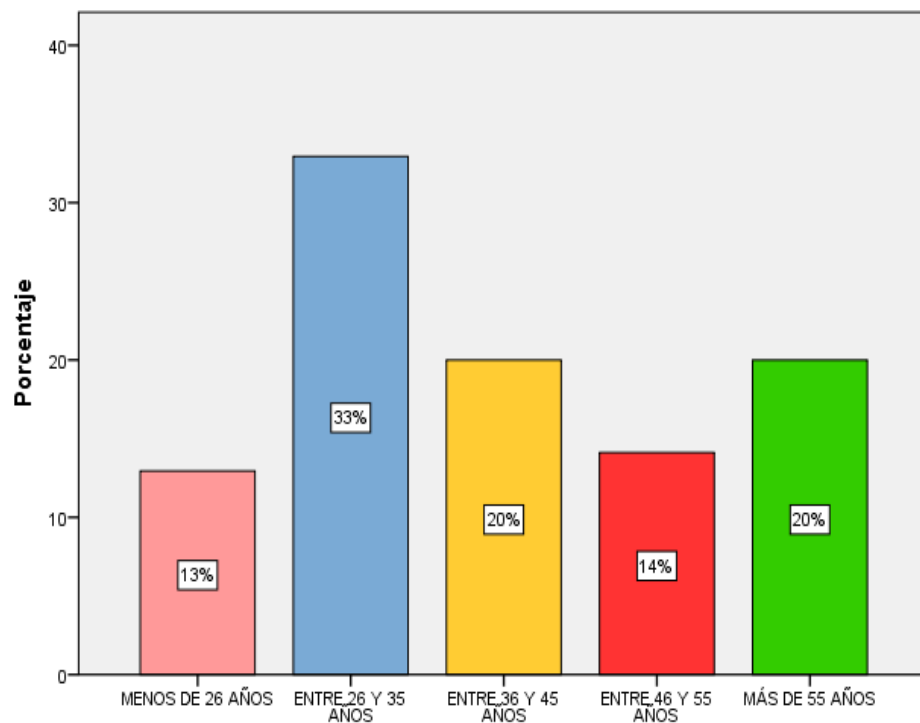
4.1.2. Edad de la población de estudio

Tabla 2: Distribución de frecuencia y porcentaje, según la edad de la población de estudio.

	Frecuencia	Porcentaje
Menos De 26 años	11	12,9
Entre 26 Y 35 años	28	32,9
Entre 36 Y 45 años	17	20,0
Entre 46 Y 55 años	12	14,1
Más De 55 años	17	20,0
Total	85	100,0

Fuente: Ídem.

Figura 2: Distribución de porcentaje, según la edad de la población de estudio.



Fuente: Ídem.

En la tabla 2 se observa que, de 100% de la población, se observa que 11 trabajadores que representa el 12.9% tienen menos de 26 años, 28 trabajadores que representa un 32.9% tienen entre 26 y 35 años, 17 trabajadores que representa un 20% tienen entre 36 y 45 años, 12 trabajadores que representa un 14.1% tienen entre 46 y 55 años y 17 trabajadores que representa un 20% tienen más de 55 años de edad. Según MINSA de Perú, clasifica en etapa de vida niño (0-9 años), vida adolescente (10-19 años), vida adulto (20 - 59 años), adultez (27 - 59 años) y vida adulto mayor (60 años y más). (Ministerio de Salud, Gobierno del Perú)

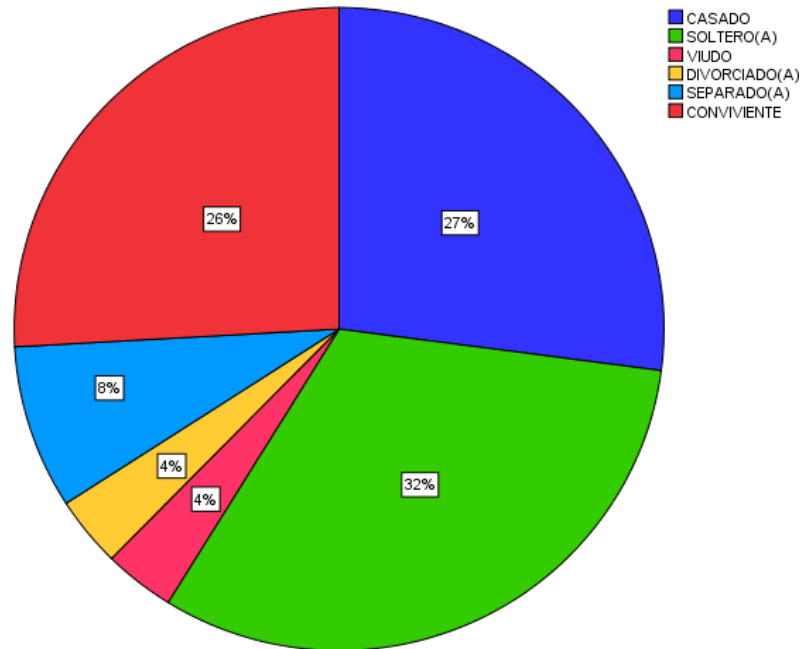
4.1.3. Estado civil

Tabla 3: Distribución de frecuencia y porcentaje, según estado civil de la población encuestada

	Frecuencia	Porcentaje
Casado	23	27,1
Soltero(a)	27	31,8
Viudo	3	3,5
Divorciado(a)	3	3,5
Separado(a)	7	8,2
Conviviente	22	25,9
Total	85	100,0

Fuente: Ídem.

Figura 3: Distribución de porcentaje, según estado civil de la población encuestada



Fuente: Ídem.

En la tabla 3 se observa de un 100% de la población estudiada, 23 trabajadores que representa un 27.1% son casados; 27 trabajadores que representa un 31.8% son solteros; 3 trabajadores que representa un 3.5% son viudos; 3 trabajadores que representa un 3.5% son divorciados, 7 trabajadores que representa un 8.2% son separados y 22 trabajadores que representa un 25.9% son convivientes. Es decir, la mayoría de trabajadores son solteros lo que no se le desliga tener una familia, dentro de este grupo se encuentran las madres solteras quienes tienen una carga familiar por quien luchar y salir adelante

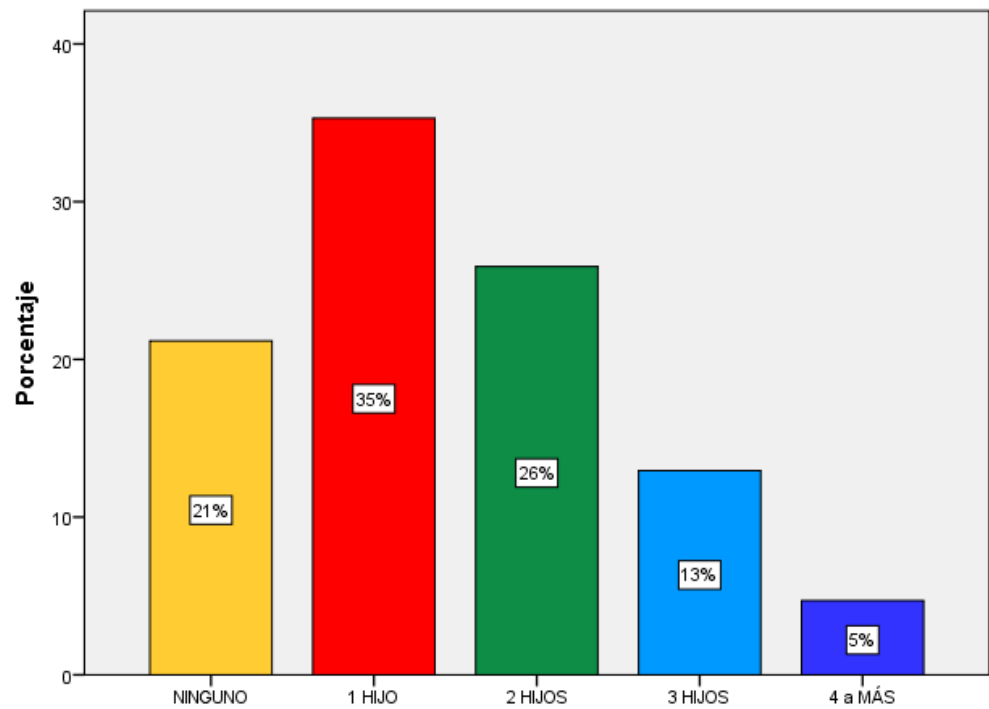
4.1.4. Hijos a cargo de la población de estudio

Tabla 4: Distribución de frecuencia y porcentaje, según hijos a cargo de la población encuestada

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	18	21,2
1 Hijo	30	35,3
2 Hijos	22	25,9
3 Hijos	11	12,9
4 A más	4	4,7
Total	85	100,0

Fuente: Ídem

Figura 4: Distribución de porcentaje, según hijos a cargo de la población encuestada.



Fuente: Ídem

En la tabla 4 se observa que del 100% de la población, 18 trabajadores que representa un 21.2% no tienen ningún hijo a su cargo; 30 trabajadores que representan un 35.3% tienen un hijo a su cargo; 22 trabajadores que representa un 25.9% tienen dos hijos a su cargo; 11 trabajadores que representa un 12.9% tienen tres hijos a su cargo y 4 trabajadores que representa un 4.7% tienen 4 a más hijos a su cargo. Es decir, la mayoría de padres tienen 1 hijo. Se precisa que la mayoría de las personas tiene una carga familiar, ello implica la necesidad de buscar el sostén familiar, mientras más son los hijos, mayor son los gastos, muchos de los trabajadores vieron en esta labor una alternativa de solución a sus problemas, además que en este grupo se encuentran madres y padres solteros que cuentan con más de dos hijos en algunos casos.

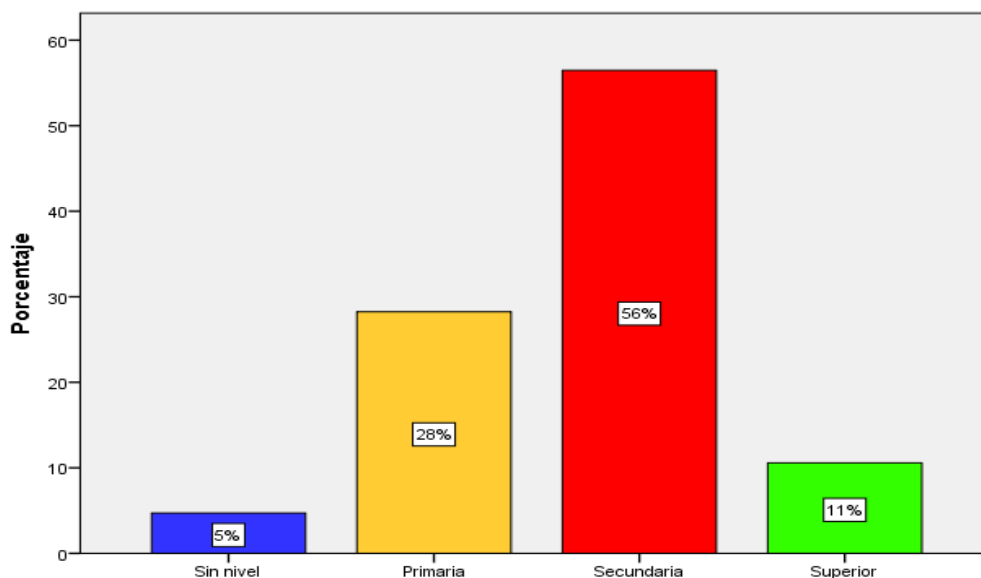
4.1.5. Grado de instrucción de la población de estudio

Tabla 5: Distribución de frecuencia y porcentaje, según grado de instrucción de la población encuestada.

	Frecuencia	Porcentaje
Sin nivel	4	4,7
Primaria	24	28,2
Secundaria	48	56,5
Superior	9	10,6
Total	85	100,0

Fuente: Ídem.

Figura 5: Distribución de porcentaje, según grado de instrucción de la población encuestada.



Fuente: Ídem.

En la tabla 5 se observa que del 100% de la población estudiada, 4 trabajadores que representa un 4.7% son sin nivel de educación, es decir son iletrados; 24 trabajadores que representa un 28.2% tienen una educación de nivel primaria; 48 trabajadores que representa un 56.5% tienen una educación nivel secundaria y 9 trabajadores que representa un 10.6% tienen una educación de nivel superior. Es decir, la mayoría de los trabajadores tienen una educación de nivel secundaria. Se precisa entonces que los requisitos para presentarse a trabajar como obrero de limpieza pública son mínimos, puesto que no se requiere de mayor preparación, sin embargo los municipios ofrecen con estos trabajos una alternativa laboral y de superación para las personas que se insertan en esta área también existen profesionales y técnicos quienes no han podido cubrir sus expectativas laborales o simplemente no han encontrado un trabajo, quienes también se desempeñan en esta área, lo que demuestra la precariedad con la que en nuestro país es la situación laboral de jóvenes y adultos.

4.2. Resultados de la variable Riesgo Psicosocial:

4.2.1. Resultado del Objetivo General

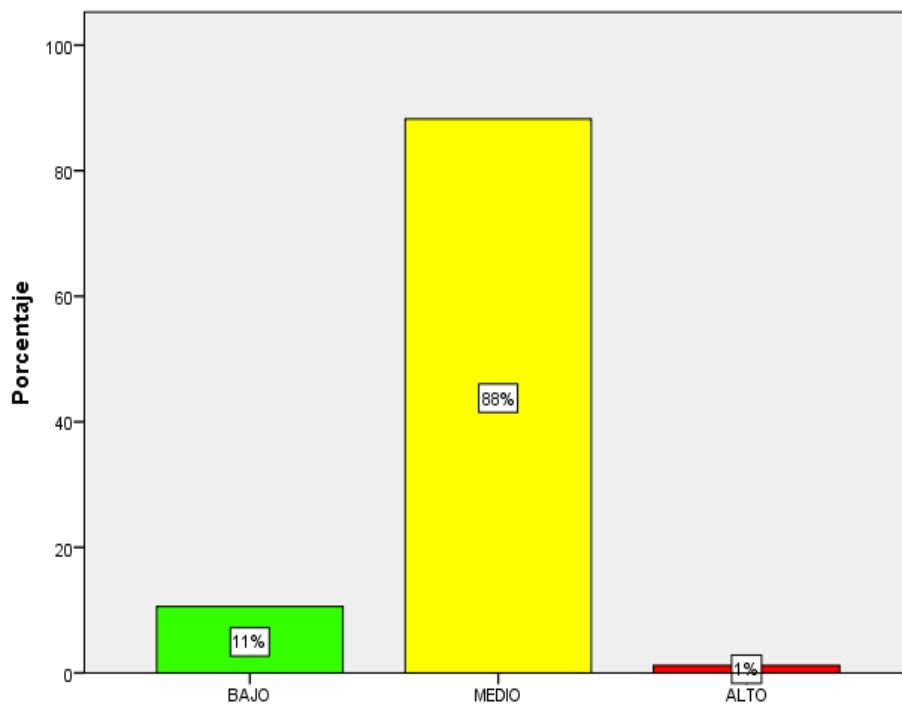
Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en el personal Obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Tabla 6: Nivel de Riesgo Psicosocial en el personal obrero de limpieza pública

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	10,6
Medio	75	88,2
Alto	1	1,2
Total	85	100,0

Fuente: Ídem.

Figura 6: Nivel de Riesgo Psicosocial en el personal obrero de limpieza pública.



Fuente: Ídem.

En la tabla 6 se observa que 75 trabajadores que representa el 88, 2% se muestran en un nivel de riesgo medio, 9 trabajadores que representan el 10.6% están en un riesgo bajo y 1 trabajador que representa el 1.2% se encuentran en un riesgo alto. Entonces, se ha identificado que en los trabajadores manifiestan un nivel de riesgo medio, en las situaciones de trabajo algunas veces están presentes las exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo de la empresa, compensación y doble presencia en el entorno laboral, relacionada con la realización de tareas y la cantidad de trabajo que a la larga puede afectar al bienestar tanto físico, psíquico o social del trabajador.

4.3. Resultado por Dimensiones

4.3.1. Exigencias psicológicas

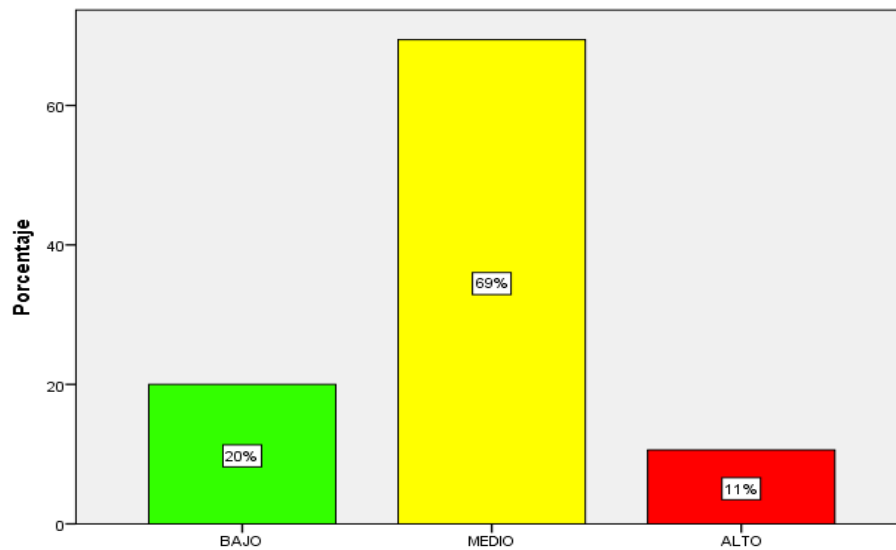
Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en exigencias psicológicas en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Tabla 7: Nivel de Riesgo en exigencias psicológicas en el personal obrero de limpieza pública

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	20,0
Medio	59	69,4
Alto	9	10,6
Total	85	100,0

Fuente: Ídem

Figura 7: Nivel de Riesgo en exigencias psicológicas en el personal obrero de limpieza pública.



Fuente: Ídem

En la tabla 7, se observa que 59 trabajadores que representan el 69.4% están en un nivel de riesgo medio en exigencias psicológicas, 17 trabajadores que representa el 20% están en un nivel de riesgo bajo y 9 trabajadores que representa el 10.6% manifestaron un nivel de riesgo alto. Es decir, se identificó en la dimensión exigencias psicológicas, la mayoría de trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo medio, debido a que en el trabajo algunas veces hay exigencia de concentración, emocional y de toma de decisiones, por los horarios a cumplir y persistente supervisión que son características presentes de la labor desarrollada del barrido y recojo de desechos de la calle.

4.3.2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades

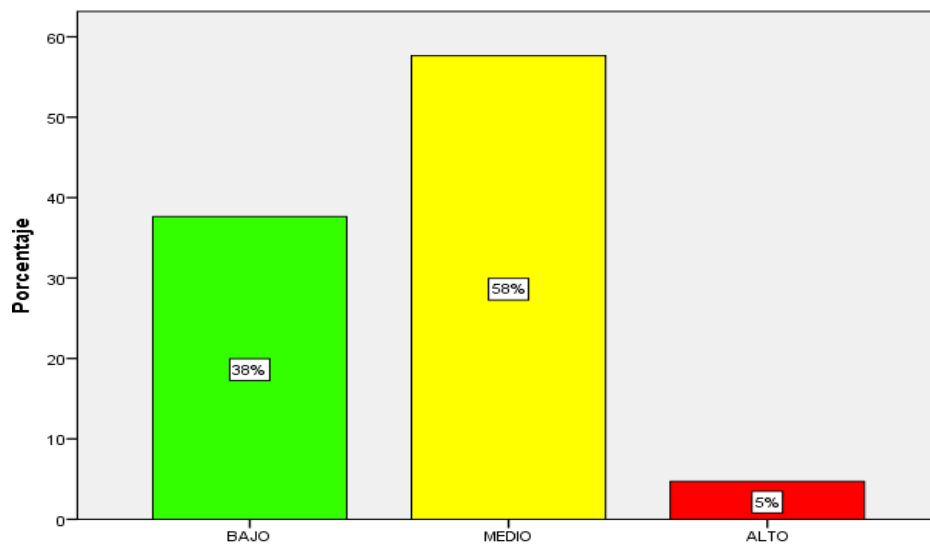
Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en trabajo activo y desarrollo de habilidades en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Tabla 8 Nivel de Riesgo en trabajo activo y desarrollo de habilidades en el personal obrero de limpieza pública.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32	37,6
Medio	49	57,6
Alto	4	4,7
Total	85	100,0

Fuente: Ídem

Figura 8: Nivel de Riesgo en trabajo activo y desarrollo de habilidades en el personal obrero de limpieza pública.



Fuente: Ídem

En la tabla 8 se observa que 49 trabajadores que representa el 57.6% manifiestan un nivel de riesgo medio en trabajo activo y desarrollo de habilidades, 32 trabajadores que representa el 37.6% están en un nivel de riesgo bajo y 4 trabajadores que representa el 4.7% se encuentran en un nivel de riesgo alto. Por lo cual, se identificó que hay una predominancia en el nivel de riesgo medio en la dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, debido a que algunas veces los trabajadores señalan, la falta de influencia de la cantidad y forma de trabajo, la posibilidad de desarrollar habilidades por la actividad repetitiva que realizan.

4.3.3. Apoyo social y calidad de liderazgo en el personal obrero de limpieza pública.

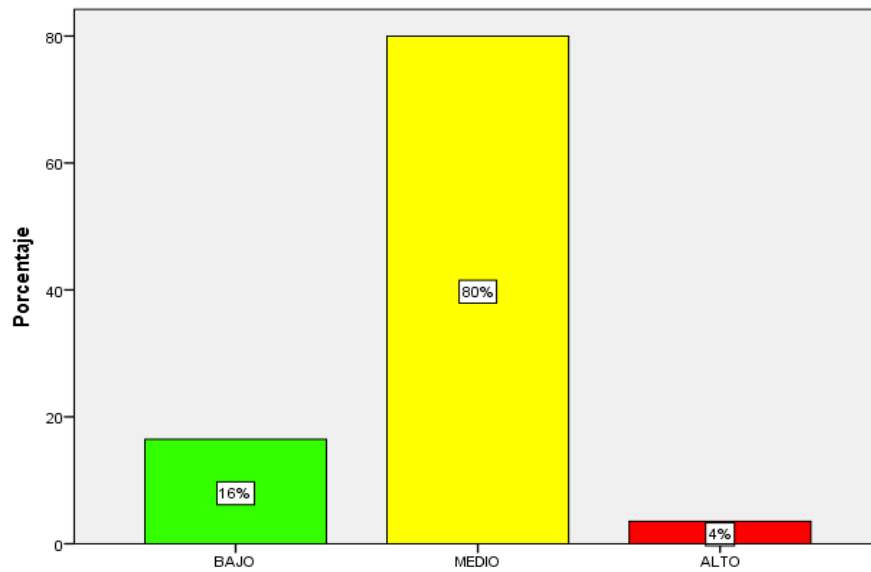
Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en apoyo social y calidad de liderazgo en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Tabla 9: Nivel de Riesgo en apoyo social y calidad de liderazgo en el personal obrero de limpieza pública

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	16,5
Medio	68	80,0
Alto	3	3,5
Total	85	100,0

Fuente: ídem

Figura 9: Nivel de Riesgo en apoyo social y calidad de liderazgo en el personal obrero de limpieza pública.



Fuente: ídem

En la tabla 9 se observa que 68 trabajadores que representa el 80% manifiesta un nivel de riesgo medio en apoyo social y calidad de liderazgo, 14 trabajadores que representa el 16.5% están en riesgo bajo y 3 trabajadores que representan el 3.5% están en riesgo alto. Es decir, se identificó en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo existe predominio de riesgo medio, por lo que se deduce que los trabajadores consideran que algunas veces hay falta de apoyo y calidad de liderazgo, falta de apoyo de sus superiores y compañeros (as) de trabajo, con tareas o información escasa por parte de sus jefes, reduciendo las oportunidades de trabajo en equipo, causando conflicto y falta de identidad con el rol asumido.

4.3.4. Compensaciones

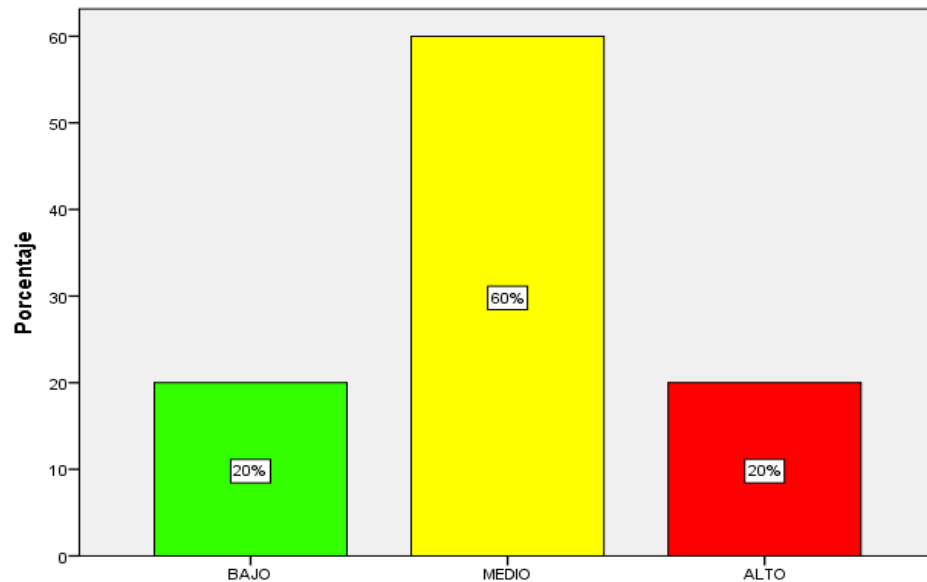
Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en compensaciones en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Tabla 10: Nivel de Riesgo en compensaciones en el personal obrero de limpieza pública.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	20,0
Medio	51	60,0
Alto	17	20,0
Total	85	100,0

Fuente: ídem

Figura 10: Nivel de Riesgo en compensaciones en el personal obrero de limpieza pública.



Fuente: ídem

En la tabla 10 se observa que 51 trabajadores que representa el 60% presentan un nivel de riesgo medio, 17 trabajadores que representa el 20% presentan un nivel de riesgo bajo y 17 trabajadores que representa el 20% presentan un nivel de riesgo alto. Es decir, se identificó que en la dimensión compensaciones, el Personal Obrero presentan riesgo medio, por lo que deducimos que el trabajador sobre todo los contratados algunas veces estaría insatisfecho con la remuneración que percibe a cambio de su trabajo, por otro lado está la preocupación por el futuro en relación a la pérdida de empleo y los cambios no deseados en los horarios, tareas, contrato; el debido reconocimiento que merecen por su trabajo y buen trato a su persona, lo cual lleva a no identificarse con su institución.

4.3.5. Doble presencia

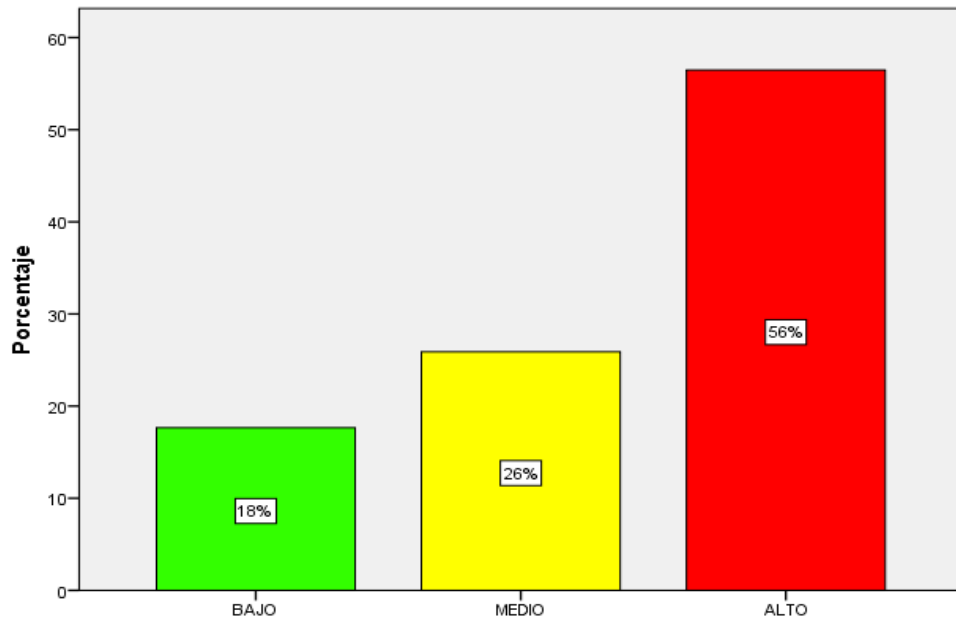
Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en doble presencia en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Tabla 11: Nivel de riesgo en doble presencia en el personal obrero de limpieza pública.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	17,6
Medio	22	25,9
Alto	48	56,5
Total	85	100,0

Fuente: ídem

Figura 11: Nivel de riesgo en doble presencia en el personal obrero de limpieza pública.



Fuente: ídem

En la tabla 11 se observa que 48 trabajadores que representa el 56.5% presenta un nivel de riesgo alto en doble presencia, 22 trabajadores que representa el 25.9% presentan un nivel de riesgo medio y 15 trabajadores que representa el 17.6% presentan un nivel de riesgo bajo. Cabe señalar en la dimensión doble presencia se identificó predominio de riesgo alto, debido a que los obreros tanto hombre como mujer suelen tener responsabilidades, ya que la mayoría tienen hijos a su cargo por tanto piensan en las exigencias domésticas y familiares cuando están en su trabajo.

Capítulo V

DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

La presente investigación Riesgo Psicosocial en el Personal Obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. Tuvo como objetivo Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en el personal Obrero de Limpieza Pública.

Hallando como resultado general que el 88, 2% del personal obrero de limpieza pública presenta un nivel de riesgo medio. Por lo que en las situaciones de trabajo algunas veces están presentes las exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo, compensación y doble presencia en el entorno laboral, relacionada con la realización de tareas y la cantidad de trabajo que a la larga puede afectar al bienestar tanto físico, psíquico y social del trabajador.

Los resultados de la presente investigación difieren con la investigación realizada por Aravena, M. (2016). *Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en Recolectores de Residuos Sólidos Urbanos de la Comuna de Yumbel, Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, Chile*. Cuyo objetivo fue Determinar la presencia de

factores de riesgo psicosocial y su relación con el nivel de satisfacción laboral en recolectores de residuos sólidos urbanos. Los resultados demostraron que los porcentajes sobre el 50%, permite calificarlos en riesgo psicosocial alto nivel 1 y alto nivel 2. Entonces podemos concluir que se ha identificado el objetivo general de la investigación donde la predomina el nivel de riesgo medio.

En respuestas al objetivo específico 1, establecido por la investigación cuyo objetivo fue Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en exigencias psicológicas en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. Lo cual existe predominancia en el nivel de riesgo medio se halló el 69%, debido a que en el trabajo algunas veces hay exigencia de concentración, emocionales, el acto de esconder emociones y toma de decisiones, por los horarios a cumplir y persistente supervisión que son características presentes de la labor desarrollada en el barrido y recojo de desechos de la calle, y están vulnerables a sufrir estrés y fatiga. En la investigación de Aravena, M. (2016). *Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en Recolectores de Residuos Sólidos Urbanos de la Comuna de Yumbel, Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, Chile*. Encontró a diferencia de los resultados de nuestra investigación que la dimensión 1 (Exigencias psicológicas) arrojó riesgo medio (color amarillo) un 52,0%. Entonces podemos concluir en respuesta al objetivo específico 1, se ha identificado el riesgo psicosocial en exigencias psicológicas a nivel medio.

En respuesta al objetivo específico 2, establecido por la investigación cuyo objetivo fue Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en trabajo activo y desarrollo de habilidades en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. Se halló la existencia de un nivel de riesgo medio con un 58%. Debido a

que algunas veces los trabajadores señalan, la falta de influencia de la cantidad y forma de trabajo, la posibilidad de desarrollar habilidades por la actividad repetitiva que realizan. En la investigación de Aravena, M. (2016). *Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en Recolectores de Residuos Sólidos Urbanos de la Comuna de Yumbel, Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, Chile*, se halló que el porcentaje más alto corresponde a nivel medio, en cuanto al trabajo activo y desarrollo de habilidades con un 38%. Entonces podemos concluir en respuesta al objetivo específico 2, que se ha identificado el riesgo psicosocial en trabajo activo y desarrollo y habilidades a nivel medio.

Sobre los resultados del objetivo específico 3, establecido por la investigación cuyo objetivo fue Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en apoyo social y calidad de liderazgo en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. Se identificó que un 80% presenta un nivel riesgo medio, por lo que se deduce que los trabajadores consideran que algunas veces hay falta de apoyo y calidad de liderazgo, sin apoyo de sus superiores y compañeros (as) de trabajo, con tareas o información escasa por parte de sus jefes, reduciendo las oportunidades de trabajo en equipo, causando conflicto y falta de identidad con el rol asumido. En la investigación de Aravena, M. (2016). *Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en Recolectores de Residuos Sólidos Urbanos de la Comuna de Yumbel, Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, Chile*. A diferencia de la nuestra halló que los porcentajes más altos corresponden a un nivel medio, en cuanto Apoyo social y calidad de liderazgo con un 48%. Entonces concluimos en respuesta al objetivo específico 3, se ha identificado el riesgo psicosocial en Apoyo social y calidad de liderazgo un nivel medio.

Sobre los resultados del objetivo específico 4, establecido por la investigación cuyo objetivo fue Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en compensaciones en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. Se halló que el 60% presentan un nivel de riesgo medio, por lo que deducimos que algunas veces el trabajador sobre todo los contratados estarían insatisfechos con la remuneración que perciben a cambio de su trabajo, por otro lado está la preocupación por el futuro en relación a la pérdida de empleo y los cambios no deseados en los horarios, tareas, contrato; el debido reconocimiento que merecen por su trabajo y buen trato a su persona, lo cual lleva a no identificarse con su institución. En la investigación de Aravena, M. (2016). *Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en Recolectores de Residuos Sólidos Urbanos de la Comuna de Yumbel, Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, Chile*. A diferencia de la nuestra halló que los porcentajes más altos corresponden a un nivel alto, en cuanto compensaciones con un 68%. Entonces podemos concluir en respuesta al objetivo específico 4, se ha identificado el riesgo psicosocial en compensaciones a nivel medio.

Por último los resultados del objetivo específico 5, establecido por la investigación cuyo objetivo fue Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en doble presencia en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. Se halló que el 57% presentan un nivel de riesgo alto, debido a que los obreros tanto hombres como mujeres suelen tener responsabilidades, ya que la mayoría tienen hijos a su cargo por tanto piensan en las exigencias domésticas y familiares cuando están en su trabajo, así tienen dificultad para separar los problemas personales de lo laboral, ocasionando negativamente su bienestar físico y social. De manera similar, pero con mayor porcentaje

diferente Aravena, M. (2016). *Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en Recolectores de Residuos Sólidos Urbanos de la Comuna de Yumbel, Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, Chile*. Halló en la Dimensión doble presencia asociado a riesgo alto con un 86%; entonces podemos concluir en respuesta al objetivo específico 5, se ha identificado el riesgo psicosocial en doble presencia un nivel alto con el 57%.

Al no existir investigaciones a nivel nacional y local sobre el presente estudio, existe aporte de la teoría usada a nuestra investigación para la interpretación de los resultados encontrados a nivel general y específicos. Lo cual se tomó la investigación a nivel internacional de Aravena, M. (2016). *Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en Recolectores de Residuos Sólidos Urbanos de la Comuna de Yumbel, Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, Chile*. Concluyendo sobre el riesgo psicosocial determinaron que los trabajadores se encontraban expuestos a riesgo alto.

5.2. Conclusiones

A nivel general el 88% del Personal Obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, se encuentran en un nivel de riesgo medio y en segundo lugar 11% en nivel de riesgo bajo y 1% en un nivel de riesgo alto.

En cuanto a la primera dimensión exigencias psicológicas el 69% del personal Obrero de Limpieza están en un nivel de riesgo medio, 20% riesgo bajo y 10% riesgo alto.

La segunda dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades el 58% del personal Obrero de Limpieza están en un nivel de riesgo medio, 38% riesgo bajo y 5% riesgo alto.

En la tercera dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo el 80% del personal Obrero de Limpieza están en un nivel riesgo medio, 16% riesgo bajo y 4% riesgo alto.

En la cuarta dimensión compensaciones el 60% del personal Obrero de Limpieza están en un nivel de riesgo medio, 20% riesgo alto y 20% riesgo bajo.

En la quinta dimensión doble presencia el 57% del personal Obrero de Limpieza están en un nivel de riesgo alto, 26% riesgo medio y 18% riesgo bajo.

5.3. Recomendaciones

Considerando que los trabajadores de limpieza Pública presentan predominio de nivel medio en riesgo psicosocial, se recomienda a la Sub Gerencia de Salud y Medio Ambiente, a través de la Oficina de Bienestar de Personal obrero diseñar programas preventivos promocionales y de sensibilización e información sobre riesgo psicosocial y sus consecuencias, dirigida a reducir la presencia de dichos riesgos relacionados con el trabajo.

Incluir en el área de Sub Gerencia de salud y Medio Ambiente facilidades de apoyo afectivo a la Oficina de Bienestar Social de Personal Obrero para implementar programas de atención individualizada y de grupo a través de talleres educativos, recreativos y participativos incluyendo a la familia, con el propósito de reducir el alto riesgo en la dimensión doble presencia

Conservar un nivel de compromiso y empatía la Trabajadora Social como líder del área de Bienestar de Personal Obrero, se le recomienda en relación a la problemática de los trabajadores para mejorar el nivel de riesgo alto en la dimensión doble presencia, interviniendo a nivel individual y grupal a través de un conjunto de acciones y estrategias de apoyo.

Capítulo VI

FUENTES DE INFORMACION

6.1 Fuentes Bibliográficas

Carrasco, S. (2009). Metodología de la Investigación Científica (2 ed.). Lima, Perú: San Marcos.

Hernández, R., Fernández., C. & Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. (3 Ed). México D.F.: Mc Graw Hill.

6.2. Fuentes de Documentales

Gonzales, E. (2015). *Factores de riesgos en los accidentes laborales del profesional de enfermería. Hospital regional huacho 2011* (tesis de maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

6.3. Fuentes Hemerográficas

Cassini, J. (2015). Percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo: una experiencia con los trabajadores no docentes de la UNLP. SciELO, 15, 3-4. Recuperado el 2018, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88932015000100009

Lavarello, J. (30 de octubre de 2017). Riesgos Psicosociales en Trabajadores de una Empresa de Transporte de Santiago de Chile, Universidad Central de Chile.

Revista de Salud Pública, 21(3)pag.1-10. Recuperado el 2018, de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/17326/18785>

6.4. Fuentes Electrónicas

Acevedo, G., Sánchez, J., Farías, M., & Fernández, A. (2013). Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Ciencia y trabajo*, 140-147. Recuperado de 2018, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n48/art07.pdf>

Alvarado, R., Perez, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). *Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile*. Recuperado de 2018, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872012000900008

Aravena, M. (2016). *Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en Recolectores de Residuos Sólidos Urbanos de la Comuna de Yumbel, Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, Chile*. Recuperado de 2018, de <http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2345/Aravena%20Gonz%C3%A1lez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bach, K. (2017). *Incidencia y factores asociados a riesgo psicosocial en personal de emergencia en hospital MINSA. Huancayo. Universidad Peruana los Andes.2017*. Recuperado de 2018, de http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/184/Kenyu_Solorzano_Tesis_Titulo_2017.pdf?sequence=1

Beleño, R., & Ucros, M. (2014). *Factores de Riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la universidad de la costa cuc en el 2014.*

Recuperado de 2018, de <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/262/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cacivio, R. (2016). Tesis Doctoral Factores de riesgo psicosocial en en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de argentina- SeDiCI - Unlp.

Recuperado de 2018, de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/59647/Documento_completo____.pdf-PDFA.pdf?sequence=3

Carrasco, J. (2015). Factores_De_Riesgo_Laboral que afectan al personal asistencial

de enfermería de la unidad de cuidados intermedios cardiología y medicina del Hospital II-2 SULLANA, 2014. Recuperado de 2018, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/358/FACTORES_DE_RIESGO_LABORAL_CARRASCO_VIDAL_JACINTO_YOEL.pdf?sequence=1

Castellà, T., Fernández, L., García, N., Lázara, M., Llorens, C., & Menéndez, M. &

(2005). *Organización del Trabajo, Salud y Riesgos Psicosociales.* Recuperado de 2018, de <http://www.istas.ccoo.es/descargas/guia%20de%20sensibilizacion%20def.pdf>

Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo, (. (2015). *Factores de Riesgo*

Psicosocial en el Trabajo. Recuperado de 2018, de Boletín EsSalud: http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm

- Congreso de la República, P. (1981). *Ley Organica De Municipalidades*. Congreso de la Republica, Lima. Recuperado de 2018, de Ley Organica De Municipalidades.: https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res25.pdf
- Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, I. D. (Julio de 2013). Dimensiones De Riesgos Psicosociales En El Trabajo . Recuperado de 2018, de http://www.campusprevencionisl.cl/contenido/vigilancia/Dimensiones_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_Trabajo.pdf
- Departamento de Riesgos Psicosociales, A. (2013). *Manual de Aplicación ACHS*. Recuperado de 2018, de Departamento de Riesgos Psicosociales: http://www.achs.cl/portal/Empresas/Documents/Manual_Riesgos_Psicosociales.pdf
- Diccionario Actual. (s.f.). Recuperado el 2018, de <https://diccionarioactual.com/obrero/>
- Estrada, E. (2016). Entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios del sector salud - minsa: diferencias entre atención primaria y hospitalarias. Recuperado de 2018, de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2191>
- Factores de riesgo psicosocial - Osalan - Euskadi.eus. (2015). Recuperado de 2018, de <http://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikopreben-factores-de-riesgo-psicosocial/s94-contpsik/es/>
- Guevara, Y., & Solorzano, I. (2017). *Diagnostico Riesgos Psicosociales en los colaboradores del hogar infantil Duendecillos*. Recuperado de 2018, de http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4988/3/Diagnostico_Riesgos_Psicosociales_Guevara_2017.pdf
- Huacasi, Z., & Ticona, Y. (2016). *Factores De Riesgo Psicosocial Y Compromiso Organizacional De Trabajadores En La Municipalidad Provincial De*

Arequipa. Recuperado de 2018, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3528/Pshupazb.pdf?sequence=1>

Hurtado, C. (2013). Percepción de Riesgos psicosociales, Estrés, Ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras. Recuperado de 2018, de <https://eprints.ucm.es/23439/1/T34935.pdf>

ISTAS, I. S. (s.f.). *Riesgo Psicosocial* / ISTAS. Recuperado de 2018, de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3185>

ISTAS, I. S. (s.f.). *Riesgos psicosociales* / ISTAS. Recuperado de 2018, de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3938>

Lujan, R. (2017). Riesgo Psicosociales en el trabajo de los servidores publicos de la contraloria general de la republica, 2017. Recuperado de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6541/Lujan_DRA.pdf?sequence=1

Machicado, Y. (2017). Factores De Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón Puno - 2016. Recuperado de 2018, De Licenciada En Enfermería - Repositorio Institucional: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3472/Machicado_Huaycani_Yamali.pdf?sequence

Metodologia de la Investigacion. (22 de Enero de 2013). Recuperado de 2018, de <https://bianneygiraldo77.wordpress.com/category/capitulo-iii/>

Moncada, S. . (04 de JULIO de 2014). Manual del método CoPsoQ - ISTAS 21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. Recuperado de

- 2018, de
[http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202\(24-07-2014\).pdf](http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202(24-07-2014).pdf)
- Ley Organica De Municipalidades, Art.2. (s.f.). Recuperado de 2018, de
https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res25.pdf
- Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. la plata, argentina: Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Recuperado de 2018, de
<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>
- Neffa, J. (2016). *Los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST): Reflexiones a partir del proyecto SECASFPI-CITRA*. Recuperado de 2018, de
https://www.researchgate.net/publication/321534094_Los_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo_RPST_Reflexiones_a_partir_del_proyecto_SECASFPI-CITRA
- Pulache, J. (2017). Dimensiones De Riesgo Psicosocial Según Género En Tres Organizaciones De Cajamarca 2017. Recuperado de 2018, de
<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10756/Pulache%20Minchan%2CJulianne.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, S., & Ceballos, P. (08 de Marzo de 2018). *Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile*. Recuperado de 2018, de
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062018000100003&lng=es&nrm=iso
- Solorzano, K. (2017). *repositorio.upla*. Recuperado el 2018, de Incidencia Y Factores Asociados A Riesgo Psicosocial En Personal De Emergencia En Hospital

Minsa

Huancayo:

http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/184/Kenyu_Solorzano_Tesis_Titulo_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vega, S. (2001). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyosocial (I)*. Recuperado de 2018, de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf

ANEXO.

01 Matriz De Consistencia

Título: Riesgo Psicosocial en el Personal Obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cómo se presenta el Riesgo Psicosocial en el personal obrero de limpieza pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo se presenta el Riesgo Psicosocial en exigencias psicológicas en el personal obrero de limpieza pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?</p> <p>¿Cómo se presenta el Riesgo Psicosocial en trabajo activo y desarrollo de habilidades en el personal obrero de limpieza</p>	<p>Objetivo general Identificar el Riesgo Psicosocial que se presenta en el personal Obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.Objetivos específicos Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en exigencias psicológicas en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.</p> <p>Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en trabajo activo y desarrollo de habilidades en el personal obrero de Limpieza</p>	<p>RIESGO PSCOSOCIAL (UNIVARIABLE))</p>	<p>Exigencias psicológicas Exigencias cuantitativas Exigencias cognitivas Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones</p> <p>Trabajo activo y desarrollo de habilidades influencia en el trabajo posibilidades de desarrollo en el trabajo control sobre los tiempos de trabajo sentido del trabajo integración en la empresa</p> <p>Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo claridad de rol conflicto de rol calidad de liderazgo calidad de la relación con superiores</p>	<p>Tipo de investigación Es de tipo básica, descriptiva no experimental & transversal. Enfoque cuantitativo</p> <p>Técnicas e instrumentos: V1: Riesgo Psicosocial</p> <p>Técnicas Cuestionario</p> <p>Instrumento Cuestionario Psicosocial de .Suceso ISTAS 21 Versión Breve.</p> <p>Autor y año: Superintendencia de Seguridad Social, 2013</p> <p>Población La población seleccionada es de 85 trabajadores obreros de Limpieza Pública tanto masculino y femenino de 19</p>

<p>pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?</p> <p>¿Cómo se presenta el riesgo psicosocial en apoyo social y calidad de liderazgo en el personal obrero de limpieza pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?</p> <p>¿Cómo se presenta el riesgo psicosocial en compensaciones del trabajo en el personal obrero de limpieza pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?</p> <p>¿Cómo se presenta el riesgo psicosocial en doble presencia en el personal obrero de limpieza pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?</p>	<p>Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.</p> <p>Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en apoyo social y calidad de liderazgo en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.</p> <p>Identificar el riesgo psicosocial que se presenta en las compensaciones del trabajo en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.</p> <p>Identificar el riesgo psicosocial en la doble presencia en el personal obrero de Limpieza Pública. Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.</p>		<p>calidad de la relación con los compañeros/as de trabajo</p> <p>Compensaciones</p> <p>inseguridad respecto del contrato de trabajo</p> <p>inseguridad respecto de las características del trabajo</p> <p>estima</p> <p>Doble Presencia</p> <p>carga de tareas domésticas</p> <p>preocupación por tareas domésticas</p>	<p>años a 55 años a mas pertenecientes a la Municipalidad Provincial De Barranca</p>
---	--	--	--	--

02 Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION
 FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
 ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES SUCESO ISTAS 21 DE LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

Este Cuestionario incluye 20 preguntas. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. Debe responder todas las preguntas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

I. Sección general de datos demográficos

1. Sexo

- a) MASCULINO
- b) FEMENINO

2. ¿Qué edad tiene?

- a) Menos de 26 años
- b) Entre 26 y 35 años
- c) Entre 36 y 45 años
- d) Entre 46 y 55 años
- e) Más de 55 años

3. Estado Civil:

- a) Casado (a) b) soltero(a) c) Viudo(a) d) Divorciado(a)
- e) Separado f) Conviviente

4. Hijos a su cargo

- a) Ninguno b) 1 c) 2 d) 3 e) 4 o más

5. grado de instrucción

- a) Sin nivel b) primaria c) secundaria d) superior

Sección específica de riesgo psicosocial						
Nº	MARQUE CON UNA "X" LA OPCIÓN QUE MÁS LO REPRESENTA					
Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión "Exigencias Psicológicas"		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión "Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades"		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su trabajo tiene una gran importancia para usted?					
Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión "Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo"		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión "Compensaciones"		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión "Doble Presencia"		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	¿Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas se quedan sin hacer?					
20	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

MUCHAS GRACIAS

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

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

23 : PRE1 3 Visible: 38 de 38 variables

	Encuesta do	Sexo	Edad	Estadociv il	Hijosacar go	gradodein struccion	PRE1	PRE2	PRE3	PRE4	PRE5	PRE6	PRE7	PRE8	PRE9
1	1	2	4	2	1	2	3	2	4	4	3	5	5	3	2
2	2	2	4	2	1	2	3	1	2	3	5	2	4	5	2
3	3	1	5	1	5	3	3	2	3	2	2	3	5	3	2
4	4	2	5	1	3	2	2	2	4	4	4	4	5	3	2
5	5	2	4	5	2	2	4	3	4	3	5	2	2	5	2
6	6	2	4	2	1	3	3	2	4	5	4	4	5	3	2
7	7	1	3	1	4	3	4	3	2	3	5	5	5	4	2
8	8	2	3	4	4	3	2	4	1	1	3	2	3	4	2
9	9	2	5	2	2	2	1	3	5	5	5	4	4	2	1
10	10	2	4	1	4	3	2	1	4	4	5	5	3	2	2
11	11	1	2	2	1	3	4	3	5	5	5	2	4	3	1
12	12	1	2	5	3	2	2	4	4	5	4	5	4	2	2
13	13	1	2	1	3	3	4	5	4	5	5	3	5	1	1
14	14	1	2	2	2	3	2	3	5	4	5	4	4	3	1
15	15	1	1	2	3	4	2	4	4	5	1	5	4	3	2
16	16	1	2	1	2	2	3	2	4	4	3	4	5	5	1
17	17	1	2	6	3	3	2	2	5	5	5	4	4	4	2
18	18	1	2	6	4	3	1	3	5	1	5	2	1	5	2
19	19	1	2	6	3	3	2	1	5	5	3	4	4	3	1
20	20	1	4	6	2	2	2	3	5	3	5	2	4	4	4
21	21	2	1	2	1	3	3	2	2	4	4	3	5	5	4
22	22	1	2	6	1	4	2	5	1	1	4	1	1	1	1

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

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

21 : PRE9 Visible: 38 de 38 variables

	Encuesta do	Sexo	Edad	Estadociv il	Hijosacar go	gradodein struccion	PRE1	PRE2	PRE3	PRE4	PRE5	PRE6	PRE7	PRE8	PRE9
22	22	1	2	6	1	4	2	5	1	1	4	1	1	1	1
23	23	1	2	4	2	3	3	2	4	4	5	3	5	4	2
24	24	2	2	5	2	3	2	3	5	5	4	3	4	3	2
25	25	1	2	2	2	3	3	3	4	5	4	3	5	4	4
26	26	1	1	2	1	3	1	1	1	1	5	5	4	2	1
27	27	1	5	1	1	1	2	1	5	5	3	5	5	5	2
28	28	1	1	2	3	3	1	5	1	1	2	4	5	4	2
29	29	1	3	1	5	3	2	1	4	4	5	4	5	4	2
30	30	1	3	2	2	3	2	3	4	4	5	4	4	2	4
31	31	2	3	2	2	3	2	2	5	5	4	4	5	2	1
32	32	1	2	6	2	3	3	1	4	1	4	4	5	4	2
33	33	1	1	6	2	4	1	2	2	2	5	1	3	3	1
34	34	2	2	5	1	3	1	2	1	1	4	4	5	1	1
35	35	1	1	6	2	3	2	2	4	3	5	1	3	5	2
36	36	1	2	2	1	4	3	5	3	5	5	2	3	1	1
37	37	1	3	2	3	3	3	1	5	3	5	1	3	3	1
38	38	1	5	1	2	1	2	1	4	4	4	1	1	4	2
39	39	1	3	1	4	3	1	3	1	2	5	3	4	1	1
40	40	1	2	6	3	3	1	1	3	2	2	1	1	2	1
41	41	1	5	3	1	2	1	1	4	4	5	4	3	1	1
42	42	1	5	1	3	2	2	3	5	4	5	3	4	4	1
43	43	1	1	6	2	4	3	3	5	5	5	3	4	1	1

Vista de datos Vista de variables