



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Factores de riesgos psicosociales en trabajadores de dos distritos de
Lima Metropolitana, 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Arroe Aguayo, Brisa del Cielo (orcid.org/0000-0001-9196-6676)

Mayhua Piñas, Marilyn Nicole (orcid.org/0000-0001-6444-7854)

ASESORA:

Dra. Mori Sanchez, Maria del Pilar (orcid.org/0000-0003-0191-4608)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORI SANCHEZ MARIA DEL PILAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Factores de Riesgos Psicosociales en Trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana, 2024", cuyos autores son ARROE AGUAYO BRISA DEL CIELO, MAYHUA PIÑAS MARILYN NICOLE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 24 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORI SANCHEZ MARIA DEL PILAR DNI: 10621155 ORCID: 0000-0003-0191-4608	Firmado electrónicamente por: MADELPILARMOS el 24-06-2024 22:28:15

Código documento Trilce: TRI - 0771208



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ARROE AGUAYO BRISA DEL CIELO, MAYHUA PIÑAS MARILYN NICOLE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE DOS DISTRITOS DE LIMA METROPOLITANA, 2024.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
BRISA DEL CIELO ARROE AGUAYO DNI: 75128971 ORCID: 0000-0001-9196-6676	Firmado electrónicamente por: BARROE el 23-06-2024 08:52:25
MARILYN NICOLE MAYHUA PIÑAS DNI: 72321285 ORCID: 0000-0001-6444-7854	Firmado electrónicamente por: MMAYHUAPI el 23-06-2024 08:55:28

Código documento Trilce: TRI - 0769808

Dedicatoria

A nuestros padres y seres queridos por su compañía en este camino de logros académicos. A nuestros mentores por su guía invaluable y conocimientos compartidos.

Agradecimiento

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido de alguna manera a la realización de esta tesis. En primer lugar, agradecemos a nuestra asesora de tesis por su orientación experta, paciencia y apoyo, de igual manera a todos los docentes que contribuyeron a nuestros conocimientos y experiencias a lo largo de la carrera profesional. Además, queremos reconocer y agradecer a todos los participantes de nuestro estudio por su tiempo y disposición para colaborar en esta investigación.

Índice de contenidos

Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	0

Índice de tablas

Tabla 1	Comparación del nivel de factores de riesgos psicosociales en trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana.	18
Tabla 2	Comparación de las exigencias psicológicas en trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana.	19
Tabla 3	Comparación del trabajo activo y posibilidades de desarrollo en trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana.	20
Tabla 4	Comparación de compensaciones en trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana	21
Tabla 5	Comparación del apoyo social y calidad de liderazgo en trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana.	22

Resumen

Analizar los factores de riesgos psicosociales en el entorno laboral es crucial porque colabora con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente el tercer objetivo, beneficiando en la mejora de la salud y el bienestar de los trabajadores. Todos los empleados tienen el derecho a disfrutar de un ambiente laboral seguro y saludable, es por esto que el objetivo de la investigación es comparar el nivel de factores de riesgos psicosociales en trabajadores de dos distritos de Lima metropolitana, 2024. El trabajo es de tipo básico, de nivel descriptivo-comparativo y de corte transversal, se utilizó el cuestionario SUSESO- ISTAS21. En los resultados, no se encontró diferencia significativa entre los distritos de Ate y San Isidro en ninguna de las dimensiones del cuestionario. Por lo que se concluye que no hay diferencias significativas en la percepción de los factores de riesgos psicosociales en los distritos de Ate y San Isidro.

Palabras clave: *Factor de riesgo, psicosocial, trabajadores*

Abstract

Analyzing psychosocial risk factors in the work environment is crucial because it collaborates with the Sustainable Development Goals, specifically the third objective, benefiting from improving the health and well-being of workers. All employees have the right to enjoy a safe and healthy work environment, which is why the objective of the research is to compare the level of psychosocial risk factors in workers from two districts of metropolitan Lima, 2024. The work is type basic, descriptive-comparative and cross-sectional level, the SUSESO-ISTAS21 questionnaire was used. In the results, no significant difference was found between the districts of Ate and San Isidro in any of the dimensions of the questionnaire. Therefore, it is concluded that there are no significant differences in the perception of psychosocial risk factors in the districts of Ate and San Isidro.

Keywords: Risk factor, psychosocial, workers

I. INTRODUCCIÓN

Alrededor del 60% de la población global se encuentra trabajando. Todos los empleados tienen el derecho a disfrutar de un ambiente y clima laboral que sea saludable y donde se sientan seguros. Un empleo digno respalda el bienestar mental y ofrece una sensación de seguridad, propósito y éxito, así como la oportunidad de cultivar relaciones positivas y participar activamente en una comunidad (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

A escala mundial, se calcula que anualmente, debido a la presencia de depresión y ansiedad en el trabajo, aproximadamente se pierden 12,000 millones de jornadas de empleo, lo cual conlleva a un gasto económico anual de un billón de dólares debido a la disminución de la productividad (OMS, 2022).

De acuerdo con las proyecciones más actuales presentadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), de forma anual fallecen aproximadamente 2,78 millones de empleados debido a accidentes laborales y enfermedades derivadas de sus ocupaciones, siendo 2,4 millones de estas muertes relacionadas con condiciones de enfermedades ocasionadas en contextos laborales. Además, se registran 374 millones de trabajadores que experimentan accidentes laborales no mortales.

Por otro lado, la crisis sanitaria debido a la propagación del virus del COVID-19 ocasionó un aumento en los grados de ansiedad y depresión del 25% a nivel mundial, lo que puso en evidencia la ausencia de preparación de los gobiernos para abordar su influencia en la salud mental y una escasez persistente de recursos destinados al bienestar psicológico en todo el mundo (Sheppard y Fisher, 2022).

A nivel latinoamericano, según la información concedida por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO, 2023), a lo largo del 2022 en Chile, dos de cada tres trabajadores, lo que equivale al 67%, recibieron un diagnóstico de enfermedad profesional atribuible a su entorno laboral y se refiere a diagnósticos de salud mental.

Un 75% de la población mexicana experimenta fatiga causada por el estrés del trabajo, sobrepasando a países como China y Estados Unidos. El

estrés en el ámbito laboral se caracteriza por la creciente presión que existe en el ambiente de trabajo, la cual puede resultar en una sobrecarga física y/o mental para el empleado (Gobierno de México, 2024).

Se han reportado diversos índices de estrés laboral en varios países. Por ejemplo, Argentina reportó un 26.7%, Brasil un 14%, y Chile un 27.9%. Por otro lado, en Ecuador, según el Seguro General de Riesgos de Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), se observó un aumento significativo en las enfermedades vinculadas con el entorno profesional y las tensiones laborales, alcanzando un 41% en referencia al año 2016 (Alomoto y Mena, 2022).

En el Perú, la problemática de salud en el ámbito psíquico en Lima Metropolitana es una cuestión alarmante. El confinamiento a causa del COVID-19 ha marcado una huella significativa en la salud mental, así lo evidencian los resultados de los estudios de investigación médica sobre enfermedades epidémicas efectuada por el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM, 2021), donde el estrés en niveles desde moderado a severo se presencia en el 57.2% de la población. Además, en una investigación en la cual se realizó una encuesta vía telefónica, el 54.6% de la población manifiesta poseer problemas de sueño.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020) realizó un estudio de planos estratificados de Lima Metropolitana a nivel de manzanas, donde se puso en evidencia las diferencias socioculturales entre los distritos dentro del área estudiada. El ingreso per cápita, el cual se comprende como estrategia financiera que simboliza el sueldo promedio que recibe cada persona, se diferencia por distritos. En San Isidro se presenta un ingreso per cápita solamente de estrato alto, con 2412.45 soles a más de ingreso por hogares en 58, 235 individuos; mientras que Ate presenta un ingreso per cápita en una categoría máxima de medio alto, con 1449.72 a 2412.45 en 66,344 personas; sin embargo, el estrato que se manifiesta en mayor población es el bajo, que muestra ingresos de 863.71 a menos soles, en un total de 226.179 personas.

Después de observar la realidad problemática de la variable, se expuso la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuáles son las diferencias de los niveles de factores de riesgo psicosociales entre

trabajadores de dos distritos de Lima metropolitana, 2024?

En este contexto, la justificación teórica de la investigación se enfoca en la importancia de incrementar el conocimiento teórico de la variable de manera significativa a la comprensión de los conceptos relacionados con los riesgos psicosociales en el trabajo y los factores involucrados en el desarrollo de la problemática.

Con respecto a la justificación social de esta investigación, se pretende determinar la presencia de esta problemática en los distritos y, por ende, contribuir a la creación e innovación de estrategias efectivas de prevención, con la finalidad de que las empresas reconozcan esta problemática para reducir absentismo y rotación de personal, también lograr que los empleados identifiquen los factores de riesgos psicosociales presentes en su ambiente laboral y cómo les afecta en el desempeño de sus actividades laborales.

Analizar los factores de riesgos psicosociales en su ambiente de trabajo es crucial porque colabora con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente el tercer objetivo, favoreciendo al bienestar general de los colaboradores. Estos factores incluyen cosas como las condiciones de empleo, demandas laborales, apoyo a nivel social, relaciones interpersonales y las compensaciones que pueda recibir el colaborador. Es por esto que los resultados del presente trabajo permiten facilitar la reflexión de la problemática presentando hallazgos que pudieran ser comparados con otras realidades, para que se implementen estrategias efectivas que ayuden a la mejora del ambiente laboral y facilite la innovación de parámetros que reduzcan el malestar general de los empleados. De esta forma se aporta al incremento del rendimiento, a la disminución del ausentismo y se promueve un entorno de trabajo más agradable y saludable.

El objetivo general fue comparar el nivel de factores de riesgos psicosociales en trabajadores de dos distritos de Lima metropolitana, 2024. Además, se tienen como objetivos específicos: comparar las exigencias psicológicas en trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana, 2024, comparar el trabajo activo y posibilidades de desarrollo en trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana, 2024, comparar las compensaciones en trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana, 2024, comparar el

apoyo social y calidad de liderazgo en trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana, 2024.

Para el presente estudio se revisaron diversas investigaciones, a nivel internacional, Rojas et al. (2022), compararon los factores de riesgo psicosocial e identificaron el vínculo que existe entre el género y la modalidad laboral. El proyecto de investigación fue de diseño descriptivo y de corte transversal. Se aplicó a 21 profesionales que laboran en la Universidad Autónoma de Nuevo León que realizan labores presenciales y teletrabajo. El instrumento fue el Cuestionario que posibilita determinar los factores de riesgos psicosociales en las organizaciones que presenta la NOM-035. Los resultados plasman que, en relación con el tipo de trabajo, las actividades realizadas de forma presencial provocan un riesgo psicosocial superior (74.62%). Con respecto al género, se encuentra riesgo superior en varones que trabajan en oficina (84%). En conclusión, la existencia de los riesgos psicosociales presentes en diferentes categorías manifiesta la necesidad de implementar políticas que reduzcan esta problemática.

Delgado et al. (2021) identificaron condiciones laborales que pueden llegar a ser una amenaza para la salud. El informe de investigación tuvo un diseño descriptivo- comparativo de corte transversal. Se aplicó a 18 personas de 4 áreas de distintos centros sanitarios, en las cuales se utilizó el cuestionario CoPsoQ-istas21. En los hallazgos se expuso que el servicio de pediatría exhibe la menor exposición de riesgos psicosociales, el servicio de urgencias, en cambio, enfrenta exposiciones máximas que afectan negativamente todas las dimensiones, incrementando el malestar y representando el mayor riesgo. En cuanto a las consultas generales y UVI, muestran variaciones debido a cómo se abordan las problemáticas individuales, e influenciadas por el entorno psicosocial y responsabilidades extra. Por lo que se concluye que es necesario adoptar medidas cautelares para mejorar el contexto psicosocial.

Montalvo et al. (2019) realizaron una apreciación y descripción de los riesgos psicosociales. El documento realizado fue de diseño descriptivo. La muestra se conformó por 518 trabajadores profesionales de 15 organismos de la Comunidad Autónoma de Extremadura que brindan prestación de cuidado a personas discapacitadas. El instrumento que se utilizó fue el

Cuestionario SUSESO-Istass21. Los resultados mostraron que, en exigencias psicológicas, el 62,1% de los individuos presenta riesgo elevado, afectando a cuidadores con contrato fijo y con más de 10 años de antigüedad. En doble presencia, se observa un 74,69% de riesgo en mujeres y 47,18% en hombres, que oscilan entre 26-45 años, en diversos roles con antigüedad elevada. En control del trabajo hay un 70,36% en riesgo elevado, con edades que oscilan entre 26-35 años en todo tipo de contrato y departamentos, sin relación con la antigüedad.

Solis et al. (2017) compararon las dimensiones de riesgo psicosocial en docentes que laboran en zonas urbanas y rurales. El trabajo fue de diseño descriptivo de corte transversal. El número de participantes fue de 556 profesores de 60 escuelas seleccionadas al azar (27 urbanos, 33 rurales) de Chuquisaca - Bolivia. Utilizaron la versión breve del cuestionario SUSESO-Istas21. Los profesores rurales presentan edad más baja (≥ 40 años; $p < 0,01$), menor proporción de mujeres ($p = 0,03$), menor proporción de licenciados o posgraduados ($p < 0,01$), ingresos más bajos (≥ 477 USD; $p < 0,01$). Los puntajes de alto riesgo fueron mayores en los profesores rurales en todas las dimensiones; sin embargo, no hubo diferencias significativas en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades. Las dimensiones de apoyo social y calidad de liderazgo y doble presencia presentaron riesgo alto en ambas áreas.

García et al. (2016) evaluaron los riesgos psicosociales e identificaron campos de desarrollo para una corporación sana. La investigación es de diseño descriptivo de corte transversal. La muestra constó de 621 docentes de la Universidad de La Coruña. Aplicaron el cuestionario Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ) adaptado a la población española (ISTAS21). Los hallazgos evidenciaron datos significativos sobre las exposiciones de los profesores a condiciones de riesgo psicosocial. 80.6% exigencias psicológicas en catedráticos de Universidad con mayor porcentaje a comparación de profesores contratados (ayudantes), Apoyo Social y Liderazgo, se presenta un riesgo mayor para categoría docente (titular de Escuela Universitaria): 2.22 veces mayor que el Catedrático de Universidad.

A nivel local, Marcilla y Ugarte (2020) determinaron la existencia y

causas ligadas a factores de riesgos psicosociales del personal de la salud. El trabajo fue de tipo descriptivo, de corte transversal. La muestra constó de 62 doctores del departamento de emergencia y del departamento de trastornos sistémicos de un establecimiento de salud tercerizado ubicado en Lima-Perú. Se utilizó el cuestionario SUSESO/ISTAS 21. Como resultado, se obtuvo que los factores más perjudicados fueron: Exigencias Psicológicas (69.4%) y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo (48.4%). No se obtuvo una distinción representativa entre las áreas en ninguna de las dimensiones. Se observó una asociación en relación con el departamento asistencial, una asociación significativa con mayor actividad recreativa por semana, más tiempo de actividad física intensa y más horas de trabajo fuera del hospital para niveles de riesgos bajos.

Tacca y Tacca (2019) buscaron comprender la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés percibido por los docentes universitarios. El trabajo fue de diseño correlacional y transversal. La muestra constó de 117 profesores de nivel superior universitario de Lima, Perú. Se empleó el test SUSESO-ISTAS21. En los resultados, la universidad privada mostró que las correlaciones fueron más altas que en la universidad pública. Las diferencias fueron grandes y perceptibles en exigencias psicológicas y trabajo activo, y medianas en compensaciones. Los profesores contratados presentaron riesgos más altos que los nombrados, con diferencias de medianas a grandes en exigencias psicológicas, trabajo activo y compensaciones. En conclusión, los maestros de universidades privadas y contratados reportaron más síntomas de riesgos psicosociales y estrés en general.

Delgado et al. (2021) refieren que los factores de riesgos psicosociales comprenden diferentes características, las cuales se encuentran vinculadas con las situaciones laborales y con la forma en la que se gestiona y organiza el ambiente de trabajo, puesto que pueden llegar a tener un impacto de modo perjudicial en la salud física y psicológica de los miembros de una empresa.

Los factores de riesgos psicosociales hacen referencia a las relaciones entre el contexto laboral, las tareas asignadas, la estructura organizativa, necesidades, valores culturales del empleado, y otros aspectos

personales no relacionados con el trabajo que, dependiendo de cómo sean percibidos y vivenciados, pueden afectar la salud, la productividad y la satisfacción en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013).

La OIT (2013) refiere que, de acuerdo con diversos estudios enfocados en seguridad y salud en el trabajo, se delimitan cinco agrupaciones de riesgos psicosociales: Exigencias psicológicas, de control, influencia y desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia.

El primer factor corresponde al *exceso de exigencias o demandas psicológicas* en el ámbito laboral, que se visualiza cuando se necesita realizar el trabajo de forma rápida e irregular, cuando se tienen que tomar decisiones difíciles o cuando no permiten expresar opiniones. Según relata Carrión et al. (2022), se puede describir como un trabajo o tarea, la cual implica una considerable complejidad que exige que el trabajador mantenga una constante concentración en sus responsabilidades. Esto se da porque se requiere que el colaborador analice de forma minuciosa y continua cada aspecto de la labor que se encuentre realizando, prestando atención a los más mínimos detalles para garantizar un óptimo desempeño.

La segunda dimensión, denominada *trabajo activo y posibilidades de desarrollo*, se refiere a la falta de control, influencia y desarrollo dentro del entorno laboral, sucede cuando no hay autonomía para poder realizar las actividades requeridas, el trabajo no proporciona oportunidades para poder utilizar competencias y destrezas, o carece de sentido y cuando el itinerario laboral no se ajusta a las diversas obligaciones personales, familiares o de reposo. El Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral (2021) refiere que son las posibilidades que puede brindar un puesto de trabajo para que se aplique y se adquiera experiencia, conocimientos y habilidades, donde se incluyen las oportunidades de obtener un ascenso y calificaciones a partir del desempeño y competencia de cada trabajador.

El tercer factor concierne al *apoyo social y de calidad de liderazgo*, consiste en laborar de manera aislada, sin ayuda de compañeros o superiores, falta de trabajo en equipo, de información y tiempo en las tareas. Según el Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral (2021), la

dimensión se centra en la percepción de los trabajadores con base en cómo sus compañeros de trabajo responden ante diferentes solicitudes y necesidades en relación con el apoyo y aprecio que reciben de su ambiente laboral. También hace mención a la percepción que tienen con respecto al estilo de gestión y la capacidad de dirigir que tienen los superiores, lo que implica la influencia de la dirección en el rendimiento y ambiente de trabajo.

La cuarta dimensión, denominada *compensaciones*, se refiere a la insuficiente compensación laboral, que involucra inseguridad en el contrato, cambios de posición, trato injusto, falta de reconocimiento y un salario muy bajo. Según Carrión et al. (2022), se define como la inseguridad e incertidumbre que puede sentir el trabajador con respecto al contrato de trabajo, ya sea que posee un contrato indefinido, a plazo fijo o hay ausencia del mismo, si es que siente amenazada su estadía en la organización, si puede ser despedido o puede llegar a encontrar otro trabajo. Por lo general, para esta dimensión intervienen factores externos como responsabilidades familiares que dependen de sus ingresos. También se analizan otras formas de retribución que pueda obtener de la organización y de las labores que ejecuta.

Por último, la doble jornada o doble presencia, la cual se relaciona con las responsabilidades que se tienen que asumir tanto en el contexto laboral como familiar, y la empresa, puede dificultar la organización para realizar las actividades. También Carrión et al. (2022), refiere que esta fundamenta las demandas de forma simultánea del entorno laboral y del ámbito familiar, es decir, las responsabilidades y actividades que tengan que realizar en ambos ámbitos al mismo tiempo, lo que se transforma en una carga negativa por superposición de actividades y responsabilidades. En este caso, la adaptación del horario de trabajo debe permitir la gestión de diferentes tareas para permitir aligerar la presión que puedan sentir los trabajadores.

El modelo demanda-control-apoyo social se basa en el estrés que genera el entorno laboral por las altas demandas psicológicas del trabajo. Estas exigencias psicológicas se contemplan por la gran cantidad de actividades laborales y el tiempo disponible para realizarlas, donde se incluyen las interrupciones momentáneas que puede haber; también se

visualiza el nivel de control que se tiene sobre la forma en la que se trabaja, en la cual se observa la oportunidad de desarrollar habilidades personales, donde se obtiene una mejora de la capacidad de la persona para la resolución de actividades y donde se pueden realizar labores que mejor sabe hacer. El control actúa como un recurso para mitigar las demandas laborales.

Y, por último, se presencia el apoyo social dentro del ambiente laboral que implica las relaciones sociales con compañeros y superiores dentro del trabajo y el nivel de apoyo que obtiene de ellos para resolver y hacer frente a situaciones que pueden llegar a ser estresantes. Este se convierte en un riesgo, puesto que, si existe un bajo apoyo social, se eleva el riesgo de sufrir estrés en situaciones de alta tensión, mientras que un entorno laboral con un grado elevado de apoyo social puede mitigar los efectos del estrés (Karasek, 1979).

El modelo esfuerzo-recompensa se centra en el desequilibrio que puede existir entre el esfuerzo que realiza el trabajador en sus actividades laborales, enfrentándose a situaciones de mucha carga laboral y las recompensas mínimas que adquiere a partir de su esfuerzo. Dicho modelo también refiere dos clases de esfuerzo: el denominado extrínseco, el cual se asocia a las demandas de trabajo a nivel físico o mental, y el esfuerzo intrínseco, que se refiere a la motivación que existe en el empleado para enfrentar las demandas. Cuando hay un compromiso excesivo, se crea una necesidad de aprobación y una percepción errónea de las tareas solicitadas y de la capacidad que poseen para abordarlas, por lo que subestiman las demandas y sobreestiman su habilidad para afrontarlas.

Las recompensas obtenidas pueden ser monetarias, de respeto y apoyo o seguridad en el puesto o promoción, no obstante, se debe tener en cuenta que los esfuerzos de forma excesiva aumentan la posibilidad de aparición de problemas de salud (Siegrist, 1996).

El término doble presencia se acuñó tiempo después, al iniciarse el involucramiento del sexo femenino dentro del entorno de trabajo. Este nos menciona que la incorporación del género femenino en el ámbito laboral hizo que ellas tuvieran el doble del trabajo, dado que tenían actividades que cumplir dentro del trabajo, pero de la misma forma no podían abandonar las responsabilidades que poseen dentro del hogar. Esto se denominó doble

jornada o doble carga. Actualmente, la doble presencia es considerada como la exposición a exigencias en el campo laboral y familiar de manera simultánea (Balbo, 1978).

Por otro lado, los Factores Psicosociales en relación al ámbito laboral, abarca las vivencias y percepciones de los trabajadores vinculadas a los distintos elementos que componen la organización y a las tareas laborales; estos factores pueden traer repercusiones beneficiosas como el mejor funcionamiento de la empresa, como adversas, influyendo de manera adversa en el bienestar de la persona. Es por esto que se plantean dos diferentes categorías en relación a los factores psicosociales: la primera, denominada aspectos organizacionales y del trabajo, abarca el medio ambiente, el equipo, las tareas, la carga, el horario y ritmo del trabajo, mientras que en las características individuales y sociales se encuentra la cultura de la organización, y la situación personal de cada trabajador, donde se incluye el desarrollo personal, la libertad de tomar decisiones, la satisfacción en el trabajo, entre otros (Martínez, 2023).

Por consiguiente, se puede confirmar la importancia de los riesgos psicosociales en las empresas, puesto que pueden conllevar a resultados poco favorables, no solo para los trabajadores, sino también para las empresas. Con respecto a esto, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2023) de España informa que exponerse a los Factores de Riesgos Psicosociales tiene consecuencias en las personas, de forma psíquica, fisiológica y social.

Los efectos vinculados a consecuencia psíquica son ansiedad, depresión, frustración, disminución de la autoestima y conductas no saludables, las cuales se relacionan generalmente al consumo de diferentes sustancias psicoactivas, entre las que están el alcohol y drogas, trastornos alimenticios y del sueño.

En relación con las reacciones fisiológicas, se pueden observar trastornos musculoesqueléticos, por lo general concebidos como dolores lumbares, de cuello y extremidades superiores. También se pueden presenciar enfermedades cardíacas, episodios cerebrovasculares, problemas de metabolismo y trastornos psicósomáticos como fatiga crónica, cansancio, apatía, déficit del sistema inmunitario, entre otros.

Además, se encuentran los efectos a nivel social, donde se pueden visualizar el aislamiento de la persona, conflictos y conductas violentas tanto en el trabajo como en la familia y en diferentes ambientes sociales.

Por otro lado, es crucial saber que estas repercusiones no solo se pueden percibir en el trabajador, sino también en la organización, ya que afectan al desempeño laboral, siendo una de las secuelas el bajo nivel o escasez de compromiso con la empresa, asimismo se produce el absentismo o ausencia del trabajador, por ende, al presentarse este problema, la empresa tiene pérdidas económicas debido a la pérdida de competitividad y disminución de la productividad.

Los riesgos psicosociales simbolizan un terreno crítico en el ambiente laboral, ya que conlleva a la inquietud por el bienestar de los colaboradores. Es por ello que las dimensiones juegan un papel primordial en la comprensión de las dificultades que afrontan los trabajadores.

La hipótesis general fue que existen diferencias significativas en los niveles de factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana, 2024. Además, como hipótesis específicas se tienen: existen diferencias significativas en las exigencias psicológicas entre trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana, 2024; existen diferencias significativas en el trabajo activo y posibilidades de desarrollo entre trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana, 2024; existen diferencias significativas en las compensaciones entre trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana, 2024; y existen diferencias significativas en el apoyo social y calidad de liderazgo entre trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana, 2024.

II. METODOLOGÍA

Se utilizó un tipo de investigación básica, la cual pretende la obtención de conocimiento sobre un tema novedoso y una realidad específica. Este procedimiento de exploración se lleva a cabo de forma rigurosa y estructurada (Alvarez, 2020). El diseño de investigación fue no experimental; según Paragua et al. (2022), las investigaciones no experimentales comprenden una variedad de métodos destinados a describir las relaciones entre las variables, sin embargo, no tienen la capacidad de establecer ni comprobar correlaciones de causa y efecto entre los exponentes principales de estudio, ya que no se manipulan las variables con el propósito de generar efectos.

El nivel es descriptivo – comparativo. Una investigación descriptiva consiste en destacar a detalle características específicas que definen a un grupo de personas que están siendo el objeto de estudio dentro del trabajo de investigación (Guevara et al., 2020). Un nivel comparativo es un estudio que contempla la comparación de dos o más muestras elegidas cuidadosamente con el fin de evaluar similitudes y diferencias en relación con una o más variables (Sánchez et al., 2018).

La variable de riesgos psicosociales son definidos como un cúmulo de situaciones que se visualizan en el ambiente de trabajo, como son las relaciones entre compañeros y jefes en el trabajo, las tareas que se realizan, la estructura organizacional y las habilidades, valores y características de cada, incluyendo de igual forma factores ajenos a las labores dentro de la organización, las cuales, dependiendo de la percepción y experiencia, pueden afectar la salud, la satisfacción y el desempeño en el medio laboral (OIT, 2013). Esta variable será medida con las dimensiones del cuestionario SUSESO-istas21.

Las dimensiones de los factores de riesgo son: dimensión *exigencias psicológicas* (cantidad de trabajo, trabajo de forma rápida e irregular, tarea la cual implica una considerable complejidad, tomar decisiones difíciles, no permiten expresar opiniones), dimensión *trabajo activo y posibilidades de desarrollo* (falta de autonomía, de tiempo para realizar tareas y de oportunidades para utilizar habilidades o competencias y para crecer profesionalmente), dimensión apoyo social y calidad de liderazgo (falta de trabajo en equipo, de

información o tiempo en las actividades, falta de apoyo de compañeros y superiores, percepción hacia el estilo de gestión y liderazgo de superiores), dimensión compensaciones (inseguridad de contrato, falta de reconocimiento, salario bajo, trato injusto) y la dimensión doble presencia (responsabilidades simultáneas, adaptación del horario y gestión de tareas)

Según Florian et al. (2023) en su informe técnico del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la población económicamente activa (PEA) la conforman individuos que se encuentran ocupados y los que buscan estarlo, en el área de Lima Metropolitana, en el trimestre de noviembre del 2022 a enero del 2023, la PEA simboliza el 66,6% (5 millones 537 mil 300 personas) de la población que se encuentra en edad de laborar.

Por otro lado, según Aguilar (2022), la PEA abarca el 96.74% (32,024 personas) de personas ocupadas o empleadas y el 3.26% (1,079 personas) son la PEA desocupada. En el distrito de Ate no contamos con data exacta, pero proyectamos un porcentaje similar. Se debe tener en cuenta que el trabajo abarca a colaboradores del ámbito administrativo, donde se incluyen aquellos individuos que desempeñan roles de gestión, supervisión, apoyo y jefaturas. La población hace alusión a un conjunto específico de personas, que se ha delimitado de forma clara y es fácilmente alcanzable. Este constituye un punto de referencia para la elección de la muestra; es el grupo al cual se busca ampliar la relevancia de los resultados alcanzados en la investigación (Mercado y Coronado, 2021).

Dentro de los criterios de inclusión, tenemos a personas actualmente laborando en el área administrativa, de ambos sexos, que trabajan en los distritos Ate y San Isidro y cuya edad entra en un rango de 18 a 65 años. Se excluyó a personas que no deseen participar del cuestionario, que no firman el consentimiento informado y que no completen el cuestionario.

Se determinó la muestra por medio del G Power, utilizando un análisis a priori y en función del tamaño del efecto medio, lo que concluyó con una muestra mínima de 64 trabajadores encuestados por cada distrito con un margen de error de 5%. Cárdenas y Arancibia (2014) mencionaron que, ante la posible falta de significación, debido al tamaño muestral en investigaciones que consideren

pocos participantes, se puede utilizar el G power para obtener la muestra necesaria y verificar la significación respecto de las posibilidades reales del estudio. La muestra se describe como un grupo o conjunto de personas que fueron seleccionadas de la población. Los resultados obtenidos de la muestra se denominan estadísticos, por lo que la información recolectada de este grupo ejerce un papel importante en la comprensión y descripción de la población (Mercado y Coronado, 2021).

El muestreo que se ha empleado es no probabilístico, por arrastre o bola de nieve, el cual consiste en que la selección inicial de participantes se puede realizar de forma aleatoria o no aleatoria. Además, estos mismos pueden sugerir otros posibles participantes a medida que avanza el estudio (Hernández, 2021).

La encuesta es el procedimiento de recopilación de datos más comúnmente aplicado en estudios científicos. En este proceso, un entrevistador apto utiliza un cuestionario cuidadosamente diseñado, que previamente se ha puesto a prueba, y lo aplica a un entrevistado que forma parte de una muestra representativa de la población escogida. Esto asegura que los resultados obtenidos puedan aplicarse de manera generalizada a toda la población (Cisneros et al., 2022).

El instrumento original se denomina Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), el cual fue elaborado por el Equipo Nacional de Investigación Psicosocial en el Trabajo en Dinamarca, encabezado por Tage Søndergard Kristensen. Este instrumento tiene como objetivo evaluar los factores psicosociales en el contexto laboral y su influencia en la salud de los colaboradores. Consta de múltiples dimensiones, algunas de ellas son: demandas del trabajo, control y autonomía en el trabajo, interacción social y liderazgo, valores y principios organizativos, bienestar y salud.

El cuestionario generalmente se administra en formato de autoinforme, en el cual los trabajadores responden a una serie de ítems utilizando escalas Likert para indicar su grado de acuerdo o frecuencia de experiencias. Es aplicable en diversos sectores y tipos de organizaciones. El COPSOQ ha mostrado altos valores de consistencia interna en sus diferentes dimensiones, con coeficientes alfa de Cronbach que varían entre 0.70 y 0.89 en distintas versiones y estudios.

La validez del "Copenhagen Psychosocial Questionnaire" (COPSOQ) se ha evaluado a través de varios estudios estadísticos que confirman su capacidad para calcular correctamente los riesgos psicosociales dentro del área laboral. El análisis factorial confirmatorio revela buenos índices de ajuste, lo que sugiere que las dimensiones teóricas se reflejan adecuadamente en los ítems del cuestionario, con un Índice de Ajuste Comparativo (CFI): >0.90 (Kristensen et al., 2005).

El cuestionario COPSOQ - ISTAS 21 fue adaptado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona – ISTAS en España. Está estructurado en los próximos factores: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones. El llenado del instrumento puede ser de forma individual o colectiva y su aplicación es sólo con trabajadores de empresas. La versión de prueba del instrumento fue aplicada a un grupo de 85 colaboradores de Cataluña y Navarra, que fueron escogidos por conveniencia, mientras que, para la versión larga, se realizó la encuesta en 859 personas en la Comunidad Autónoma de Navarra. Con respecto a las propiedades psicométricas, el instrumento muestra que el análisis factorial verificó la existencia de 27 factores con la excepción de estima y doble presencia. Para la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach, que obtuvo una puntuación entre 0,65 y 0,92 para 25 de las 27 escalas, el índice Kappa osciló entre 0,64 y 0,89 entre las medidas de las versiones larga y corta (Moncada, et al., 2005).

Posteriormente, el cuestionario SUSESO-ISTAS21 fue adaptado por Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) e Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de Chile, que está compuesto por cinco dimensiones: Exigencias Psicológicas, Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo, Compensaciones y Doble Presencia. El cuestionario es autoadministrado por los trabajadores en diferentes sectores laborales. Se implementó la validación de la versión corta compuesta por 20 ítems (una por subdimensión), mantiene las mismas 5 dimensiones del instrumento completo, incorporando también interrogantes sobre edad, sexo y unidades de análisis. La construcción de la versión corta se basó en las preguntas estadísticamente más relevantes, aquellas que detallaban la más alta

proporción de la varianza de cada subdimensión. Dentro de las propiedades psicométricas, se realizó la consistencia interna, utilizando Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de ≥ 0.70 en la mayoría de las dimensiones. En el análisis de constructo, se confirmó mediante la realización de un análisis factorial exploratorio (SUSESO, 2015).

El instrumento que se empleará es el cuestionario SUSESO- Istars21, versión corta adaptado localmente en Lima - Perú por Carrión et al. (2022), consiste en 18 interrogantes, emplea una escala de respuesta tipo Likert para evaluar los factores de riesgo psicosocial en el ámbito de trabajo, explorando cuatro dimensiones: demandas psicológicas (cinco preguntas), actividad laboral y oportunidades de desarrollo (cinco preguntas), apoyo social y calidad del liderazgo (cinco preguntas) y compensaciones (tres preguntas). Para determinar la puntuación, se suman los valores asignados a cada respuesta y se clasifican en categorías predefinidas (alto, medio y bajo).

Según Carrión et al. (2022), en la versión adaptada del instrumento SUSESO ISTAS 21, después de realizarse el análisis factorial exploratorio (AFE) y el análisis factorial confirmatorio (AFC), quedó compuesta por 18 preguntas que tuvieron una carga factorial mayor de 0.7 divididas en cuatro dimensiones. En el estudio elaborado, se observaron correlaciones positivas significativas: la estructura de factores se asemeja a la del cuestionario original, lo que respalda su validez factorial. Además, se alcanzó la fiabilidad del instrumento mediante Alfa de Cronbach entre 0.70 y 0.90. El análisis de las propiedades psicométricas reveló que los elementos que mostraron cargas factoriales más altas están asociados con las dimensiones del instrumento principal, aunque se optó por eliminar los elementos con cargas factoriales inferiores a 0.7. Del análisis factorial exploratorio, surgieron cuatro factores o dimensiones: demandas psicológicas, actividades laborales y desarrollo de capacidades, recompensas, apoyo social y calidad de liderazgo.

Para comenzar con el análisis se creó un formulario de Google con un consentimiento de participación voluntaria, donde se les indicará que el llenado de las respuestas es de forma individual y anónima. Luego se pasará a redactar las preguntas del instrumento que se utilizará (SUSESO-ISTAS21) con respuestas en escala Likert, verificando que las preguntas se encuentren

correctamente escritas. Posteriormente, se pasará a la distribución del formulario de manera virtual, mediante redes sociales a conocidos que se encuentran laborando en los distritos seleccionados, los cuales también colaborarán en la difusión del formulario.

Al llegar a la meta de la cantidad de participantes que completaron el formulario, se descargaron las respuestas como una data registrada en una hoja de cálculo de la herramienta Microsoft Excel, en la cual se revisará que los datos se encuentren completos. Posteriormente, se exportó el documento al programa IBM SPSS Statistics Base 29.0. donde se realizó la prueba de normalidad, la cual tuvo como resultado que presenta distribución no normal, asumiendo la prueba U de Mann, la cual nos llevó a resultados posteriormente analizados.

En el actual proyecto de investigación se aborda los aspectos éticos de: la beneficencia, que se refleja en que la finalidad de la investigación se basa en contribuir y mejorar un problema que impacta en la población, buscando aportar beneficios a los individuos; la no maleficencia se refiere a que los procedimientos de esta investigación no causaron ningún tipo de daño al bienestar físico y psicológico de las personas encuestadas, la autonomía se fomenta al explicar de forma clara y precisa el propósito de la investigación y al permitir que los participantes puedan retirarse o no participar en el llenado del cuestionario si así lo desean. Finalmente, la justicia se evidencia en la selección ecuaníme de los participantes, sin ningún tipo de explotación o de discriminación, considerándose, del mismo modo, el impacto potencial de la investigación en la igualdad y la justicia a nivel social (Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo [CEUUCV], 2022)

III. RESULTADOS

Tabla 1

Comparación del nivel de factores de riesgos psicosociales en trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana.

	Distrito	N	Mediana	Rango	Sig.
Exigencias Psicológicas	San Isidro	97	95.22	9236.00	.569
	Ate	97	99.78	9679.00	
	Total	194			
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	San Isidro	97	96.82	9392.00	.866
	Ate	97	98.18	9523.00	
	Total	194			
Compensaciones	San Isidro	97	102.03	9897.00	.258
	Ate	97	92.97	9018.00	
	Total	194			
Apoyo social y calidad de liderazgo	San Isidro	97	98.04	9510.00	.893
	Ate	97	96.96	9405.00	
	Total	194			

Nota. $p_1=.569$. $p_2=.866$. $p_3=.893$. $p_4=.258$. N: número de personas encuestadas. sig: significancia.

En la tabla 1 se observa que el p valor supera el 0.05 requerido ($p_1=.569$. $p_2=.866$. $p_3=.893$. $p_4=.258$), lo que indica que no existen diferencias significativas en los niveles de factores de riesgos psicosociales entre los trabajadores de Ate y San Isidro. Las medianas indican puntajes similares entre distritos, por ende, se acepta la H_0 que señala que no existen diferencias significativas en los factores de riesgos psicosociales entre los trabajadores de los distritos de Ate y San Isidro.

Tabla 2

Comparación de las exigencias psicológicas en trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana.

	Distrito	N	Mediana	Rango	Sig.
Exigencias Psicológicas	San Isidro	97	95.22	9236.00	.569
	Ate	97	99.78	9679.00	
	Total	194			

Nota: N: número de personas encuestadas, Sig: significancia.

En la tabla 2 se puede evidenciar que, en la dimensión de exigencias psicológicas, el p valor supera el 0.05, lo que indica que no existen diferencias significativas en la dimensión, y la puntuación de las medianas señala la similitud entre los puntajes de cada distrito (Ate:99.78; San Isidro: 95.22); por lo tanto, se acepta la Ho que señala que no existen diferencias significativas en los factores de riesgo psicosociales entre los distritos de Ate y San Isidro.

Tabla 3

Comparación del trabajo activo y posibilidades de desarrollo en trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana.

	Distrito	N	Mediana	Rango	Sig.
Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	San Isidro	97	96.82	9392.00	.866
	Ate	97	98.18	9523.00	
	Total	194			

Nota: N: número de personas encuestadas, Sig: significancia.

En la tabla 3 se constata que, en la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, el p valor supera el 0.05, lo que indica que no existen diferencias significativas en la dimensión, y la puntuación de las medianas señala la similitud entre los puntajes de cada distrito (Ate: 98.18; San Isidro: 96.82); por lo tanto, se acepta la H_0 que señala que no existen diferencias significativas en los factores de riesgo psicosociales entre los distritos de Ate y San Isidro.

Tabla 4

Comparación de compensaciones en trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana

	Distrito	N	Mediana	Rango	Sig.
	San Isidro	97	102.03	9897.00	.258
Compensaciones	Ate	97	92.97	9018.00	
	Total	194			

Nota: N: número de personas encuestadas, Sig: significancia.

En la tabla 4 se puede evidenciar que, en la dimensión de compensaciones, el p valor supera el 0.05, lo que indica que no existen diferencias significativas en la dimensión, y la puntuación de las medianas señala la similitud entre los puntajes de cada distrito (Ate:92.97; San Isidro: 102.03); por lo tanto, se acepta la Ho que señala que no existen diferencias significativas en los factores de riesgo psicosociales entre los distritos de Ate y San Isidro.

Tabla 5

Comparación del apoyo social y calidad de liderazgo en trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana.

	Distrito	N	Mediana	Rango	Sig.
Apoyo social y calidad de Liderazgo	San Isidro	97	98.04	9510.00	.893
	Ate	97	96.96	9405.00	
	Total	194			

Nota: N: número de personas encuestadas, Sig: significancia.

En la tabla 5 se puede evidenciar que, en la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo, el p valor supera el 0.05, lo que indica que no existen diferencias significativas en la dimensión, y la puntuación de las medianas señala la similitud entre los puntajes de cada distrito (Ate: 96.96; San Isidro: 98.04); por lo tanto, se acepta la H_0 que señala que no existen diferencias significativas en los factores de riesgo psicosociales entre los distritos de Ate y San Isidro.

IV. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación buscó comparar el nivel de los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de dos distritos de Lima metropolitana, encontrando que no hay diferencia significativa en estos factores entre trabajadores de los distritos de Ate y San Isidro. Estos resultados discrepan de los hallazgos de Solis et al. (2017) y Rojas et al. (2022) quienes indican que el riesgo psicosocial se presenta de manera diferente de acuerdo con características de contextos (rurales o urbanos), o ambientes laborales (virtuales o presenciales). Estos estudios emplearon diferentes dimensiones de las aplicadas en el presente estudio, pudiendo ser este el motivo de tal discrepancia.

Las relaciones entre el contexto laboral y diversas condiciones como: las tareas asignadas, estructura organizativa, necesidades, valores culturales, que no están relacionados con el trabajo, pueden afectar la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo, dependiendo de cómo sean percibidos y vivenciados (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013); en ese sentido, los trabajadores del presente estudio percibirían de manera similar los factores de riesgos psicosociales, aun cuando sus espacios laborales sean en distritos diferentes, lo cual lleva a suponer que las empresas se estructuran y manejan bajo repertorios similares; así mismo los trabajadores no residen en los contextos laborales, por tal, se exponen a las mismas condiciones laborales.

En lo que concierne con el primer objetivo específico, los resultados demostraron que no se encuentra una diferencia relevante en la dimensión de exigencias psicológicas en los distritos de Ate y San Isidro. Estos hallazgos concuerdan con Montalvo et al. (2020) al determinar que mientras exista una misma jerarquía laboral, no se evidenciaron diferencias en exigencias psicológicas; a mayor jerarquía se presentará mayor riesgo en el nivel de exigencias psicológicas.

Se plantean dos diferentes categorías en relación con el nivel de exigencias psicológicas: la primera categoría abarca el medio ambiente, equipo, tareas, carga, horario y ritmo del trabajo; mientras que la segunda, comprende características individuales y sociales de cada colaborador (OIT, 2013). En este aspecto, los trabajadores del presente estudio percibirían de forma similar el nivel de exigencias psicológicas que existe, dado que en ambos distritos se

encuentran en un nivel similar en cuanto a la jerarquía. Sin embargo, sí se exponen esas diferencias dependiendo del área en el que se encuentran laborando, manifestando que mientras mayor sea dicha jerarquía dentro de la organización, se presentará mayor riesgo de exigencias psicológicas.

En cuanto al segundo objetivo específico, los resultados revelaron que no se encuentra una diferencia significativa en la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo en los distritos de Ate y San Isidro. Estos hallazgos coinciden con Delgado et al. (2021), los cuales determinan que no hay diferencias significativas en el trabajo activo y posibilidades de desarrollo en todas las áreas estudiadas, es decir, que todas cuentan con las mismas oportunidades para crecer laboralmente.

La dimensión se refiere a las diversas posibilidades que puede brindar un puesto de trabajo para que el colaborador adquiera experiencia, conocimientos y habilidades; en esta se incluye la facilidad de obtener un ascenso o calificaciones dependiendo del desempeño de cada uno de los colaboradores. (Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral, 2021); en tal sentido, los trabajadores del presente estudio percibirían de manera similar el riesgo psicosocial de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, dado que no se halla una variación significativa en los niveles de riesgo psicosocial en trabajo activo y posibilidades de desarrollo entre diferentes áreas de trabajo o distritos, lo que conlleva a deducir que las empresas manejan una estructura organizativa similar, por ende, los trabajadores recibirían las mismas posibilidades de crecimiento.

En lo que respecta al tercer objetivo, los resultados evidenciaron que no se encuentra una diferencia significativa en la dimensión de compensaciones en los distritos de Ate y San Isidro. Esto concuerda con lo presentado por Marcilla y Ugarte (2020), quienes obtuvieron como resultado que no hay una diferencia significativa en los niveles de riesgo psicosocial en la dimensión de compensaciones entre diferentes áreas de trabajo o distritos. A diferencia de ello, Taca y Taca (2019), evidenciaron que todas las personas que laboran en empresas de gestión privada perciben mayor grado de riesgo psicosocial en la dimensión de compensaciones en comparación con aquellos de la gestión pública. Del mismo modo, se revelaron diferencias en la modalidad de contrato de trabajo, presentando un mayor nivel de riesgo en aquellos que se encuentran en modalidad de contratados. Por lo tanto, en el presente estudio los

participantes corresponden a una misma modalidad de trabajo administrativo y de contrato, siendo estos los elementos que indicarían que no existen diferencias significativas en la percepción de las compensaciones.

La insuficiente compensación laboral involucra la inseguridad en el contrato, cambios de posición, trato injusto, falta de reconocimiento y un salario muy bajo, no acorde a los trabajos que se realicen, (OIT. 2013); es por ello que los hallazgos permiten explicar la diferencia en el riesgo psicosocial dependiendo de la gestión entre entidades públicas y/o privadas, o por modalidad de contrato; sin embargo, no existe diferencia significativa en los niveles de riesgo psicosocial en la dimensión de compensaciones entre diferentes distritos y entre diferentes áreas de trabajo dentro de una organización, lo que conlleva a deducir que debido a que las empresas privadas se rigen a los mismos parámetros, los colaboradores percibirían de manera semejante las compensaciones.

En cuanto al objetivo número cuatro, los hallazgos demostraron que no se encuentra una diferencia significativa en la dimensión de Apoyo social y calidad de liderazgo en los trabajadores de los distritos de Ate y San Isidro. Lo cual discrepa del trabajo de García et al. (2016), quienes explican en sus resultados que los investigados que presentan mayor riesgo psicosocial son aquellos que se encuentran en modalidad de contratados, a diferencia de aquellos que cuentan con una modalidad de nombrados. Por lo tanto, se infiere que el apoyo social y calidad de liderazgo se perciben de manera significativa dependiendo del nivel o grado de estudios con los que cuentan los trabajadores y la modalidad de contrato que posean, mientras que, en función de distritos, no existe diferencia significativa en el nivel de riesgo psicosocial.

La dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo se centra en la percepción que tienen los trabajadores de cómo sus compañeros de trabajo responden ante sus diferentes solicitudes y necesidades, lo cual se relaciona con el apoyo y aprecio que reciben de su ambiente laboral. También se hace referencia a la forma en que los colaboradores perciben el estilo de liderazgo y la habilidad para dirigir, tomar decisiones y resolver problemas que tienen sus superiores, lo que conlleva la influencia directa de la jefatura en la eficiencia y el clima laboral, ya que puede afectar la productividad del equipo, el clima laboral y la dinámica dentro del lugar de trabajo (Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral, 2021); en ese sentido, los trabajadores del presente estudio percibirían

de manera similar el factor de riesgo psicosocial denominado apoyo social y calidad de liderazgo, dependiendo de la ayuda y el aprecio de sus colegas, y de la percepción sobre la influencia de sus superiores dentro de su ambiente laboral. Es por esto que se infiere que los trabajadores del presente estudio no contarían con una diferencia significativa debido a que poseen una misma modalidad de contrato, y que la percepción de los trabajadores hacia su entorno laboral se debe a que muchos de ellos no residen en los contextos laborales.

V. CONCLUSIONES

Primera: No se encuentran diferencias significativas en el nivel de factores de riesgos psicosociales en trabajadores de Ate y San Isidro; lo que implica que las tareas asignadas, estructura organizativa, necesidades, valores culturales, no son determinantes para la percepción de riesgos psicosociales en el trabajador, sino que las condiciones no relacionadas con el trabajo pueden influir también.

Segunda. No existe una diferencia significativa en la dimensión de exigencias psicológicas en los trabajadores de los distritos de Ate y San Isidro. Debido a que perciben de forma similar el nivel de exigencias que existe en su centro de labores, por el motivo que ambos distritos se encuentran en un nivel similar en cuanto a la jerarquía, no obstante, sí se exponen diferencias dependiendo del área y la jerarquía en la que se encuentran trabajando.

Tercera. No se encuentran diferencias significativas en la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo en el distrito de Ate y San Isidro. Determinando que existe una similitud en la percepción de la dimensión, la cual no es exclusiva del distrito donde se encuentra laborando ni de las áreas de trabajo, es decir, las oportunidades de desarrollo en la empresa se darán de acuerdo al trabajo activo y desempeño de cada trabajador.

Cuarta. No se encontraron diferencias significativas en el nivel de riesgo en la dimensión de compensaciones entre los trabajadores de los distritos de Ate y San Isidro, puesto que los hallazgos explican que el nivel de significancia depende de la gestión y modalidad de contrato, no obstante, no existe diferencia en relación con distritos o áreas de trabajo.

Quinta. No existe una diferencia significativa en relación con el apoyo social y la calidad de liderazgo en los trabajadores de los distritos de Ate y San Isidro, debido a que los trabajadores del presente estudio percibirían de manera similar el factor de riesgo psicosocial, dependiendo de la ayuda y el aprecio de sus colegas, y de la percepción sobre la influencia de sus superiores. Sin embargo, sí existen diferencias de acuerdo a la modalidad de contrato en la organización.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. A las organizaciones privadas, se recomienda que implementen programas que aborden los riesgos psicosociales, teniendo en cuenta tanto los aspectos organizacionales del trabajo como las características individuales y condiciones sociales de cada trabajador.

Segunda. A las empresas privadas del presente estudio, realizar evaluaciones detalladas de las exigencias psicológicas específicas de cada puesto de trabajo en el área administrativa y adaptar las estrategias de intervención según las necesidades individuales y colectivas de los trabajadores.

Tercera. A los trabajadores, enfocarse en incrementar y demostrar sus habilidades y competencias en su puesto actual, lo cual implica conservar un alto nivel de compromiso, proactividad y excelencia en el trabajo diario para que puedan obtener mayores oportunidades de crecimiento laboral.

Cuarta. A las organizaciones privadas, examinar y evaluar de forma regular sus políticas de administración de recursos humanos y modalidades de contrato, lo cual significa asegurarse de que las prácticas de contratación y gestión del personal sean neutrales, transparentes y basadas en el mérito, al margen de la ubicación o el área dentro de la organización. Asimismo, es importante brindar compensaciones y reconocimiento profesional a todos los empleados, independientemente de su situación contractual.

Quinta. A los futuros investigadores, complementar los datos cuantitativos con entrevistas o “focus group” para entender mejor las experiencias y percepciones subjetivas de los trabajadores sobre los factores de riesgos psicosociales y las condiciones de trabajo.

REFERENCIAS

- Aguilar, C. (2022). Evaluación del Plan de Desarrollo Local Concertado Periodo 2021. *Municipalidad de San Isidro*. https://www.munisanisidro.gob.pe/Transparencia/Tema02/EVALUACION_PDLC-2021-Integrado.pdf
- Alomoto, J. y Mena M. (2022). El estrés laboral y su relación con la impulsividad en el personal sanitario de un hospital. *Ciencia Latina Revista Científica*, 6(6), 9017-9034. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4055/6160>
- Alvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Repositorio Institucional Universidad de Lima*, 1-5. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%20a9mica%2020202818_04.2021%29%20-%20Clasificaci%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Balbo, L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, 32 (8), 3-11. <https://prod-cdn.atria.nl/wp-content/uploads/sites/2/2019/01/22104147/BIDD-INCHIESTA.pdf>
- Cárdenas, M. y Arancibia, H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en g*power: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en Psicología. *Salud & Sociedad*, 5(2), 210-224. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475006.pdf>
- Carrión, L. et al. (2022). Análisis psicométrico y adaptación de la versión chilena del instrumento SUSESO/ISTAS21 para medir el riesgo psicosocial en trabajadores de obras civiles en un proyecto de construcción. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 10(1), 1-14. <https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/761/712>
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J. y Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio de las ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383508>

- Delgado, V., Rey, M. y López, A. (2021). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602021000100024
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M. y Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32, 173-182. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-psicologia-del-trabajo-las-370-articulo-riesgos-psicosociales-el-profesorado-ensenanza-S1576596216300184>
- Gobierno de México (2024). *Estrés laboral*. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral (2021). Manual del método COPSOQ-ARG para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Versión corta. Ediciones UNDAV. <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-SST/RELATS.A.SST.Manual.pdf>
- Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf>
- Florian, S., Ruiz, R., Valle, N., Paredes, M. y Merino, B. (2023). Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. *Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]*. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-mercado-laboral-nov-dic-2022-ene-2023.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (julio, 2020). *Planos Estratificados de Lima Metropolitana a Nivel de Manzanas 2020*.

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1744/libro.pdf

Instituto Nacional de Salud Mental [INSM] (10 de junio de 2021). Nota de prensa N°021.

https://www.insm.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2021/0_21.html

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST] (2023). Conflicto trabajo- familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias. *Ministerio de Trabajo y Economía social*.

<https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP%201185%20Conflicto%20trabajo-familia%20o%20doble%20presencia%20como%20riesgo%20psicosocial%20Marco%20conceptual%20y%20consecuencias.pdf/8447bff7-727d-addc-da50-07d81391a653?version=1.0&t=1694586519256>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST] (2023). *Temas Específicos de Prevención de Riesgos Laborales. Parte 4 “Ergonomía y Psicología Aplicada*.

<https://www.insst.es/el-instituto/trabaja-con-nosotros/oposiciones-insst/temas-especificos-de-prl>

Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>

Kristensen, T., Hannerz, H., Hogh, A. y Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health*; 31(6),438–449.

https://www.researchgate.net/publication/7346426_The_Copenhagen_Psychosocial_Questionnaire_-_A_tool_for_the_assessment_and_improvement_of_the_psychosocial_work_environment

Marcilla, R. y Ugarte, M. (2020). Factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas en hospital de nivel terciario de Lima-Perú. *La Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba*, 77(4), 240-248.

<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/med/article/view/25122>

- Martínez, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA Ergo-Sum*, 30(2).
<https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/17540/14459>
- Mercado, J. y Coronado, J. (2021). Manual de temas nodales de la investigación cuantitativa. Un abordaje didáctico. *Universidad Pedagógica de Durango*, 1, 81-97. <https://centro-investigacion-innovacion-educativa.bravesites.com/files/documents/306aa3ba-3be8-4e59-ab4d-51508f7513c6.pdf#page=82>
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de Prevención en Riesgos Laborales*, 8(1), 18-29.
https://www.researchgate.net/publication/238752287_ISTAS21_Version_en_lengua_castellana_del_cuestionario_psicosocial_de_Copenhague_COPSOQ
- Montalvo, E., Guerrero, E., Rodríguez, M., Agudo, J., Moreno, J. y Paredes, D. (2019). Prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del ISTAS-21. *Siglo Cero*, 51 (1), 53-72.
<https://revistas.usal.es/tres/index.php/0210-1696/article/view/scero20205115372/22572>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género.
https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2019). *Riesgos psicosociales: un reto en materia de seguridad y salud en el trabajo*.
<https://www.ilo.org/es/resource/news/riesgos-psicosociales-un-reto-en-materia-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Paragua, M., Bustamante, N., Norberto, L., Paragua, M. y Paragua, C. (2022). *Investigación científica. Formulación de proyectos de investigación y*

- Tesis. <https://www.unheval.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2022/05/LIBRO-INVESTIGACION-CIENTIFICA.pdf>
- Resolución de consejo universitario N° 0470-2022/UCV (19 de Julio de 2022). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo. <https://drive.google.com/drive/folders/1m2vltUR2q7XeD0jbosIFkroJxdIz8SOC>
- Rojas, I., Suárez, R. y Cavazos, R. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores universitarios: un estudio comparativo antes y durante el COVID-19. *CienciaUAT*, 17(1), 61-72. <https://www.redalyc.org/journal/4419/441972774005/441972774005.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sheppard, S. y Fisher, A. (2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. *Organización Mundial de la Salud [OMS]*. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Solis, M., Schön, A., Parra, M. y Radon, K. (2017). Factores psicosociales del ambiente laboral en profesores de áreas urbanas y rurales de Chuquisaca, Bolivia. *Revista de Salud Pública*, 17-2. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/16791>
- Superintendencia de Seguridad Social [SUSESO] (2015). *Cuestionario SUSESO-ISTAS21: Manual para la aplicación, evaluación e interpretación*. https://www.suseso.cl/portal/614/articles-19806_recurso_1.pdf(https://www.suseso.cl/portal/614/articles-19806_recurso_1.pdf)

- Superintendencia de Seguridad Social [SUSESO] (2020). *Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS 21. Versiones completa y breve (3ª)*. https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf
- Superintendencia de Seguridad Social [SUSESO] (abril 13, 2023). *Adelanto de cifras de Informe de Seguridad y Salud en el Trabajo. 67% de diagnósticos de enfermedades profesionales en Chile corresponden a salud mental*. <https://www.suseso.cl/605/w3-article-705997.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20cifras%20de%20la%20Superintendencia,alcanz%C3%B3%20el%2052%25%20del%20total>
- Tacca, D. y Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a13v7n3.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia Interna

VARIABLE	PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;">Factores de Riesgos Psicosociales en Trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana</p>	<p style="text-align: center;">¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales que se relacionan en los trabajadores de dos distritos de Lima metropolitana, 2024?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar el nivel de los factores de riesgo en los trabajadores de dos distritos de Lima metropolitana, 2024.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Comparar las exigencias psicológicas en trabajadores por distritos de Lima metropolitana, 2024. ● Comparar el trabajo activo y posibilidades de desarrollo exigencias psicológicas en trabajadores por distritos de Lima metropolitana, 2024. ● Comparar las compensaciones en trabajadores por distritos de Lima metropolitana, 2024. ● Comparar el apoyo social y calidad de liderazgo en trabajadores por distritos de Lima metropolitana, 2024. 	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental</p> <p>Línea de investigación: Desarrollo Organizacional</p> <p>Población: Trabajadores de empresas de 2 distritos ubicados en Lima Metropolitana</p> <p>Muestra: 192 trabajadores por cada distrito</p> <p>Muestreo: No probabilístico por Voluntarios</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario SUSESO-Istas21</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Instrumento
Factores de Riesgos Psicosociales	Los riesgos Psicosociales son definidos como un conjunto de situaciones que se visualiza en el Ambiente laboral, como son las relaciones entre compañeros y jefes en el trabajo, las tareas que se realizan, la estructura organizacional y las habilidades, valores	La dimensión <i>exigencias psicológicas</i> es un trabajo o tarea que implica una considerable complejidad y que exige que el trabajador mantenga una constante concentración.	Exigencias Psicológicas	1;2;3 y 4	Cuestionario SUSESO / ISTAS21
		Trabajo activo y posibilidades de desarrollo se refiere a las posibilidades para adquirir experiencia, conocimientos y habilidades, y obtener un ascenso o calificaciones en base al desempeño.	Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	5;6 y 7	

<p>y características de cada, incluyendo de igual forma factores ajenos a las labores dentro de la organización, las cuales, dependiendo de la percepción y experiencia, pueden afectar la salud, la satisfacción y el desempeño en el medio laboral (OIT, 2013).</p>	<p>compensación se define como inseguridad e incertidumbre con respecto al contrato de trabajo y otras formas de retribución que pueda obtener,</p>	<p>Compensaciones</p>	<p>16;17 y 18</p>
	<p>apoyo social y calidad de liderazgo se centra en la percepción de los trabajadores con respecto al apoyo y aprecio que reciben de su entorno laboral y en doble presencia se fundamenta las demandas de forma simultánea del entorno laboral y del ámbito familiar (OIT, 2013).</p>	<p>Apoyo Social y Calidad de Liderazgo</p>	<p>8;9;10; 11;12;13; 14 y 15</p>

Anexo 3: Cuestionario SUSESO-Istas21

Cuestionario SUSESO- istas21 – Autoevaluación de Riesgos						
<p>Psicosociales Instrucciones:</p> <p>A continuación, se presenta una lista de preguntas relacionadas con específicas características que existen en tu ambiente de trabajo, te invito a leer atentamente cada una de ellas y marcar con una "X" la respuesta que consideres que mejor representa tu percepción sobre las situaciones propuestas. Ten en cuenta los siguientes criterios: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Casi nunca (1) o Nunca (0).</p>						
N°	Ítem	0	1	2	3	4
1.	¿Su trabajo requiere mucha concentración?					
2.	¿Su trabajo requiere mirar con detalle?					
3.	¿Su trabajo requiere atención constante?					
4.	¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?					
5.	¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?					
6.	¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales?					
7.	Las tareas que hace ¿tienen sentido para usted?					
8.	Sus jefes directos, ¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? (perfeccionamiento, educación, capacitación)					
9.	Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?					
10.	Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?					
11.	Sus jefes directos, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?					

12.	Sus jefes directos, ¿le dan importancia a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?					
13.	Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?					
14.	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?					
15.	¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?					
16.	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17.	¿Está preocupado(a) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante?					
18.	¿Está preocupado(a) por si no le hacen un contrato indefinido?					

Anexo 4: Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Factores de Riesgos Psicosociales en trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana, 2024.

Investigador (a) (es): Arroé Aguayo, Brisa del Cielo y Mayhua Piñas, Marilyn Nicole

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Factores de Riesgos Psicosociales en trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana, 2024”, cuyo objetivo es comparar el nivel de factores de riesgos psicosociales en trabajadores de dos distritos de Lima metropolitana, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de pregrado de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El presente trabajo permite comparar los factores de riesgo en los distritos, puede dar a conocer las diferencias y semejanzas más importantes para entender el contexto sociodemográfico donde laboran los trabajadores, de igual forma esta investigación brinda oportunidad para desarrollar políticas y estrategias efectivas que permitan abordar los factores de riesgo psicosocial y mejorar el clima organizacional en los distritos.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará de forma virtual a través de un enlace de Google Forms. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es): Brisa del Cielo Arroé Aguayo email: brisaarro25@gmail.com; Marilyn Nicole Mayhua Piñas email: nicolepinas111@gmail.com y asesor Maria del Pilar Mori Sanchez email: madelpilarmos@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:

..... Fecha y hora:.....

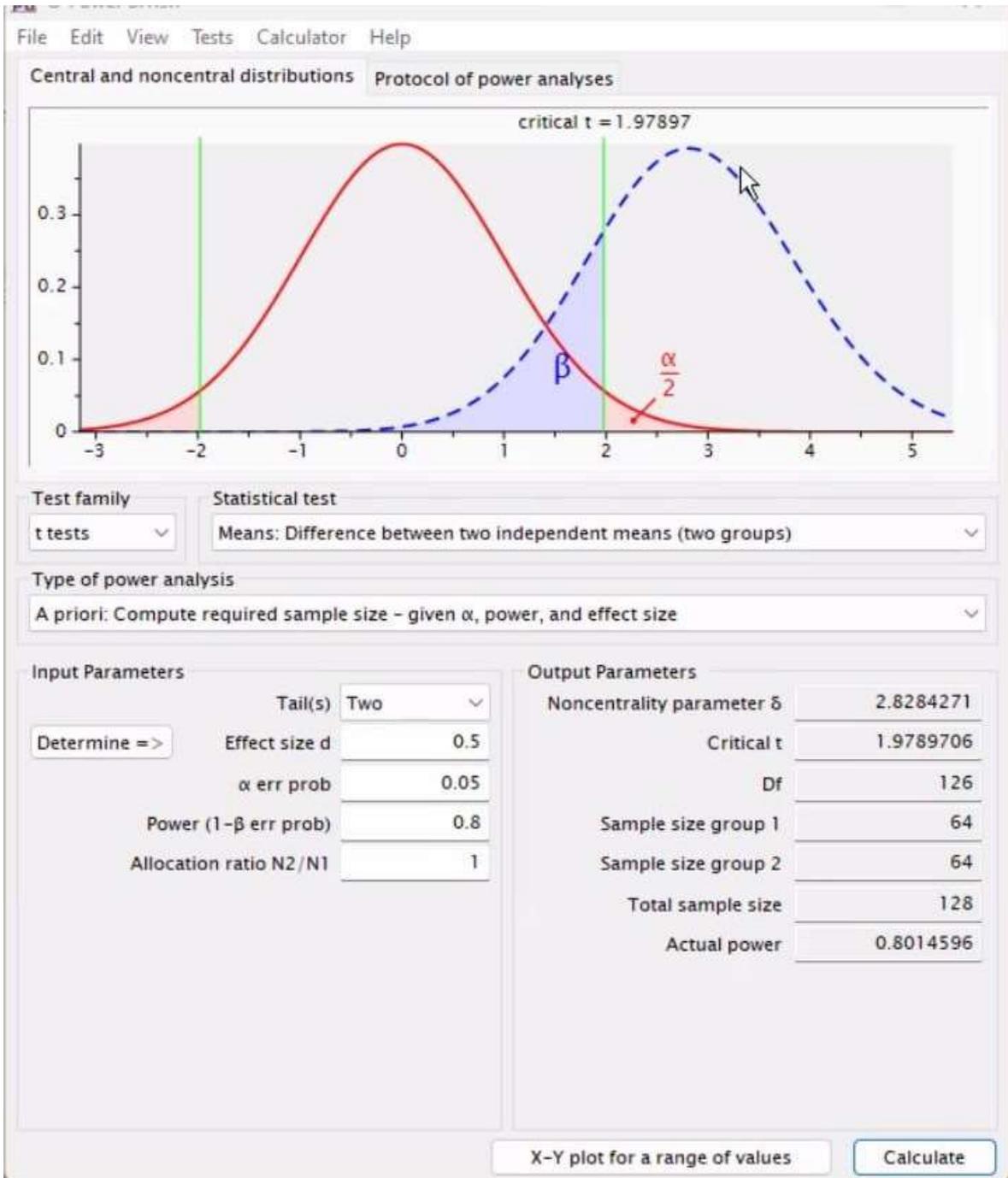
Nombre y apellidos:

Firma(s):.....

Fecha y hora:.....

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 5: Obtención de la muestra



Anexo 6: Autorización para el uso del instrumento en el trabajo académico





ANEXO N.º 4: Modelo de informe de revisión expedita/completa de proyectos de investigación

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de Escuela Profesional de Psicología

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Psicología, deja constancia que el proyecto de investigación titulado: **Factores de Riesgos Psicosociales en Trabajadores de dos distritos de Lima Metropolitana, 2024**, presentado por los autores: **Arroé Aguayo, Brisa del Cielo - Mayhua Piñas, Marilyn Nicole**, ha pasado una revisión expedita o completa por Dr. Luis Alberto Chunga Pajares, y de acuerdo a la comunicación remitida el 7 de noviembre por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

() favorable () observado () desfavorable.

25 de noviembre del 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
María del Pilar Mori Sánchez	Presidente	10621155	
Luis Alberto Chunga Pajares	Miembro 1	43500086	