



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Análisis de la aplicación del Método ISTAS BREVE en docentes
de instituciones de educación superior en Piura, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Mendoza Bazán, Mónica Elizabeth (ORCID: 0000-0003-1566-0362)

ASESORA:

Dra. Cruz Montero, Juana María (ORCID: 0000-0002-7772-6681)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a mi maravillosa familia, a mis queridos padres Mary Esther Bazan Tejada y Fredy Arturo Villalobos Sagredo, cuya persistencia en impulsarme a alcanzar mis objetivos profesionales ha sido siempre mi brújula en tiempos oscuros. A mis amados hijos, Rodrigo y Estela, quienes son ese motor para superar los obstáculos que se presentan. A mi querida mamá Irma Esther Tejada Llamoga, quien siempre creyó y confió en esta nieta que fue una hija más. Finalmente, a la memoria de mi querido Vicente Lizandro Bazán Vera, abuelo, padre y patriarca de la familia, ejemplo de nobleza y persistencia, en cuya humildad y dignidad naturales estuvo su grandeza transmitida a su familia.

Agradecimiento

A Dios que siempre me puso en el camino correcto, en el momento indicado para que esta investigación tuviera lugar. A mis padres, cuyo aporte en ideas y metodología fue invaluable para el resultado final. A queridos amigos, colegas y ex compañeros de trabajo de las diversas instituciones que participaron en este trabajo y que colaboraron sin dudar en lo necesario, a la Universidad Cesar Vallejo que nos permite alcanzar nuestras metas profesionales una vez más, y muy en especial, a la doctora Juana Cruz Montero, sin cuya guía metodológica, teórica, pero, sobre todo, liderazgo y motivación, este trabajo no hubiera sido posible, por lo cual trascenderá en nuestras vidas con gran admiración.

Índice de contenidos	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. Introducción.....	9
II. Marco Teórico.....	12
III. Metodología	28
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	28
3.2. Variables y operacionalización.	28
3.3. Población, muestra y muestreo.	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5. Procedimientos	31
3.6. Método de análisis de datos	33
3.7. Aspectos éticos	33
IV. Resultados	35
V. Discusión.....	42
VI. Conclusiones.....	49
VII. Recomendaciones.....	51
VIII. Referencias	52
Anexos.....	56

Índice de tablas

Tabla 1.....	28
Tabla 2.....	30
Tabla 3.....	31
Tabla 4.....	36
Tabla 5.....	37
Tabla 6.....	38
Tabla 7.....	39
Tabla 8.....	40

Índice de gráficos y figuras

Figura 1.....	35
Figura 2.....	36
Figura 3.....	37
Figura 4.....	38
Figura 5.....	39
Figura 6.....	40
Figura 7.....	41

Resumen

Este trabajo de investigación denominado Análisis de la aplicación del Método ISTAS BREVE en docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021 tuvo como objetivo analizar los resultados de la aplicación del Método ISTAS BREVE, para determinar los riesgos psicosociales que afectan a los docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021. El diseño, de enfoque cuantitativo, ha significado un estudio exploratorio de tipo básico y descriptivo, porque se ha procurado dejar libertad a la investigadora para obtener la mejor y más amplia comprensión del tema investigado. La población quedó constituida por 84 docentes de educación superior técnica. La técnica empleada fue la encuesta siendo el cuestionario el instrumento, cuya confiabilidad fue determinada previamente en los estudios de Mollo (2015) y Tapia (2017) para la población peruana. Del análisis descriptivo los resultados fueron que el nivel más alto de Riesgo Alto lo alcanza la dimensión Doble presencia (48%), en tanto que el nivel más Alto con Bajo Riesgo lo obtuvo la dimensión Exigencias Psicológicas en el Trabajo (32%). Se encontró en los niveles de riesgo Alto, porcentajes de 15% (Exigencias psicológicas) a 48% (Doble presencia) inclusive. Por tanto, existen niveles elevados de Riesgo Psicosocial en la población investigada.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, Método ISTAS 21, Exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia.

Abstract

This research work called Analysis of the application of the ISTAS SHORT Method in teachers of higher education institutions in Piura, 2021 aimed to analyze the results of the application of the ISTAS SHORT Method, to determine the psychosocial risks that affect teachers of institutions of higher education in Piura, 2021. The design, with a quantitative approach, has meant an exploratory study of a basic and descriptive type, because it has tried to leave freedom to the researcher to obtain the best and broadest understanding of the subject under investigation. The population was made up of 84 higher technical education teachers. The technique used was the survey, the questionnaire being the instrument, whose reliability was previously determined in the studies by Mollo (2015) and Tapia (2017) for the Peruvian population. From the descriptive analysis, the results were that the highest level of High Risk is reached by the Double presence dimension (48%), while the highest level with Low Risk is obtained by the dimension Psychological Demands at Work (32%). It was found in the High risk levels, percentages from 15% (Psychological demands) to 48% (Double presence) inclusive. Therefore, there are high levels of Psychosocial Risk in the population investigated.

Keywords: Psychosocial risk factors, ISTAS 21 method, Psychological demands, Active work and development possibilities, Social support in the company and quality of leadership, compensation, double presence.

I. Introducción

El año 2020 será un año recordado por la propagación del virus SARS-CoV-2, que generó una enfermedad denominada COVID 19 y que el Director General de la Organización Mundial de la Salud manifestó que esta enfermedad podía caracterizarse como una pandemia, por haberse extendido por el mundo entero.

Frente a las medidas de seguridad para enfrentarla, como ser el confinamiento social, se ha incrementado el riesgo de los trabajadores al realizar sus labores afrontando una serie de factores psicosociales que pueden influir negativamente en su salud; riesgo que recae especialmente en trabajadores docentes que tuvieron que pasar de su habitual trabajo en forma presencial a un trabajo remoto, alejándose de su relación directa con sus alumnos.

Dichos riesgos psicosociales, ampliamente revisados en la literatura de Seguridad y Salud en el Trabajo, están teniendo repercusión significativa en los mencionados docentes, por lo que requieren de estrictas evaluaciones con fines de previsión para que las consecuencias del temor a contraer la enfermedad y las restricciones emanadas del gobierno, especialmente por el trabajo remoto y el confinamiento social, pudieran repercutir negativamente en la educación de los estudiantes, especialmente si estos se encuentran en una edad en la que deben decidir y consolidar su futuro profesional o laboral; es decir, de estudiantes que se encuentran siguiendo sus estudios en instituciones de educación superior.

En procura de respuestas, se efectuó una exploración indagatoria sobre algún método o instrumento que permita identificar los factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo docente. Lamentablemente no se encontró en un método peruano o instrumento específico para ello, sino que las empresas suelen usar el Método ISTAS1 en una de sus versiones (larga, media, corta y, en América Latina, breve), Este método fue estructurado el año 2000 por el *Arbejdsmiljøinstituttet* (Instituto Nacional de Salud Laboral) de Dinamarca. Este instrumento es de uso libre, según la página web de la misma institución.

Entonces, surgió la idea de efectuar esta investigación aplicando este método a los docentes de instituciones de educación superior en Piura, para analizar sus resultados con miras a obtener información necesaria y determinar si se dan o no

¹ Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

estos factores de riesgo y si resulta positiva o no la aplicación del Método ISTAS BREVE en Perú.

De esa forma, será posible que en Perú se tenga en cuenta los resultados de la aplicación de este método y se posibilite el plantear medidas preventivas y/o correctivas para que la actividad laboral, especialmente realizada como trabajo remoto de los docentes de educación superior, no afecte la relación docente-alumno y menos que perjudiquen la formación profesional de los estudiantes.

Para ello se tiene en cuenta que, en el sector de la educación, específicamente en el nivel superior, si bien se había iniciado un proceso de virtualización hace unos años, gran parte de sus prácticas se centraban en lo presencial, utilizando plataformas de e-learning (*Moodle, Google classroom*, entre otros) básicamente como un repositorio del material compartido por los docentes a sus alumnos y, en algunos casos, ya se estaba haciendo uso de las mismas como un medio alternativo para entregar tareas con un control más exacto del tiempo y en procura de una mayor eficiencia en la entrega de resultados. Pero la virtualidad aún no se consolidaba como un valor agregado al servicio educativo peruano; sin embargo, por la pandemia, se interioriza en la labor docente mediante el trabajo remoto.

Frente a este panorama y con la direccionalidad ya especificada, se estableció como problema general: ¿Qué nivel de riesgos sociales se detectará en el análisis de la aplicación del Método ISTAS BREVE en docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021? Y como problemas específicos: ¿Qué nivel de riesgos psicosociales por exigencias psicológicas se detecta en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021? ¿Qué nivel de riesgos psicosociales se detecta en el control sobre el trabajo en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021? ¿Qué nivel de riesgos psicosociales se detecta en el apoyo social en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021? ¿Qué nivel de riesgos psicosociales se detecta por compensaciones en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021? ¿Qué nivel de riesgos psicosociales se detecta sobre doble presencia en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021?

La investigación se justifica por la trascendencia que está trayendo consigo la pandemia y el trabajo remoto en la generación los factores de riesgo psicosociales

que podrían repercutir negativamente en el trabajo docente y en la formación profesional de los estudiantes de las instituciones de educación superior. En tanto que con los resultados de la aplicación del Método ISTAS BREVE, se podrá ofrecer posibilidades de nuevas aplicaciones, de proyectar acciones preventivas y/o correctivas de posibles daños en la salud mental de los docentes, como ser el estrés que puede, a su vez, desencadenar problemas psicosociales de ansiedad o de depresión; trastornos psicosomáticos, cardiovasculares, inmunitarios y/o alérgicos; úlceras estomacales, o contractura, etc.; y de proyectar esta metodología y estos resultados a otras instituciones educativas.

Por lo que se plantea como Objetivo General: Analizar los resultados de la aplicación del Método ISTAS BREVE, para determinar los niveles de riesgos psicosociales que afectan a los docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021. Objetivo que se plantea con miras a tener sustento para posibilitar la proyección de acciones preventivas y/o correctivas ante los factores de riesgo psicosociales. Para lograrlo, se fijaron los siguientes objetivos específicos: 1) Analizar el nivel de riesgos psicosociales por exigencias psicológicas detectados en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021. 2) Analizar el nivel de riesgos psicosociales por control sobre el trabajo detectados en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021. 3) Analizar el nivel de riesgos psicosociales por apoyo social detectados en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021. 4) Analizar el nivel de riesgos psicosociales por compensaciones detectados en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021. 5) Analizar el nivel de riesgos psicosociales por doble presencia en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021.

II. Marco Teórico

Padilla (2018) realizó un estudio sobre Evaluación de riesgos psicosociales laborales y extra laborales en el área productiva de la empresa Flexiplast en la ciudad de Quito. Su objetivo fue identificar y evaluar los riesgos psicosociales presentes en el grupo de estudio, formado por los trabajadores del área de extrusión, puntualmente en el puesto de ayudante de extrusión, de la empresa Flexiplast S.A ubicada en la ciudad de Quito. Estudio descriptivo de corte transversal en el que analizó las actividades operativas de su universo de estudio; para lo cual utilizó el cuestionario de evaluación del método CoPsoQ – istas 21 (versión 2), aplicado a 16 personas (muestra). Los resultados fueron: En cuanto a trabajadores expuestos a situación desfavorable para la salud: En exigencias emocionales, el 100%; en exigencias psicológicas el 68,8%; en Inseguridad sobre las condiciones de trabajo: el 68,8%; en Conflicto de rol: 68,8%; en doble presencia, el 50%; en exigencias cuantitativas: el 43,8%; en exigencias de esconder emociones, el 43,8%; en inseguridad sobre el empleo: 43,8%. En tanto que los porcentajes de trabajadores en situación menos desfavorable para la salud, están el 25% en influencia y, el mismo porcentaje en apoyo social de compañero y calidad de liderazgo; un 12,5% de los trabajadores se ubican en las dimensiones: claridad de rol, sentimiento de grupo y apoyo social de superiores; mientras que, en previsibilidad y justicia, solo un 6,3% de identificó en estas dimensiones. El estudio concluye que del total del universo de estudio la gran mayoría de trabajadores estaban expuestos a una situación muy desfavorable para la salud, especialmente en cuanto a exigencias psicológicas, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, conflicto de rol, doble presencia, exigencias cuantitativas, exigencias de esconder emociones e inseguridad sobre el empleo. En tanto que en las dimensiones: posibilidad de desarrollo, sentido del trabajo, reconocimiento y confianza vertical se encuentran en situación nada desfavorable para la salud.

Pérez (2018) efectuó una investigación sobre los Factores de Riesgo Psicosociales que inciden en la salud de los Profesores de Posgrado de la Universidad Autónoma del Estado de México, Zona Oriente. Se planteó como Objetivo General: Diagnosticar factores de Riesgo Psicosociales en profesores de una universidad pública en el Estado de México; para lo cual aplicó una encuesta sobre aspectos sociodemográficos y utilizó la escala de medición de factores de riesgo psicosocial;

así como el cuestionario de contenidos del trabajo (CESQT) para la dimensión de salud laboral; y para la dimensión Estrés Laboral, el Job Content Questionnaire. Tuvo como universo de estudio a 23 profesores. En cuanto a sus resultados, determinó que los factores de riesgo psicosocial de mayor influencia en la salud de los profesores fueron: Sobrecarga Académica: 52,2%, Falta de Recursos: 52,2%, Inequidad, 26,1%, Estudiantes Difíciles 17,4% e Inseguridad 13%. En cuanto a los factores de Estrés Laboral de mayor incidencia en la salud de los profesores: la percepción en la dimensión Apoyo de sus Superiores, un 73,9% tuvo una baja percepción; de similar forma fue en Apoyo de Compañeros, que sólo lo percibió un 34,8%, en Desarrollo de Habilidades y Toma de Decisiones fue 26,1%, y en Demanda de Trabajo un 21,7%. En lo concerniente a los factores significativos del Síndrome de Burnout fueron: Ilusión por el Trabajo, 87% (puntuación positiva), Desgaste Psíquico 43,5% (puntuación negativa) y en Indolencia (maltrato a alumnos) se tuvo nivel crítico, en un 21,7%. Entre sus conclusiones se planteó una que resulta muy significativa para el presente estudio, pues precisa que en Latinoamérica la investigación sobre factores de riesgo psicosocial, aún es escasa; especialmente en cuanto a la elaboración de instrumentos de evaluación de dichos factores; asimismo detalla que es de trascendental importancia el estudio y reconocimiento de los factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral, pero contando con instrumentos de evaluación objetivos que permitan su identificación y control. Finalmente afirma que este tipo de estudios es fundamental para prevenir posibles enfermedades cardiológicas, neurológicas y/o psiquiátricas, además de propiciar una mejora de la calidad de vida de los profesores.

Arce (2017) efectuó una investigación sobre prevención de riesgos laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española. Tuvo como objetivo estudiar la representación, en los principales informativos escritos de España, de la accidentalidad laboral y su prevención, coincidiendo con la aparición de la más moderna y copiosa legislación al respecto en la historia española. Estudió la cobertura mediática a través de la relación de inserciones publicadas, su distribución por secciones y otros índices cuantitativos que determinan su importancia, a partir de una adaptación de la metodología de Kayser (1979). Universo de estudio: artículos de accidentes laborales en los diarios del período 1994-2014. Respecto a sus resultados afirma que del número de noticias sobre

este tipo de accidentes y su prevención los diarios no han efectuado estudios estadísticos específicos; El País es el diario con mayor cantidad de información en el periodo 2002-2004, siendo alcanzado, y hasta superado, por La Vanguardia. Asimismo, las diferencias de informaciones en los diarios ABC y El Mundo han sido de inferior cantidad. El País retorna a la vanguardia de publicaciones sobre este tema durante el período 2005 y 2006, pero disminuye su información desde el año 2008, habiendo luego, un período de similar nivel de publicación de estas noticias en la mayoría de los periódicos. Concluyó considerando como accesoría la información sobre prevención de estos riesgos o sobre las razones por las que se presentaban incumplimientos a las normas de seguridad; no obstante que la normatividad contiene la especificación de las causas que podrían ocasionar los accidentes. En razón de ello, se considera que el fiel cumplimiento de estas normas podría evitar que se produzcan los accidentes y, por ende, habría que descartar que el accidente sea justificado por caso fortuito; por lo que no es de aceptarse lo que publican los periódicos respecto a que los agentes causantes de los accidentes de tránsito, aduzcan que se trató de un accidente por dicha razón, o al destino (fatal) o a la mala suerte. Para dilucidar estas informaciones, sería conveniente que los comunicadores revisen o soliciten informaciones a técnicos, médicos, bomberos o especialistas en la materia respecto a lo ocurrido y sus causas y consecuencias. Lamentablemente estos posibles informantes, especialmente los de prevención de riesgos no son tomados en cuenta para sustentar sus informaciones.

García-Sánchez (2010) realizó el estudio Riesgos psicosociales en el personal docente e investigador de la Universidad de La Coruña; su objetivo estuvo dirigido a la evaluación de riesgos psicosociales y a la determinación de las áreas de optimización de la organización del trabajo de los docentes que ejercen su profesión en el nivel universitario; más concretamente en los centros docentes patrocinados por la Universidad de La Coruña. Se trató de un estudio observacional de prevalencia; su población fue de 1374 docentes de la Universidad de Coruña y la muestra de 621 docentes. El instrumento fue la versión corta del cuestionario del Método ISTAS21, obteniendo resultados que demostraban cómo es que prevalecían determinados factores para la generación de los riesgos psicosociales; para lo cual se rigió estrictamente a las instrucciones y los procedimientos del método seleccionado. Gracias a la aplicación de dicho método pudo establecer que

el riesgo psicosocial de mayor relevancia en cuanto a poner en peligro la salud de los profesores fueron: las presiones constituidas como Exigencias Psicológicas, la baja Estima y la Doble Presencia; asimismo, se constató que el bajo Apoyo Social y la alta Inseguridad en el trabajo, constituían también significativos niveles de riesgo psicosocial. Sin embargo, no hubo prevalencia y resultó de bajo nivel la dimensión relativa al Trabajo Activo y posibilidades de desarrollo o Control de Trabajo. De allí que sus conclusiones determinaron que los problemas psicosociales de los profesores radicarón en los hechos que permitieron que estos docentes estuvieran sometidos a fuertes niveles de exposición de los riesgos psicosociales mencionados como de mayor relevancia, originándose problemas para su salud.

Cantón (2009) realizó una investigación para evaluar los factores de riesgos psicosociales que exponían a los profesores no universitarios de las ciudades de Castilla y León (ESPAÑA); procuró, así detectar qué riesgos psicosociales enfrentaban dichos docentes en su labor de enseñanza, para lo cual aplicó el método ISTAS-21. Se trató de un estudio transversal descriptivo observacional seleccionando, para ello, una muestra que sea representativa y permita la generalización de sus resultados. El cuestionario del ISTAS-21 (CoPsoQ) fue el correspondiente a la versión media (existían las tres versiones: larga, media y corta). Entre sus resultados halló que los riesgos psicosociales más desfavorables para la salud de los profesores fueron: Control de tiempos de trabajo, Esconder emociones, Doble presencia, Posibilidades de relación social, Estima y Exigencias psicológicas Cognitivas. También pudo ubicar riesgos psicosociales que se ubicaron en una posición intermedia de posible afectación a los docentes; asimismo detectó que el riesgo más desfavorable para la salud (33,3% de los resultados), fueron: Inseguridad, Conflicto de rol y Exigencias psicológicas cuantitativas. Entre las exposiciones menos desfavorables ubicó a: Influencia, Posibilidades desarrollo, Sentido trabajo, Integración empresa y Claridad rol. Concluyó en que Control de los tiempos fue la dimensión que demostraba la existencia de un riesgo psicosocial más alejado de los precisados como valores *gold estándar*; sin dejar de lado otros riesgos con elevados porcentajes, como ser las dimensiones ya especificadas que constituyeron una exposición desfavorable para la población objetivo; es decir, para los docentes no universitario de los ámbitos seleccionados. En cuanto a la categoría profesional, los directores de los centros educativos presentan exposiciones más

desfavorables; de manera similar, la inestabilidad o inseguridad de su situación laboral, respecto a la continuidad de su contratación ya que mayoritariamente estaban siendo contratados a tiempo parcial; la temporalidad de los convenios laborales condicionaba y generaba una desfavorable exposición por no tener seguridad en su nueva contratación una vez concluido el período para el que fueron contratados.

Rojas (2020), Hizo un estudio sobre los riesgos que han sido precisados líneas antes; este autor hizo su investigación teniendo como población o universo de estudio a operarios de limpieza industrial que laboraban en un centro comercial de Lima. Con su trabajo también procuró analizar las exposiciones de dichos operarios a los riesgos psicosociales a los que se encontraban expuestos en su actividad laboral; para lo cual trabajó con un enfoque cualitativo de nivel descriptivo y aplicó el diseño de corte fenomenológico hermenéutico, utilizando como la técnica de la entrevista con aplicación de una entrevista semiestructurada como instrumento de investigación. Los trabajadores que sirvieron como población fueron en un total de 13 operarios y, entrevistados generaron resultados que fueron determinados y organizados en cuatro categorías de riesgos psicosociales: Recarga de exigencias cognitivas y emocionales, por sobrecarga laboral; Doble presencia por las preocupaciones que demostraban en lo concerniente a las indebidas prolongaciones del tiempo en que se les obligaba a laborar; tiempo que sobrepasaba la jornada legal; otra categoría fue la Falta de trabajo activo y las posibilidades de desarrollo, pero que no fueron consideradas como riesgos psicosociales; y la categoría Insuficiente apoyo social y calidad de liderazgo fue considerada como riesgo dado que se detectó bajo liderazgo e poco interés por la salud y el bienestar del trabajador; también se evidenció que no había una adecuada valoración entre la claridad y el conflicto de rol en relación a la baja estima que se denotaba en el desarrollo de la actividad laboral. De allí que sus conclusiones determinaron que los problemas psicosociales de los profesores radicaron en los hechos que permitieron que estos docentes estuvieran sometidos a fuertes niveles de exposición de los riesgos psicosociales mencionados como de mayor relevancia, originándose problemas para su salud. Asimismo, con el estudio realizado por Rojas (2020), sobre los riesgos ya precisados y aplicando su instrumento de investigación a operarios de limpieza industrial que laboraban en un centro comercial de Lima,

analizó las exposiciones a riesgos psicosociales a que se encontraban expuestos en su actividad laboral dichos operarios y los resultados de la investigación fueron organizados en cuatro categorías de riesgos psicosociales. En su conclusión manifestó que se apreció la presencia de las cuatro dimensiones de los riesgos psicosociales en el área laboral: exceso de exigencias psicológicas, teniendo como mayor riesgo a la exigencia cognitiva; en un segundo lugar la sobrecarga laboral por escasez de recursos humanos, seguida de la doble presencia, que se concretaba por continuas extensiones de la jornada de trabajo, lo que impedía a los trabajadores acudir a sus hogares a cumplir con sus labores domésticas; prolongaciones de la jornada laboral en razón de imprevistas reuniones de trabajo que se convocaban para después de la jornada laboral. En tercer lugar, se ubicó la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, que fue considerada como insuficiente.

Ayala (2018) desarrolló una tesis también sobre factores de riesgo psicosocial, en trabajadores de supermercados de Lima y que demostraban altos y bajos niveles de estrés laboral; su objetivo fue establecer una comparación de dichos factores. Su estudio fue de tipo cuantitativo y descriptivo – comparativo, trabajando en base a un diseño no experimental y transversal, y una población de 225 trabajadores; a los cuales les aplicó el cuestionario Psicosocial CoPsoQ y la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Entre sus resultados detalla que los factores de mayor prevalencia fueron el estrés laboral (21,3%), el de exigencias psicológicas (18,7%) y el de doble presencia (18,2%). Concluyó expresando que se ha evidenciado que el mayor riesgo psicosocial se daba más en personas que demostraban bajo nivel de estrés que las que tenía un alto nivel de este problema.

Tapia (2017) efectuó un estudio sobre Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, teniendo como universo de estudio a un grupo de enfermeras que laboraban en el Instituto Nacional de Salud del Niño, durante el año 2017. En cuanto a su objetivo, se propuso determinar la relación que podrían establecerse entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral que sentían en su centro de labor. Para realizarlo una investigación básica con enfoque cuantitativo y utilizó el método hipotético deductivo, así como el diseño no experimental, transversal y correlacional. Las enfermeras que conformaron la población fueron 100, seleccionadas específicamente del ámbito concerniente a las Áreas Críticas del

mencionado Instituto, quienes colaboraron con responder el Cuestionario ISTAS (CoPsoQ) que fue propuesto por la investigadora. Los resultados demostraron la existencia de una correlación negativa y alta ($\rho=-0,760$), como también una relación significativa ($p=0,000<0,05$) que se produjo entre las dimensiones exigencias psicológicas y satisfacción en la labor. También se encontró correlación negativa y alta ($\rho=-0,678$) como también una relación significativa ($p=0,000<0,05$) entre control sobre el trabajo y satisfacción laboral. De similar forma los resultados demostraron que existía una correlación negativa y alta ($\rho=-0,736$); y una relación significativa ($p=0,000<0,05$) entre las dimensiones de apoyo social y satisfacción laboral. Los resultados demostraron que había correlación negativa y alta ($\rho=-0,743$) así como significativa ($p=0,000<0,05$) entre las dimensiones de compensaciones en el trabajo y satisfacción laboral: Finalmente se detectó una correlación negativa y alta ($\rho=-0,655$) y también significativa ($p=0,000<0,05$) entre doble presencia y satisfacción laboral; por lo que la investigadora concluyó determinando que se había hallado una correlación negativa y alta ($\rho=-0,756$) así como significativa ($p=0,000<0,05$) entre las dimensiones factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, de allí que la situación laboral de las enfermeras se ve perjudicada por riesgos derivados de la problemática sobre condiciones de trabajo y de la organización de la entidad en que laboran; situaciones que lógicamente afectan su salud, por haberse incrementado sus niveles de estrés ante las condiciones no satisfactorias de su centro de trabajo; lo que les ocasiona problemas de escasa satisfacción laboral, y les lleva a asumir actitudes y posiciones poco positivas y casi nada placenteras para el ejercicio de su actividad laboral.

En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, hay que partir de considerar que su tutela es un deber del Estado y un derecho de los peruanos conforme lo consagra la Constitución Peruana (artículo 7) y que ha sido incluido como un principio básico, en el artículo 13 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (1981). También es un deber de la sociedad, que sus componentes deben velar porque no haya elementos que la podrían dañar, como ser la pandemia que asola en todo el mundo; de allí que interesa preservar la salud pública y que se preste especial atención a la seguridad y salud de los trabajadores. Una de las formas de preocuparse de ello es evitar que la salud de los trabajadores se perjudique, no sólo por situaciones extralaborales, sino al interior de su propia

actividad laboral; por lo que resulta indispensable evitar, en lo posible, todo riesgo que pudiera significar posible perjuicio a la salud, atendiendo, por ejemplo, a posibles riesgos psicosociales que pudieran menoscabar o perjudicar la salud de los trabajadores, incluyendo su “salud mental, entendida como bienestar integral y pleno disfrute de una calidad de existencia que no sólo satisfaga las necesidades fundamentales (salud, nutrición, educación, trabajo) sino las necesidades espirituales, propias de la naturaleza humana.” (Mariátegui, 1994, p. 274).

Los riesgos psicosociales son factores que se suelen presentar en la actividad laboral cuando hay una diferencia sustancial entre las capacidades y expectativas del trabajador, frente a las condiciones y compensaciones laborales que impone el empleador en uso de su poder de dirección empresarial. Diferencia que incrementa el estrés con el que, por lo general, el trabajador labora y que, de llegar a niveles elevados, puede afectar tanto los índices de salud organizacional como patologías en la salud mental del trabajador.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2021), los riesgos psicosociales se suelen presentar cuando existen serias deficiencias en cuanto a diseño, organización y gestión de la actividad laboral; de similar forma cuando el contexto social de la empresa es escaso. Todo ello, según esta fuente pueden generar negativos resultados en lo psicológico, físico y sociales de los trabajadores por la presencia de su estrés laboral, incrementado por dichos factores.

Algunos riesgos psicosociales se dan cuando la exigencia laboral (cargas de trabajo) son excesivas, no están de acuerdo a las funciones correspondientes al cargo o no se explicitan con claridad. También se presentan ante el verticalismo de las decisiones, en las que el trabajador no tiene participación y solo debe cumplir; ante la falta de estabilidad laboral, especialmente por la aplicación de contratos a plazo fijo, que genera inseguridad en la continuidad de la contratación; ante la debilidad o carencia de una comunicación eficaz tanto vertical como horizontal; ante la falta de apoyo laboral, sea por los jefes o por los compañeros de trabajo; ante posibles acosos y/o violencia de cualquier tipo y por cualquier agente que inciden negativamente en la actividad laboral.

Situaciones que podrían ser paliadas o desaparecer si el trabajador recibiera capacitación, compensaciones y condiciones laborales adecuadas, que lo motiven

positivamente para el desempeño de su actividad laboral; estas condiciones, en lugar de incrementar los niveles normales del estrés laboral, constituirían un clima laboral y psicosocial favorable que repercutiría positivamente en la salud mental y física del trabajador.

Por ende, es claro que los trabajadores sufrirán mayores niveles de estrés y posibilidades de afección en su salud mental, si las exigencias laborales son de mayor peso que su capacidad para afrontarlas, lo que se incrementa si las condiciones laborales no son equivalentes a las expectativas del trabajador.

García, Gadea y López (2007) expresan que “La exposición a riesgos psicosociales es uno de los aspectos más relevantes del ambiente de trabajo en relación a la salud.” (p. 261)

Por lo expuesto, resulta conveniente que el empresariado tome en cuenta el valor del capital social, estableciendo las mejores condiciones y compensaciones laborales y, en todo caso, establecer, implementar y ejecutar medidas preventivas, previa evaluación de los riesgos psicosociales del centro de trabajo.

El capital social en el lugar de trabajo es definido como capacidades colaborativas de la empresa, con base en la confianza y la justicia. Junto con esto, un número de los estudios en curso han sugerido que las dos escalas de confianza (la llamada confianza "vertical") y la justicia de la COPSOQ II podrían ser una muy buena operacionalización del capital social de la empresa. (Pejtersen et al., 2010, p. 8)

Conforme la opinión del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (2000), los riesgos psicosociales comprenden a los factores que, en la relación laboral, pueden producir respuestas de tipo fisiológico, como reacciones neuroendocrinas; emocional, como ansiedad, depresión, apatía, etc.; cognitivo, como restricciones en la percepción, la concentración, la creatividad o la toma de decisiones; y conductual, como diversos vicios: alcoholismo, tabaquismo, drogadicción, etc. Respuestas que, por lo general, constituyen el denominado estrés y que pueden generar diversas morbilidades según la intensidad, frecuencia y/o duración de las mismas.

En cuanto a la seguridad y salud en el ámbito laboral de la docencia, al se puede precisar que en la enseñanza el docente corre riesgos por tratarse de una profesión

que asume severos índices de responsabilidad y exigencia; dado que el profesor debe tratar con niños, adolescentes y jóvenes que se encuentran con características psicológicas bastante conflictivas, sea con sus padres, como con sus compañeros de trabajo y hasta con el mismo profesor. “Es una actividad que suele caracterizarse por un considerable grado de estrés, absentismo y agotamiento, pero además de los riesgos psicosociales existen otros.” (Calera et al., 2011, p.52)

Resulta conveniente resaltar que para conocer los factores de riesgo psicosociales, se ha creído conveniente utilizar el método indicado ISTAS (CoPsoQ), en su versión breve que se aplica en pequeñas empresas y autoevaluaciones empresariales; de allí que es necesario saber que este instrumento ha sido establecido como: Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Fue adaptado al español por el mismo Instituto (ISTAS), validado en Chile por la Unidad de Riesgo Psicosocial Laboral de la Superintendencia de Seguridad Social, y validado en Perú por Marybel Esther Mollo Flores, 2013. UNMSM - Facultad de Psicología UPG y por Susana Victoria Tapia Alfaro, 2017, UCV – Escuela de Posgrado.

Este cuestionario, versión breve, fue diseñado para ser aplicado en instituciones o empresas con menos de 25 trabajadores y con el objetivo de efectuar un diagnóstico que permita información para prevenir, fiscalizar y capacitar a los trabajadores y a sus empleadores; y, sobre todo, para diseñar políticas de prevención y vigilancia epidemiológica.

Su uso no requiere la participación de expertos, y también puede ser aplicado en instituciones o empresas con mayor cantidad de trabajadores, de allí que a la versión que se utiliza en este trabajo se le denomina MÉTODO ISTAS BREVE; según el cual, los riesgos psicosociales se concretizan en la misma relación laboral, organización y condiciones de trabajo que resultan nocivas para la salud de los trabajadores.

El método agrupa a dichos riesgos en cinco grandes grupos, a los que se ha agregado uno denominado la Doble presencia, por considerar que la mujer no solo desarrolla actividad laboral, sino que completa su horario de labor con el trabajo doméstico que ejecuta en su propio hogar, lo que implica una doble presencia laboral (una remunerada y la otra no remunerada).

Por ende, el cuestionario abarca las siguientes dimensiones:

1. Exigencias psicológicas (cuantitativas, cognitivas, emocionales, de esconder emociones, y sensoriales)
2. Control del Trabajo relativo al Trabajo activo y a las posibilidades de desarrollo de habilidades (Influencia del trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo e integración en la empresa)
3. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo (calidad del rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, calidad de las relaciones con sus compañeros y posibilidades de relación social.
4. Compensaciones (Estima, Condiciones del contrato, Características del trabajo que realiza)
5. Doble presencia (Carga de tareas domésticas y preocupación por tareas domésticas)

La dimensión Exigencias Psicológicas cuenta con dos elementos uno respecto a la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizar las actividades laborales, y el otro relacionado a la tarea misma en tanto que exista o no concomitancia entre los niveles de transferencia emocional de los trabajadores.

Karasek (1979) analiza esta dimensión desde dos vertientes: la cuantitativa, referida a la envergadura del trabajo en función del tiempo disponible que el trabajador tiene para efectuarlo (presión de tiempo), y de las interrupciones que le obligan a suspender la tarea por breve tiempo para luego retornar a ellas. En tanto que las exigencias psicológicas desde la vertiente cualitativa se refieren a la naturaleza de las mismas; es decir, comprende la labor emocional que expone a los trabajadores a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, en su relación con terceros (usuarios, público y clientes); la labor cognitiva, de gran esfuerzo intelectual; o la labor sensorial, en cuanto al esfuerzo que realiza el trabajador utilizando sus sentidos.

Respecto a la dimensión Control del trabajo: Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo de Habilidades, está dirigida especialmente al denominado trabajo activo, relativo a órdenes, métodos y actividades a utilizar y ejecutar; así como: a la calidad, condiciones (horario, ubicación, herramientas, cantidad, facilidades, etc.), posibilidades de desarrollo (permitiendo o limitando su autonomía y desarrollo), el control sobre el tiempo de trabajo, el sentido del trabajo y la integración en la

empresa. Llanquecha y Marín (2018) precisan que el riesgo psicosocial se concretiza en la actividad laboral y se limita el uso de habilidades y conocimientos del mismo trabajador, quitándole libertad para ejecutarla conforme a sus posibilidades; por ende, el trabajador sufre en su autoestima ya que siente que no puede adaptarse al sistema implementado por su centro de trabajo.

La dimensión Apoyo Social en la empresa y calidad del liderazgo se aplica básicamente para evaluar una posible carencia de asistencia y apoyo de los compañeros de trabajo y/o de sus jefes; así como en las relaciones de liderazgo en la empresa, entendiéndose que este comprende la habilidad de orientar al personal “hacia el cumplimiento de objetivos trazados y planificados previamente. Por ello un buen líder, dentro y fuera de una empresa debe ofrecer apoyo y ser un guía para alcanzar las metas propuestas.” (Centeno, 2012, p. 10)

Concordante con dicho concepto, Garzón-Castrillón (2011) precisa que se trata de un proceso de interacción entre el empleador y los trabajadores, siendo que el primero es el que conduce, en base a su influencia personal y, sobre todo, a su poder, dirigiendo la energía, las potencialidades y las actividades de los trabajadores, para alcanzar como meta común, arribar a los logros empresariales y de las personas que colaboran en ella.

También es importante evaluar los elementos sustanciales de la relación de trabajo, como la existencia o inexistencia de claridad en cuanto al rol en el trabajo o a las funciones que competen al trabajador, especialmente si este debe trabajar sin apoyo directo de sus compañeros o de sus superiores, o sin la información oportuna y adecuada.

En lo concerniente a la labor de los docentes, Sánchez (2017) sostiene que los factores sociolaborales, que inciden en su trabajo, son los que pueden generar un mayor nivel de estrés; especialmente si la condición laboral del docente no es sólida, pues en muchos casos algunos son contratados a tiempo parcial o por breves meses, frente a otros que laboran a tiempo completo y gozan de estabilidad laboral; otro de los factores negativos en esta dimensión se presenta cuando los docentes son sometidos a sobrecarga en el trabajo, con escaso apoyo social y precarias condiciones laborales; todo ello repercute en insatisfacción y trabajo estresante.

La cuarta dimensión está referida a las Compensaciones que deberían recibir los trabajadores por su labor, como ser Estima, Condiciones del contrato, Características del trabajo que realiza, pues ello mejora su autoestima y su compromiso con la empresa.

Para un gran número de personas las compensaciones generan efectos directo en su forma y nivel de vida, así como en sus relaciones con la sociedad y, por supuesto, con sus compañeros de trabajo. Y esto es así dado que cualquier diferencia entre los mismos trabajadores respecto a las compensaciones, rompe equilibrios, genera distanciamientos, y se incrementa si alguno de los compañeros asume posiciones de poder o autoridad en la misma empresa. Sin embargo, conforme indica Varela (2013), si los objetivos empresariales son claros en cuanto a la funcionalidad y valoración de cada puesto; la situación es diferente ya que cada trabajador sabe cómo se puede lograr actitudes y resultados positivos ante dicha valoración, disminuyéndose posibles riesgos psicosociales ante diferencias posibles y justificadas diferencias remunerativas que puedan afectar a algunos trabajadores que consideren que hay inequidad en este rubro.

Entonces, es la compensación es una condición laboral que la empresa brinda a sus trabajadores por los servicios que prestan en la empresa; gracias a las compensaciones la empresa será punto de atracción y de retención de la fuerza laboral; es decir, de los recursos humanos que necesita y, en cuanto al trabajador, este podrá satisfacer sus necesidades materiales, trabajar con confianza y seguridad y mantener una autoestima favorable al desempeño de sus labores.

Caso contrario, si las compensaciones se dan en un nivel inadecuado puede resultar perjudiciales para la productividad y para la organización, además de producir un deterioro en el clima laboral y en la calidad de las relaciones intersubjetivas de los trabajadores; y, si la situación es muy grave colisionará con las expectativas de los trabajadores, quienes, podrían disminuir cuantitativa o cualitativamente su desempeño (formas de protesta pasiva), incrementar sus quejas o renunciar a su fuente de trabajo en la empresa; es decir, la falta de satisfacción laboral genera estrés, dificultades de diversos tipos y altos niveles de ansiedad y de desconfianza en el trabajador, que no solo le afectan a él, sino también a la empresa, pues esta se expone a la pérdida de rentabilidad y competitividad.

Esto es así dado que si las compensaciones no son concedidas a satisfacción del trabajador, este labora desmotivado y corre el peligro de afrontar problemas de ansiedad, depresión y escasa voluntad de trabajo; más aún si no cuenta con un buen nivel de seguridad en cuanto a su estabilidad laboral, a las políticas de recursos humanos de la empresa y a las condiciones contractuales con las que fue contratado y desarrolla su trabajo. Aspecto importante es el clima laboral, pues si este es positivo el trabajador podrá tener seguridad respecto a las características del trabajo que realiza; lo contrario repercutiría negativamente en su desempeño y un malestar respecto a la empresa y a su labor, que sería desarrollada con inseguridad y riesgo para su salud.

Conforme a las indicaciones del ISTAS 2020, esta dimensión comprende la interacción entre el esfuerzo del trabajador y las compensaciones que se le entrega como retribución, incluyendo, fundamentalmente, la estabilidad laboral y el reconocimiento de la organización por el esfuerzo que pone en su labor en bien de la empresa. Los indicadores que comprende, como factor de riesgo, son: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo por la preocupación que sufre el trabajador ante los cambios que se producen en las condiciones laborales contratadas y/o acostumbradas, así como sobre su permanencia en su centro laboral.

También comprende el reconocimiento que el trabajador espera por parte de su empleador y que este no le reconoce pese a los esfuerzos que realiza favor de la empresa. Al respecto, Pérez (2018) sostiene que las consecuencias de la baja autoestima en lo laboral, no son iguales en todos los trabajadores, aunque sí son habituales, pues en algunos puede generar un ritmo más lento de trabajo, sea por no confiar en sus propias capacidades o por temor a no hacer las cosas correctamente (temor a hacerlo mal). En otros casos se puede presentar ansiedad por un exagerado perfeccionismo; es decir, por tratar de realizar su actividad laboral de lo mejor posible, poniendo todo su esfuerzo y capacidad, aunque su esfuerzo no sea debidamente valorado. Otro riesgo se presenta cuando la productividad no es la esperada, sea por excesiva fiscalización de los superiores o por la propia inseguridad del trabajador; aunada a un posible pesimismo respecto a las expectativas de logro, dado que puede sentirse incómodo o problematizado por no lograr lo que espera de sí mismo o lo que le exige su empleador, generándosele

resentimiento y amargura hacia sí mismo o resistencia hacia sus jefes. Finalmente, la probabilidad de recibir maltratos por parte de sus jefes le incrementa su insatisfacción.

En cuanto a la Doble Presencia, esta dimensión se refiere a la carga de las tareas domésticas y a la preocupación en función de ellas, además de lo relativo a la carga laboral. Situación que se presenta con mayor incidencia y frecuencia en las trabajadoras y que, finalmente, se manifiestan en complejas desigualdades de género. Comprende dos indicadores; como ya se ha expresado, uno está referido a la preocupación que el trabajador vivencia por las tensiones generadas por que tiene conciencia de que su actividad laboral, problematiza el cumplir con determinadas cosas del hogar (tareas domésticas) sea por que se dejarán de hacer o porque no se les podrá conceder la atención y el tiempo que necesitan; y en segundo lugar, no por ello de menor importancia, se complementa con la carga de las mismas tareas domésticas que, para su ejecución, deben responder a las naturales exigencias que surgen del grupo familiar. El trabajador no desempeñará adecuadamente su labor en la empresa, por estar pensando en las tareas domésticas que debe ejecutar y que no puede o no podrá hacerlo por la exigencia de la jornada laboral y las escasas compensaciones. (Moncada et al., 2008, p. 31). La realidad de ambas labores (la productiva y la familiar o doméstica) son asumidas generalmente de forma sincrónica, dado que coexisten ejecutándose de manera simultánea; no obstante, la repercusión negativa de este riesgo va a depender sustancialmente de la organización del trabajo, conforme al cual el trabajador (especialmente la trabajadora por las características de la sociedad actual) va a sufrir las inclemencias derivadas de la estrechez de tiempo que podría tener para el cumplimiento de la labor en la empresa y la que realiza en casa o en familia. Ello, al margen de la autonomía de la que goza para ordenar su propio tiempo, que le facilitará o dificultará el compatibilizar ambos trabajos.

La doble presencia puede incidir significativamente en la salud de las trabajadoras, por lo que es obligación del empleador la organización de los roles laborales, comprendiendo la situación de la mujer trabajadora, bajo estas circunstancias; resulta fundamental comprender esta doble carga de trabajo, para que no repercutan negativamente en la salud de las trabajadoras.

Finalmente cabe resaltar el pensamiento de Gunnigle y Moore (1994) quienes afirman que "(...) las máquinas no tienen ideas nuevas, no resuelven problemas ni aprovechan las oportunidades. Solo la gente que esté implicada y mediante el pensamiento puede hacer la diferencia [...]. La fuerza laboral da a una empresa su verdadera capacidad competitiva." (p. 67)

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Bajo un enfoque cuantitativo, al haberse establecido mediciones a partir del proceso de análisis de las respuestas dadas por los docentes, se ha efectuado un estudio exploratorio de tipo básico y descriptivo, porque se ha procurado dejar libertad a la investigadora para obtener la mejor y más amplia comprensión del tema investigado (Roll-Hansen, 2009); habiéndose proyectado el estudio con miras a la interpretación de las respuestas dadas por los docentes a preguntas con las que se pretendió explorar la posible incidencia de factores de riesgo psicosociales en su labor.

El diseño de estudio es no experimental, transversal descriptivo simple. No se ha manipulado la variable, la que ha sido medida solo a través de la aplicación del instrumento de recolección de la información, en un solo momento durante la época o el período proyectado para el estudio. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización.

Se ha trabajado con una sola variable: Riesgo Psicosocial, cuyas dimensiones e indicadores han sido esquematizados en la respectiva matriz de operacionalización que consta en el Anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo.

La población quedó constituida por 84 docentes de cuatro institutos tecnológicos de educación superior de la ciudad de Piura; para su determinación se tuvo en cuenta al total de las unidades con características similares (Tamayo, 2003). Se deja constancia que se trabajó con los cuatro institutos dadas las limitaciones de comunicación por razón de la pandemia.

Tabla 1

Población seleccionada para la aplicación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague

Unidad crítica	Cantidad de docentes
Instituto superior tecnológico 1	20
Instituto superior tecnológico 2	20
Instituto superior tecnológico 3	23
Instituto superior tecnológico 4	21
Total de población estudiada	84

Elaboración propia - 2021

La selección de los 84 docentes se hizo atendiendo a una característica común: docentes a tiempo parcial ya que los docentes a tiempo completo se encontraban en suspensión perfecta de labores; es decir, no estaban laborando por decisión de la superioridad institucional, pero reteniendo su puesto y sin derecho a la remuneración. Además, se tuvo como criterio de inclusión la aceptación (consentimiento informado) voluntaria del docente por participar en el estudio respondiendo el cuestionario respectivo.

Se trabajó con el íntegro de la población conforme a la información recibida por los representantes de cada una de las instituciones y atendiendo a las condiciones precisadas por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se ha seleccionado a los docentes en función de los propósitos que se planteó para la investigación. Los criterios de inclusión fueron: docentes contratados a tiempo parcial, residentes en la ciudad de Piura, que estuvieran desarrollando trabajo presencial o remoto, durante el período comprendido entre los meses de mayo y junio del 2021.

Muestra

Considerando que la población es pequeña se ha trabajado con la totalidad de los docentes que han sido ofrecidos por los representantes de las instituciones a las que se les invitó para participar en la aplicación del instrumento de investigación y el respectivo análisis de resultados, por lo que se implica a toda la población; misma que conforma la muestra.

Muestreo

Por ende, el muestreo aplicado fue el no probabilístico, dado que, conforme indican Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la muestra es elegida a criterio del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La información se obtuvo mediante la aplicación de la Versión Breve del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ), que es la adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). De ISTAS21 (CoPsoQ). Cuestionario del cual se han producido tres versiones (larga, media y corta), y complementada con la Versión Breve, aplicada en Chile y Perú, y diseñada para iniciar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas en función de la cantidad de trabajadores que constituyen la población

de estudio. El propósito de utilizar este método ha sido valorar la exposición en cada una de las cuatro instituciones; habida cuenta que esos riesgos les podría ocasionar problemas de salud en el trabajo como ser el estrés, que podría generar diversos niveles de ansiedad, depresión, trastornos psicosomáticos, cardiovasculares, o alérgicos; úlceras estomacales e, inclusive, contracturas y dolores físicos.

Tabla 2

Ficha Técnica Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) Método Ista 21

FICHA TÉCNICA	
Nombre de la Escala	Método Ista 21 versión 1.5 - Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ)
Autor	Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (AMI)
Procedencia	Dinamarca
Adaptación	El Método Ista 21 se trata de la versión al castellano del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)
Administración	Cuestionario individual y autónomo
Aplicación	Cualquier tipo de trabajo
Duración	Sin límite de tiempo
Significación	Identifica y mide la exposición a riesgos psicosociales
Confiabilidad y validez	Es uno de los métodos actualmente más utilizados, fuertemente apoyado por una organización sindical que más información reciente ha aportado sobre sus características psicométricas. Ha sido baremado en la mayor muestra española hasta la fecha. Validez y confiabilidad contrastadas internacionalmente: Dinamarca, España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia. Confiabilidad y validez promedio por dimensiones de factores psicosociales (40 ítems) = 72.08% por el Alfa de Cronbach.

Fuente: Mollo (2015)

Es preciso tener en cuenta que este método es más que un simple cuestionario.

Un cuestionario, como COPSOQ, es una herramienta para crear conocimientos teóricos, una apertura de ojos para empleados y empleadores, una forma de crear un nuevo lenguaje, un puente para construir lazos duraderos entre los investigadores y los lugares de trabajo, una forma de dar legitimidad al campo de los factores psicosociales en el trabajo, un instrumento para crear nuevas amistades personales y profesionales. , y – por último, pero no por ello menos importante – una herramienta para la mejora de las

condiciones de trabajo de miles de empleados y para aumentar la productividad de las empresas. (Tage, 2010, 149)

Tabla 3

Principales características del Cuestionario Psicosocial de Copenhague

<input type="checkbox"/>	Cuestionario individual y anónimo
<input type="checkbox"/>	Tres versiones: larga (para investigación), media (para evaluación de riesgos en empresas con más de 30 trabajadores) y corta (para empresas con menos de 30 trabajadores y para autoevaluación).
<input type="checkbox"/>	Aplicable a cualquier tipo de trabajo, ocupación o actividad económica.
<input type="checkbox"/>	Marco conceptual basado en el modelo demanda – control – apoyo social y esfuerzo – compensaciones, incluye solamente dimensiones para las que existe evidencia científica razonable de que afectan la salud
<input type="checkbox"/>	Orientado a la participación y acción
<input type="checkbox"/>	Estandarización de todas las medidas de 0 a 100
<input type="checkbox"/>	Compara las mediciones obtenidas con valores de referencia poblacionales, obtenidos mediante una encuesta representativa de la población ocupada
<input type="checkbox"/>	Presentación de resultados en forma gráfica comprensibles por todos los agentes sociales
<input type="checkbox"/>	Validez y fiabilidad contrastadas
<input type="checkbox"/>	Internacional: Dinamarca, España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia

FUENTE: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona

Así, pues, este instrumento ha sido seleccionado en esta investigación para identificar y analizar la exposición a cinco grandes dimensiones que abarcan los factores considerados de riesgo psicosocial para la salud de los trabajadores y, especialmente, para lograr información que pudiera servir a las instituciones con miras a la prevención de los riesgos, mejorar la organización del trabajo, y promover la seguridad y salud ocupacional. Además, porque su utilización es objetiva, sencilla, de aplicación inmediata y de gran utilidad; no habiéndose necesitado más que un lapicero para marcar las respuestas.

No obstante, se ha tenido en cuenta que con este cuestionario no se evalúa al docente sino la exposición que este pudiera tener ante los factores de riesgo psicosocial; de allí que su aplicación se hizo respetando el anonimato del docente y garantizando la confidencialidad. Para ello se ha cumplido rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de los derechos a la intimidad y a la protección de los datos personales.

3.5. Procedimientos

El estudio se ha realizado mediante un procedimiento por etapas, iniciándose con una revisión de la literatura para obtener información preliminar, precisar el

problema de investigación y recopilar el sustento teórico y que permitiría una mejor comprensión del tema en estudio. Asimismo, se buscó información detallada del instrumento de investigación; mismo que ya ha sido validado en diversos países, especialmente en España y también en Chile y Perú. ISTAS ha autorizado su aplicación en cualquier lugar del mundo, permitiendo, incluso, posibles adecuaciones -que en este caso no han sido necesarias- pero sin desnaturalizar el sentido de las preguntas del cuestionario; por lo que no fue necesaria su validación por expertos ni establecer el grado de confiabilidad, bastando las validaciones efectuadas por Mollo (2015) y por Tapia (2017). Bajo estos criterios y validaciones, se optó por este tipo de cuestionario en su versión breve.

Posteriormente a esta primera etapa, se procedió a la selección de la población a la que se le iba a aplicar el instrumento de investigación, con el fin de recolectar los datos que debían ser interpretados, conforme a los objetivos de la investigación. Se tuvo en cuenta que los integrantes de la población fueran docentes de los institutos superiores tecnológicos de Piura y que trabajaran ejerciendo docencia a tiempo parcial.

Luego se procedió a contactar con representantes de los institutos para verificar la posibilidad de contar con la participación de sus docentes, lo cual fue aceptado y se pudo establecer comunicación con los docentes seleccionados; a quienes se les remitió la invitación a través de sus coordinadores académicos, incluyendo una breve información sobre el estudio y un mensaje de presentación, para instruirles sobre la investigación y el respectivo instrumento, con el fin de obtener su consentimiento debidamente informado, como así fue. En estas comunicaciones se compartió el link de formulario google, conteniendo el mismo el adecuado y necesario énfasis sobre la libertad de su decisión para participar y del anonimato, reserva y confidencialidad de su participación y de sus respuestas.

La aplicación del cuestionario se realizó en el lapso de dieciocho días consecutivos. Después de haberse verificado el registro de las respuestas se procedió al consolidado de los resultados, para proceder al análisis de los mismos, estructurando su esquema de presentación de los datos, dejando todo expedito para el análisis proyectado.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó el método de procesamiento y análisis de datos, tanto a nivel descriptivo como inferencial con especial énfasis en el análisis inferencial, con miras a la posterior Discusión de los resultados y, en cuanto al análisis descriptivo, se trabajó elaborando las tablas de frecuencias y las figuras con los gráficos de barra para describir la real situación de la variable según cada una de sus dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de esta investigación se ha trabajado teniendo en cuenta los criterios éticos, respetando las disposiciones, reglas y normas que plantea la ética y la honestidad para realizar este tipo de trabajo; asimismo, se debe tener en consideración los criterios que, para ello, precisan algunos autores, como, en el presente caso, los planteados por Sarabia (2013): Honestidad, objetividad, cuidado en el trabajo y originalidad; a lo que se puede agregar autenticidad o veracidad.

En cuanto a la honestidad se requiere que en el estudio se haga uso adecuado de la información, tanto del trabajo de gabinete (bibliografía) como del trabajo de campo (datos y/o resultados); para que la socialización de la misma, sea objetiva y pasible de ser difundida y, si fuere el caso, generalizada no solo con el universo de estudio (las instituciones involucradas) sino a toda la comunidad educativa; así se podrá dar a conocer debidamente los objetivos, contenidos, hallazgos y alcances de la investigación.

En lo concerniente a la objetividad, se precisó que la información sea fidedigna a la realidad, sin que esté distorsionada por criterios subjetivos o interesados; pues lo que se pretende prioritariamente es la información de base y de resultados que permitan exhibir la realidad de forma transparente y sin distorsiones. Sarabia (2013), también indica que se debe tener cuidado en el trabajo, para lo cual se debe contar con las autorizaciones necesarias de quienes se han de ver involucrados en el estudio y, sobre todo, de quienes responden a la aplicación del instrumento de investigación, conforme se ha cumplido en todo el presente estudio. Asimismo, este autor insiste en cuanto a la originalidad del trabajo, respetando los derechos de autor, los métodos y las técnicas de investigación; así como aplicando las normas relativas a la redacción y presentación del trabajo (Normas APA, por ejemplo). También se ha trabajado con autenticidad y veracidad, en las citas (textuales unas y parafraseadas otras), así como en las referencias bibliográficas, siguiendo las

normas de la Institución en la que se presenta el estudio (Escuela de postgrado de Universidad Cesar Vallejo).

IV. Resultados

Tabla 3

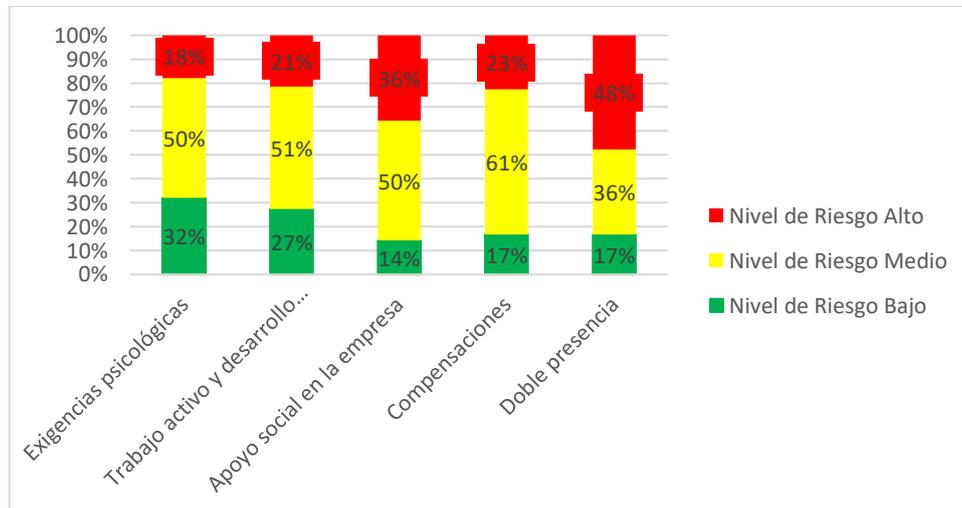
Frecuencia y porcentaje de las dimensiones y factores de riesgo psicosocial

	Exigencias psicológicas		Trabajo activo y desarrollo de habilidades		Apoyo social en la empresa		Compensaciones		Doble presencia	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Nivel de Riesgo Bajo	27	32%	23	27%	12	14%	14	17%	14	17%
Nivel de Riesgo Medio	42	50%	43	51%	42	50%	51	61%	30	36%
Nivel de Riesgo Alto	15	18%	18	21%	30	36%	19	23%	40	48%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA 2021

Figura 1

Análisis general de las dimensiones y factores de riesgo psicosocial



Fuente: Elaboración propia 2021

En la figura se puede apreciar que en las dimensiones de Riesgo psicosocial existe una tendencia a experimentar un nivel de riesgo Medio a Alto, mientras que el nivel de riesgo bajo no supera el 32% en ninguno de los factores. En cuanto a la dimensión percibida con mayor Riesgo Bajo, se halló la de Exigencias psicológicas con un 32%, mientras que la Dimensión identificada con más nivel de Riesgo Alto es la de Doble presencia. A excepción de esta última, todas las demás dimensiones alcanzan o superan el 50% de la población en nivel de riesgo Medio.

Tabla 4

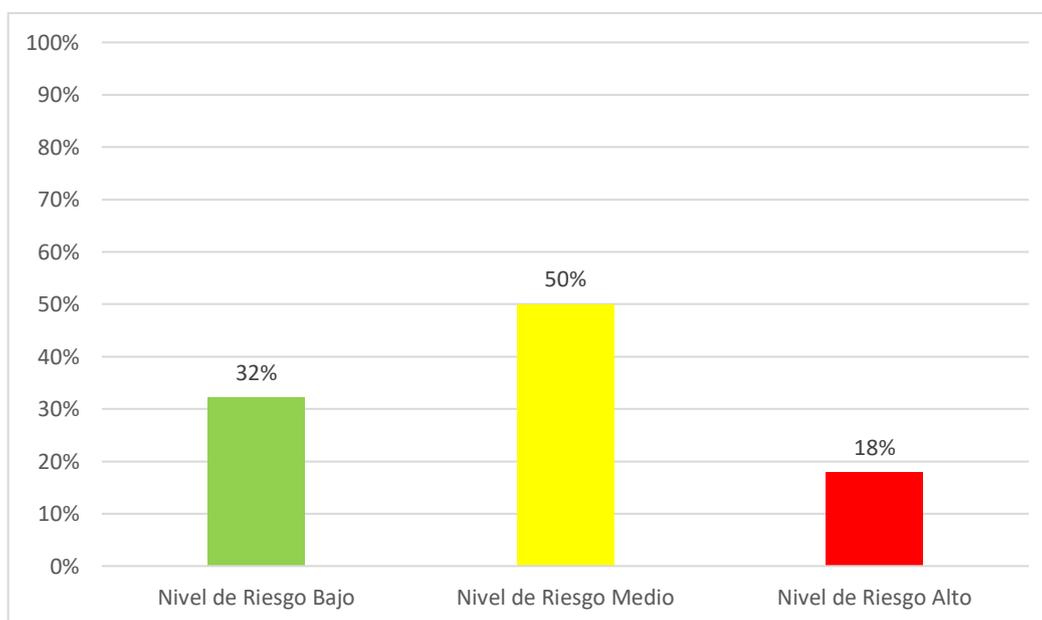
Frecuencia y porcentaje de la dimensión exigencias psicológicas

Exigencias psicológicas		
	f	%
Nivel de Riesgo Bajo	27	32%
Nivel de Riesgo Medio	42	50%
Nivel de Riesgo Alto	15	18%

Fuente: Elaboración propia 2021

Figura 2

Prevalencia del riesgo de la dimensión Exigencias Psicológicas



Fuente: Elaboración propia 2021

En la figura se puede observar que la prevalencia del Riesgo en la Dimensión Exigencias Psicológicas es en su mayor parte medio, mientras que el nivel bajo alcanza un nivel del 32%, en tanto que ya se observa un 18% de trabajadores que percibiría esta dimensión en Alto Riesgo.

Tabla 5

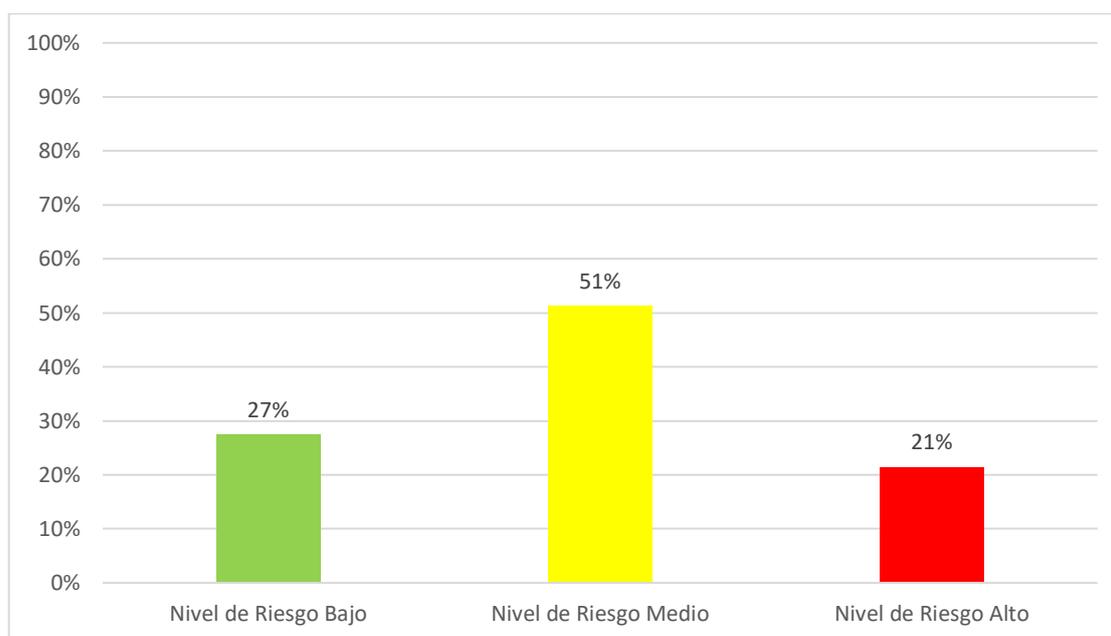
Frecuencia y porcentaje de la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades

Trabajo activo y desarrollo de habilidades		
	f	%
Nivel de Riesgo Bajo	23	27%
Nivel de Riesgo Medio	43	51%
Nivel de Riesgo Alto	18	21%

Fuente: Elaboración propia 2021

Figura 3

Prevalencia del riesgo de la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades



Fuente: Elaboración propia 2021

En la figura se aprecia que, en la dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, la percepción del nivel del riesgo es Media en su mayoría, mientras que el porcentaje de personal que percibe esta dimensión es menor a 30%, en tanto que un tanto mayor al 20% percibe un Alto nivel de riesgo en cuanto a esta dimensión.

Tabla 6

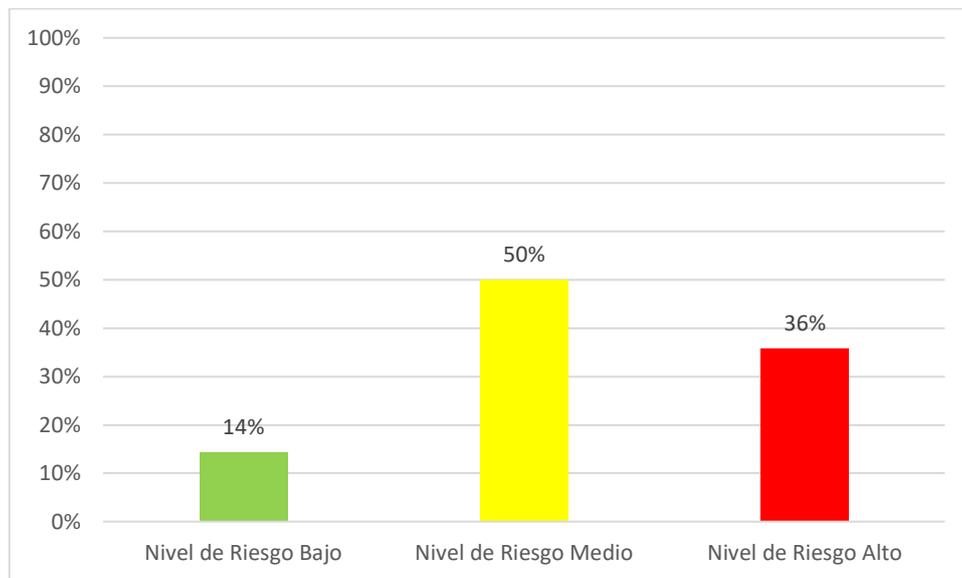
Frecuencia y porcentaje de la dimensión apoyo social en la empresa

Apoyo social en la empresa		
	f	%
Nivel de Riesgo Bajo	12	14%
Nivel de Riesgo Medio	42	50%
Nivel de Riesgo Alto	30	36%

Fuente: Elaboración propia 2021

Figura 4

Prevalencia del riesgo de la dimensión apoyo social en la empresa



Fuente: Elaboración propia 2021

En la figura puede observarse que los trabajadores tienen la percepción de que esta dimensión está ya en un nivel Medio de Riesgo, mientras que un 36% incluso percibe un riesgo Alto, en tanto que el 14% considera que el riesgo es bajo.

Tabla 7

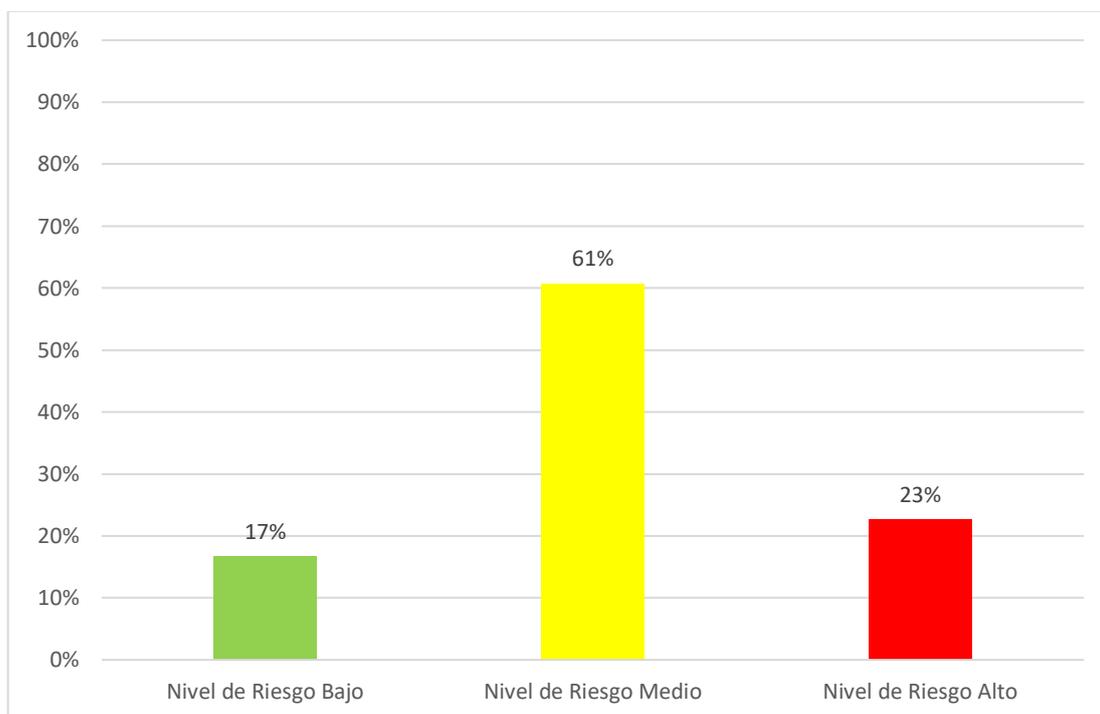
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Compensaciones

Compensaciones		
	f	%
Nivel de Riesgo Bajo	14	17%
Nivel de Riesgo Medio	51	61%
Nivel de Riesgo Alto	19	23%

Fuente: Elaboración propia 2021

Figura 5

Prevalencia del riesgo de la dimensión Compensaciones



Fuente: Elaboración propia 2021

En la figura se determina que existe una percepción notablemente alta, mayor al 60%, de que en esta dimensión ya existe un Nivel Medio de riesgo, mientras que un 23% ha admitido que esta dimensión tiene un Alto nivel de riesgo, en tanto que un 17% identifica riesgo Bajo para la misma.

Tabla 8

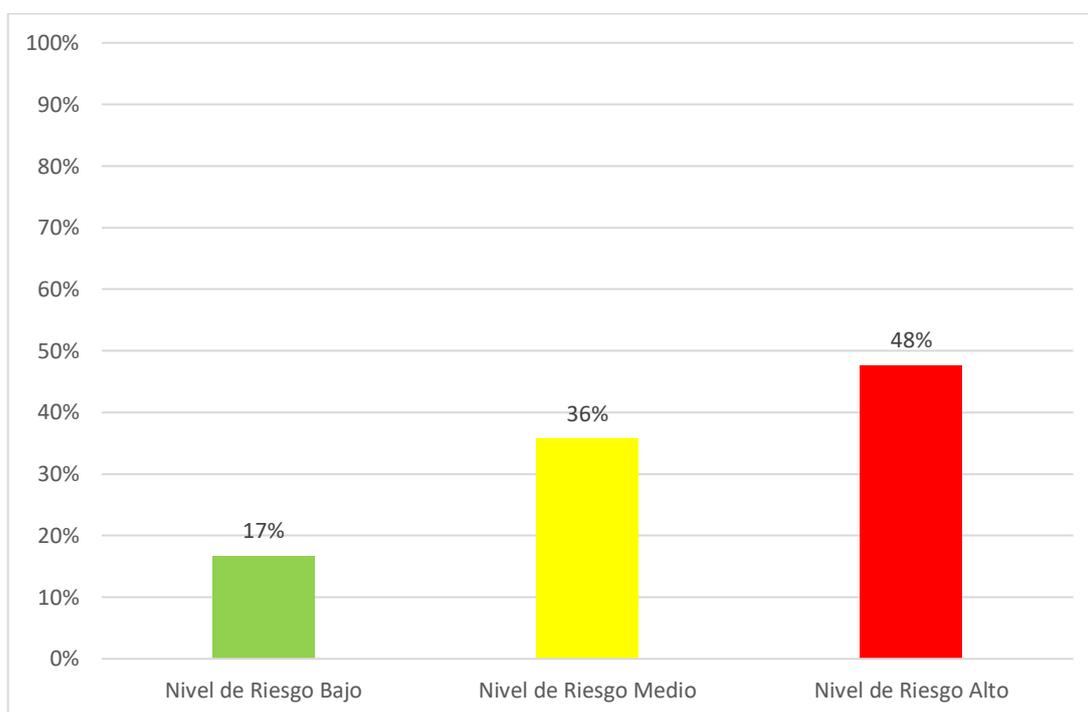
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Doble Presencia

Doble presencia		
	f	%
Nivel de Riesgo Bajo	14	17%
Nivel de Riesgo Medio	30	36%
Nivel de Riesgo Alto	40	48%

Fuente: Elaboración propia 2021

Figura 6

Prevalencia del riesgo de la dimensión Doble Presencia

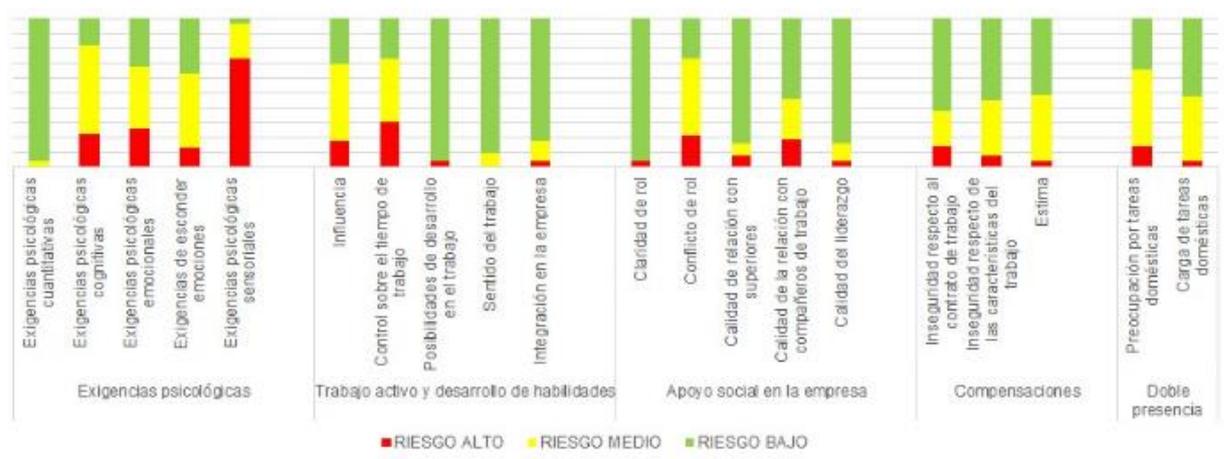


Fuente: Elaboración propia 2021

En esta dimensión se puede observar claramente que los trabajadores perciben en su mayoría esta dimensión con un nivel de Riesgo Alto, en tanto que un importante porcentaje de 36% percibe un riesgo Medio, y un 17% afirma percibir sólo riesgo Bajo.

Figura 7

Niveles de riesgo por indicadores



Fuente: Elaboración propia 2021

La figura demuestra que el más alto nivel de riesgo psicosocial en la Dimensión Exigencias Psicológicas se presenta en el indicador Exigencias psicológicas sensoriales; en tanto que el más bajo corresponde al indicador Exigencias psicológicas cuantitativas.

El más alto nivel de riesgo psicosocial en la Dimensión Trabajo Activo y desarrollo de habilidades se presenta en el indicador Control sobre el tiempo de trabajo; en tanto que el más bajo corresponde al indicador Sentido del trabajo.

El más alto nivel de riesgo psicosocial en la Dimensión Apoyo Social en la empresa se presenta en el indicador Conflicto de rol; en tanto que el más bajo corresponde al indicador Claridad de rol.

El más alto nivel de riesgo psicosocial en la Dimensión Compensaciones se presenta en el indicador Inseguridad respecto al contrato de trabajo; en tanto que el más bajo corresponde al indicador Estima.

El más alto nivel de riesgo psicosocial en la Dimensión Doble presencia se presenta en el indicador Preocupación por tareas domésticas; en tanto que el más bajo corresponde al indicador Carga de tareas domésticas.

V. Discusión

En los resultados se tiene que el Nivel de Riesgo Medio es el que tiene mayor cantidad de frecuencias, con una media aritmética de 41.6 docentes cuyas respuestas ubican los riesgos psicosociales de su institución en este nivel, con un porcentaje equivalente a un 35% de promedio, y teniendo como mayor frecuencia la recaída en la dimensión de Compensaciones (61%).

En tanto que el Nivel de Riesgo Alto es el que tiene una media aritmética de 24.4 de docentes cuyas respuestas ubican los riesgos psicosociales de su institución en este nivel, con un porcentaje equivalente a un 21% de promedio y teniendo como mayor frecuencia la recaída en la dimensión de Doble Presencia (48%).

En el Nivel de Riesgo Bajo se tiene una media aritmética de 18 docentes cuyas respuestas ubican los riesgos psicosociales de su institución en este nivel, con un porcentaje equivalente al 15% y teniendo como mayor frecuencia la recaída en la dimensión de Exigencias Psicológica (32%).

De lo que se infiere que hay un 66% de docentes que han manifestado la existencia de riesgos psicosociales de niveles Medio y Alto en sus respectivas instituciones y solo un 34% ubican los riesgos psicosociales de su institución en el nivel Bajo.

En mérito a estos resultados se ha alcanzado el objetivo general por cuanto el análisis de los resultados de la aplicación del Método ISTAS BREVE en docentes de instituciones de educación superior ha posibilitado determinar que los riesgos psicosociales que podrían afectar a los docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021, mayoritariamente se ubican en los niveles Medio y Alto y determinando que los riesgos psicosociales de mayor trascendencia son los concernientes a la Dimensión Doble Presencia, con un 84% de respuestas de docentes que ubican los riesgos psicosociales de su institución en estos dos niveles, con mayor incidencia en cuanto a riesgos psicosociales en la dimensión de Apoyo social en la empresa (86%) y Doble presencia y Compensaciones (84% en cada una).

Estos resultados se condicen con el estudio efectuado por Padilla (2018) también realizado respecto a los riesgos psicosociales en el ámbito laboral y extra laboral, teniendo como unidad de análisis al área productiva de la empresa Flexiplast (Quito), en el que demostró que del total de su universo de estudio, la gran mayoría de trabajadores estaban expuestos a una situación muy desfavorable para la salud,

especialmente en cuanto a exigencias psicológicas, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, conflicto de rol, doble presencia, exigencias cuantitativas, exigencias de esconder emociones e inseguridad sobre el empleo.

Los resultados también se condicen con el trabajo de García-Sánchez (2010), en cuyo estudio sobre Riesgos psicosociales en el personal docente e investigador de la Universidad de La Coruña se estableció que el riesgo psicosocial de mayor relevancia en cuanto a poner en peligro la salud de los profesores fueron: las presiones constituidas como Exigencias Psicológicas, la baja Estima y la Doble Presencia. Asimismo, constató que el bajo Apoyo Social y la alta Inseguridad en el trabajo, constituían también significativos niveles de riesgo psicosocial. Sin embargo, no hubo prevalencia y resultó de bajo nivel la dimensión relativa al Trabajo Activo y posibilidades de desarrollo o Control de Trabajo. De allí que sus conclusiones determinaron que los problemas psicosociales de los profesores radicaron en los hechos que permitieron que estos docentes estuvieran sometidos a fuertes niveles de exposición de los riesgos psicosociales mencionados como de mayor relevancia, originándose problemas para su salud. Asimismo, con el estudio realizado por Rojas (2020), sobre los riesgos ya precisados y aplicando su instrumento de investigación a operarios de limpieza industrial que laboraban en un centro comercial de Lima, analizó las exposiciones a riesgos psicosociales a que se encontraban expuestos en su actividad laboral dichos operarios y los resultados de la investigación fueron organizados en cuatro categorías de riesgos psicosociales. En su conclusión manifestó que se apreció la presencia de las cuatro dimensiones de los riesgos psicosociales en el área laboral: exceso de exigencias psicológicas, teniendo como mayor riesgo a la exigencia cognitiva; en un segundo lugar la sobrecarga laboral por escasez de recursos humanos, seguida de la doble presencia, que se concretaba por continuas extensiones de la jornada de trabajo, lo que impedía a los trabajadores acudir a sus hogares a cumplir con sus labores domésticas; prolongaciones de la jornada laboral en razón de imprevistas reuniones de trabajo que se convocaban para después de la jornada laboral. En tercer lugar, se ubicó la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, que fue considerada como insuficiente.

En consecuencia, se concluye que sí existen altos niveles de riesgos psicosociales que podrían redundar negativamente en la salud de los trabajadores y que habría

que atender para evitarlos, coincidiendo con lo expresado por Mariátegui (1994) en que resulta indispensable evitar los riesgos que pudieran originar perjuicios a la salud mental, como es el caso de los riesgos psicosociales que atentan contra el bienestar integral y el pleno disfrute de la calidad de existencia no solo de los trabajadores, sino de todos los seres humanos. Más aún si se comprende que dichos riesgos tienen relación directa con las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, que, al decir de la Agencia Europea (2021) para la Seguridad y Salud en el Trabajo, pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. En cuanto al objetivo específico 1 se ha evidenciado que, en la actividad del docente ha habido exceso de exigencias psicológicas del trabajo, a tal extremo que las respuestas de 57 de los 84 docentes demuestran que, en sus instituciones, existen riesgos psicosociales de niveles Medio (50%) y Alto (18%), en contraste con las relacionadas al nivel Bajo, que tiene un significativo 32%. Resultados que si bien es cierto no son similares a los encontrados por Padilla (2018), quien concluyó que, en cuanto a trabajadores expuestos a situación desfavorable para la salud, en exigencias emocionales (100%) y en exigencias psicológicas (68,8%), no desdican el hecho de sí hay riesgo psicosocial en sus instituciones, que podrían perjudicar su salud mental.

Es necesario recordar que los riesgos psicosociales se consolidan si la exigencia laboral (carga de trabajo) es excesiva, no está de acuerdo a las funciones correspondientes al cargo o no se explicita con claridad, y que también se presentan ante el verticalismo de las decisiones, en las que el trabajador no tiene participación y solo debe cumplir; ante la falta de estabilidad laboral, especialmente por la aplicación de contratos a plazo fijo, que genera inseguridad en la continuidad de la contratación. Teoría que se sustenta en lo expresado por García, Gadea y López (2007): “La exposición a riesgos psicosociales es uno de los aspectos más relevantes del ambiente de trabajo en relación a la salud.” (p. 261)

En cuanto al objetivo específico 2 relativo a la posible identificación de inadecuado control de trabajo en la actividad del docente, sobre Trabajo activo y desarrollo de habilidades, se tiene que las respuestas de 72 de los 84 docentes demuestran que, en sus instituciones, existen riesgos psicosociales de niveles Medio (51%) y Alto (21%), en contraste con las relacionadas al nivel Bajo, que tiene un significativo

27%. Resultados que no se condicen con los encontrados por García-Sánchez (2010), quien concluyó que, contrariamente a lo detectado en este trabajo, el nivel de exposición más favorable, en docentes de la Universidad de la Coruña, fue la dimensión psicosocial Trabajo Activo y posibilidades de desarrollo; aunque concluyó, coincidiendo con el presente estudio, en que los problemas psicosociales de los docentes, por orden de prioridad, fueron las altas Exigencias Psicológicas, baja Estima, alta Doble Presencia, bajo Apoyo Social y Calidad de Liderazgo y alta Inseguridad de las condiciones de trabajo.

En tanto que Tapia (2017) en su tesis, también sobre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, sostuvo que la existencia de condiciones de trabajo y de la organización en la que laboraban las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, quienes constituyeron su población de estudio, afectaban su salud elevando el nivel de su estrés respecto a la insatisfacción laboral que percibían en su propia labor; lo que les originaba limitación en cuanto a respuestas actitudinales positivas y placenteras con respecto a su experiencia laboral.

También sustenta estos hallazgos respecto al control sobre el tiempo de trabajo, el trabajo de Llanquecha y Marín (2018) quienes precisan que el riesgo psicosocial se concretiza en la actividad laboral y se limita el uso de habilidades y conocimientos del mismo trabajador, quitándole libertad para ejecutarla conforme a sus posibilidades; por ende, el trabajador sufre en su autoestima ya que siente que no puede adaptarse al sistema implementado por su centro de trabajo.

Respecto al objetivo específico 3 sobre identificar en la actividad del docente el nivel de riesgo en apoyo social; se ha logrado comprobar que en las respuestas sobre la Dimensión apoyo social en la empresa, los docentes precisan que sí existen riesgos psicosociales significativos, ya que en sus respuestas a interrogantes consideradas sobre Claridad del rol, Conflicto de rol, Calidad de liderazgo, Calidad de las relaciones con sus compañeros y Posibilidades de relación social, el 86% de los docentes demuestran que, en sus instituciones, existen riesgos psicosociales de niveles Medio (50%) y Alto (36%), en contraste con las relacionadas al nivel Bajo, que solo tiene un 14%.

Es de recordarse que el liderazgo conforme lo define Centeno (2012) comprende la habilidad de orientar a los trabajadores hacia el cumplimiento de los objetivos empresariales. El empleador o el jefe debe ser un líder efectivo, tanto al interior de

la empresa como en la dirección de la actividad laboral e, incluso, fuera de la empresa, dando apoyo y orientación a los trabajadores.

Los porcentajes demuestran fehacientemente que la falta de apoyo social en su institución es significativa como riesgo psicosocial que podría generar daños a su salud mental, atentándose contra sus derechos en este rubro de la seguridad y salud en el trabajo, habida cuenta que al decir de Mariátegui (1994) la salud mental implica que la persona sienta en su devenir diario la sensación de bienestar integral y total disfrute de calidad de vida, que no sólo quede en la satisfacción de sus necesidades principales sino, además, las vivencias y necesidades espirituales, propias e indispensables en la naturaleza humana.

El objetivo específico 4 ha identificado en la actividad del docente las deficientes compensaciones del trabajo, dado que el 84% de las respuestas de los docentes, permiten concluir que en sus instituciones no hay una adecuada compensación a favor de su trabajo; que no se perciben como significativas las compensaciones dañando su estima personal por cuanto tienen inseguridad respecto a las condiciones de sus contratos y respecto a las características del trabajo que realiza; así dicho 84% de los docentes demuestran que, en sus instituciones, existen riesgos psicosociales por deficientes compensaciones laborales de niveles Medio (61%) y Alto (23%), en contraste con las relacionadas al nivel Bajo, que solo tiene un 17%.

García-Sánchez (2010), en el estudio que ya se ha citado, también demostró que uno de los problemas psicosociales de los docentes de la Universidad de La Coruña había sido, entre otros, la alta Inseguridad de las condiciones de trabajo; conclusión con la que coincidió Tapia (2017) quien concluyó que la existencia de condiciones de trabajo y de su organización afectan a su salud a través del estrés relacionado a la insatisfacción laboral que perciben. Por ende, ambas investigaciones demostraban, como la presente, que en la actividad laboral existen factores que constituyen riesgos psicosociales que repercuten significativamente en la salud mental de los trabajadores.

Fundamenta la importancia de esta dimensión, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2021) que consideró que los riesgos psicosociales justamente se originan por deficiencias en cuanto al diseño, la organización y la

gestión del trabajo; con lo que podrían generar resultados perjudiciales para la salud del trabajador (daños psicológicos, físicos y sociales).

Finalmente, en cuanto al Objetivo específico 5, respecto a la Doble Presencia: trabajo doméstico y familiar, se ha podido identificar un alto nivel de riesgo, conjuntamente con las respuestas sobre apoyo social en la empresa y compensaciones, en razón de haberse condensado la mayor afluencia de respuestas respecto a la existencia elevada de este riesgo psicosocial y de las consecuencias que trae consigo. Efectivamente, 36% de los docentes manifestaron factores de riesgo psicosocial en el nivel Medio y 48% en el nivel Alto; en consecuencia, en ambos niveles se encuentra un total de 84% de los docentes que, con sus respuestas, ubican la existencia de este riesgo.

Coinciden con lo demostrado por Cantón (2009) que desde ese entonces ya comprobó que, como situación más desfavorable para la salud se encontraban los riesgos de la Doble presencia, conjuntamente con Control de tiempos de trabajo, Esconder emociones, Posibilidades de relación social, Estima y Exigencias psicológicas Cognitivas. Complementado, recientemente con los hallazgos de Rojas (2020) que, en su estudio sobre este mismo tema contando con la participación de operarios de limpieza industrial demostró que la Doble presencia es uno de los problemas de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades laborales; especialmente en cuanto a las que le producen mayor estrés por extensión de la jornada laboral. En su conclusión, como y está expresado, manifestó que se evidenciaron los siguientes riesgos psicosociales: exceso de exigencias psicológicas, doble presencia y prolongación de la jornada laboral, por reuniones que el empleador convocaba ya concluido el horario de trabajo.

Con estos hallazgos se puede verificar que con la aplicación del Método ISTAS BREVE en docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021, se ha podido alcanzar cada uno de los objetivos, encontrándose que no existen condiciones adecuadas en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, incumpléndose con este derecho de los trabajadores docentes, quienes han demostrado las deficiencias en la tutela del Estado y en el cabal ejercicio del derecho constitucional de los peruanos (artículo 7). Derecho que también ha sido incluido como un principio básico, en el artículo 13 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (1981).

Asimismo, es de entenderse que se trata de un deber de la sociedad incumplido, pues no se vela porque haya elementos que no afecten negativamente la salud mental de los trabajadores, especialmente si son docentes, por las repercusiones que traen en su relación con los estudiantes; de allí que interesa preservar la salud pública y que se preste especial atención a la seguridad y salud de los trabajadores; por lo que resulta indispensable evitar, en lo posible, todo riesgo que pudiera significar posible perjuicio a la salud, atendiendo, por ejemplo, a posibles riesgos psicosociales que pudieran menoscabar o perjudicar la salud de los trabajadores, tanto física como mental y social.

En lo concerniente a la labor de los docentes, es de recordar que Sánchez (2017) ha manifestado que los factores sociolaborales inciden significativamente en su trabajo pudiendo generar mayores niveles de estrés, pues por lo general, son contratados a tiempo parcial o por breves meses; situación que se complica cuando los docentes son sometidos a sobrecarga en el trabajo, y no se les brinda apoyo social ni adecuadas condiciones laborales; todo ello repercute en insatisfacción y trabajo estresante.

VI. Conclusiones

1. Efectuado el análisis de los resultados respecto a la aplicación del Método ISTAS BREVE en docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021, se ha determinado que un 66% de docentes han manifestado la existencia de riesgos psicosociales de niveles Medio y Alto en sus respectivas instituciones y solo un 34% ubica los riesgos psicosociales de su institución en el nivel Bajo. Por tanto, en las instituciones de educación superior en Piura, 2021, existen elevados niveles de riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los docentes, poniendo en peligro su salud mental.
2. El Nivel de Riesgo Medio presenta mayor cantidad de frecuencias, con una media aritmética de 41.6 docentes cuyas respuestas ubican los riesgos psicosociales de su institución en este nivel, con un porcentaje equivalente a un 35% de promedio, y teniendo como mayor frecuencia la recaída en la dimensión de compensaciones (61%).
3. El Nivel de Riesgo Alto presenta una media aritmética de 24.4 de docentes cuyas respuestas ubican los riesgos psicosociales de su institución en este nivel, con un porcentaje equivalente a un 21% de promedio y teniendo como mayor frecuencia la recaída en la dimensión de Doble Presencia (48%).
4. El Nivel de Riesgo Bajo presenta una media aritmética de 18 docentes cuyas respuestas ubican los riesgos psicosociales de su institución en este nivel, con un porcentaje equivalente al 15% y teniendo como mayor frecuencia la recaída en la dimensión de Exigencias Psicológica (32%).
5. Los riesgos psicosociales de mayor trascendencia son los concernientes a la Dimensión Doble Presencia, con un 84% de respuestas de docentes que ubican los riesgos psicosociales de su institución en estos dos niveles, con mayor incidencia en cuanto a riesgos psicosociales en la dimensión de Apoyo social en la empresa (86%) y Doble presencia y Compensaciones (84% en cada una). En consecuencia, se concluye que sí existen altos niveles de riesgos psicosociales que podrían redundar negativamente en la salud de los trabajadores y que deben ser atendidos para evitarlos y preservar la salud mental de los docentes.

6. Se ha evidenciado que, en la actividad del docente ha habido exceso de exigencias psicológicas del trabajo. Las respuestas de 57 de los 84 docentes demuestran que, en sus instituciones, existen riesgos psicosociales de niveles Medio (50%) y Alto (18%), en contraste con las relacionadas al nivel Bajo, que tiene un significativo 32%.
7. En cuanto a la posible identificación de inadecuado control de trabajo en la actividad del docente, sobre Trabajo activo y desarrollo de habilidades, se tiene que existen riesgos psicosociales de niveles Medio (51%) y Alto (21%), en contraste con las relacionadas al nivel Bajo, que tiene un significativo 27%.
8. Se ha logrado comprobar que en las respuestas sobre la Dimensión apoyo social, los docentes precisan que sí existen riesgos psicosociales significativos, ya que en Claridad del rol, Conflicto de rol, Calidad de liderazgo, Calidad de las relaciones con sus compañeros y Posibilidades de relación social, el 86% de los docentes demuestran que, en sus instituciones, existen riesgos psicosociales de niveles Medio (50%) y Alto (36%), en contraste con las relacionadas al nivel Bajo, que solo tiene un 14%.
9. Se ha identificado que, en la actividad del docente, son escasas las compensaciones laborales, dado que el 84% de las respuestas de los docentes, se concluye que en sus instituciones no hay una adecuada compensación a favor de su trabajo, posibilitando el daño a su estima personal por cuanto tienen inseguridad respecto a las condiciones del contrato y respecto a las características del trabajo que realiza; así dicho 84% de los docentes demuestran que, en sus instituciones, existen riesgos psicosociales por escasas compensaciones laborales de niveles Medio (61%) y Alto (23%), en contraste con las relacionadas al nivel Bajo, que solo tiene un 17%.
10. La doble presencia: trabajo doméstico y familiar, ha quedado plenamente ratificada, en razón de haberse condensado la mayor afluencia de respuestas respecto a la existencia de este riesgo psicosocial y de las consecuencias que trae consigo. Efectivamente, 36% de los docentes manifestaron factores de riesgo psicosocial en el nivel Medio y 48% en el nivel Alto; en consecuencia, en ambos niveles se encuentra un total de 84% de los docentes que, con sus respuestas, ubican la existencia de este riesgo.

VII. Recomendaciones

1. Habida cuenta que no existen condiciones adecuadas en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, y se ha incumplido con este derecho de los trabajadores docentes, los empleadores deben considerar la planificación, implementación, ejecución y evaluación de acciones efectivas que permitan minimizar los niveles de riesgos psicosociales, a efectos de cumplir debidamente con la tutela de la seguridad y salud ocupacional de los profesores y con lo dispuesto en el artículo 13 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
2. Es necesario que en la planificación general de las instituciones de educación superior se tenga presente las normas sobre seguridad y salud en el trabajo para programar acciones destinadas a eliminar o minimizar los riesgos psicosociales que constituyen factores de riesgo psicosocial en contra de la salud mental de los trabajadores, que podrían repercutir negativamente en la calidad del servicio educativo entregado a los estudiantes.

VIII. Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2021). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Alvites-Huamani, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales. En *Docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Arce, S. (2017). *La Prevención de Riesgos Laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española: representación y cobertura a partir de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (1994-2014)*. Burgos – España: Universidad de Burgos
- Avalos, V. (2014). *El método científico aplicado en la elaboración de tesis para optar el título profesional de ingeniero químico*. Callao: Universidad Nacional del Callao.
- Ayala, J. (2018). *Factores de riesgo psicosocial en colaboradores con alto y bajo nivel de estrés laboral en supermercados de Lima*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, Economía, Humanidades y Ciencia social* (Tercera ed.). Colombia: Pearson Educación
- Calera et. al. (2011). *La salud laboral en el sector docente*. Recuperado de: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/docente.pdf>
- Cantón, B. (2009). *Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el personal docente no universitario de Castilla y León ESPAÑA*. Valladolid - España: Universidad de Valladolid.
- Centeno, M. (2012) Liderazgo empresarial: visto desde una perspectiva de comunicación organizacional. Bogotá - Colombia; Universidad EAN.
- Escobar-Pérez, J., y Cuervo-Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición. Acción Psicológica*, 6 (1), pp. 27-36
- García, A., Gadea, R. y López V. (2007). Estimación de la mortalidad atribuible a enfermedades laborales en España 2004. *Revista Especializada: Salud Pública*. 2007; 82, pp. 261-270.

- García-Sánchez, M. (2010). *Riesgos psicosociales en el personal docente e investigador de la Universidad de A Coruña*. Coruña - España: Universidade da Coruña.
- Garzón-Castrillón, M. A. (2011), "El aprendizaje para impulsar el intra-empresarial en organizaciones complejas", *Ide@sCONCYTEG*, 6 (74), pp. 919-939
- Guisande, C., & Barreiro, A. (2006). *Tratamiento de datos*. España: Díaz de Santos.
- Gunnigle, P. y Moore, S. (1994) Linking Business Strategy and Human Resource Management: Issues and Implications. *Personel Review*, 23 (1), pp. 63-84.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, Ch (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Huaita, D., & Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona. (2000). *Qué son los riesgos psicosociales*. Recuperado de: http://www.istas.net/web/index_imprimir.asp?idpagina=3938
- Karasek R. (1979) Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. En *Admins Sci Q* 1979; 24, pp. 285-308.
- Kayser, J. (1979). *El diario Francés*. Barcelona: ATE.
- Kerlinger, F. (1979). *Behavioral Research: A Conceptual Approach* (Third ed.). New York: Harcourt School.
- Llanquecha, H. y Marín, J. (2018) *Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte*. Lima: Universidad Cayetano Heredia, 2018.
- Mariátegui, J. (1994). La cronicidad en psiquiatría y los derechos de los enfermos mentales en el Perú. En: *THEMIS, Revista de Derecho*. Lima - Perú, pp. 271-277
- Martínez, G., Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *redalyc*, 12 (6), pp. 123-134.
- Martínez, S. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. San Luis Potosí: Comie.
- Mc Millan, J. y Shumacher, S. (2010). *Research in Education: A Conceptual Introduction* (7th ed.). Virginia: Pearson.

- Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU.
- Moncada et al. (2008). ISTAS21 COPSOQ: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague. *Arch Preven Riesgos Laboral* 2005; 8 (1): 18-29.
- Montenegro, I. (2021). Desempeño docente y pensamiento crítico en la formación universitaria. *Magisterio*, pp. 65-77.
- Mollo, M. (2015). Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de lima de una compañía de seguros del Perú. Lima: UNMSM.
- Padilla, J., González, A., & Pérez, C. (1998). Elaboración del cuestionario. *Investigar mediante encuestas. Fundamentos teóricos y aspectos prácticos*, pp. 115-140.
- Padilla, N. (2018). *Evaluación de riesgos psicosociales laborales y extra laborales en el área productiva de la empresa Flexiplast en la ciudad de Quito*. Quito - Ecuador: UISE.
- Pérez, V. (2018). *Factores de Riesgo Psicosociales que inciden en la salud de los Profesores de Posgrado de la Universidad Autónoma del Estado de México, Zona Oriente*. México: UNAM
- Pejtersen et al. (2010) *The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II)*. *Scand J Public Health* 2010;38 (Suppl 3): pp. 8–24.
- Rojas, L. (2020). *Riesgos psicosociales en el trabajo de operarios de limpieza industrial en un centro comercial de Lima*. Lima: USIL
- Roll-Hansen, N. (2009). *Why the distinction between basic (theoretical) and applied (practical) research is important in the politics of science*. London: Centre for the Philosophy of Natural and Social Science.
- Sánchez, R., (2017). *Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo*. Junín: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Sarabia, F. (2013). *Métodos de investigación social y de la empresa*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Scharager, J., & Armijo, I. (2001). *Metodología de la Investigación para las Ciencias Sociales*. Santiago: Escuela de Psicología, SECICO.
- Tage, K. (2010). A questionnaire is more than a questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 2010; 38 (Suppl 3): pp. 149–155

- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. Cuarta edición. México: Limusa Noriega Editores.
- Tapia, S. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017*. Lima: UCV, Escuela de Posgrado.
- UNESCO. (2018). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?* Argentina: UNESCO.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Tarea - Asociación Gráfica Educativa.
- Varela, R. (2013). *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones*. 2ª edición. México, PEARSON EDUCACIÓN.

Anexos

Anexo 1

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	MÉTODO	POBLACIÓN	TÉCNICA
<p>Problema general ¿Qué niveles de riesgos psicosociales se detectará en el análisis de la aplicación del Método ISTAS BREVE en docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué nivel de riesgos psicosociales por exigencias psicológicas se detecta en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021?</p> <p>¿Qué nivel de riesgos psicosociales se detecta en el control sobre el trabajo en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021?</p> <p>¿Qué nivel de riesgos psicosociales se detecta en el apoyo social en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021?</p> <p>¿Qué nivel de riesgos psicosociales se detecta por compensaciones en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021?</p> <p>¿Qué nivel de riesgos psicosociales se detecta sobre doble presencia en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021?</p>	<p>Objetivo General Analizar los resultados de la aplicación del Método ISTAS BREVE, para determinar los niveles de riesgos psicosociales que afectan a los docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021</p> <p>Objetivos específicos: Analizar el nivel de riesgos psicosociales por exigencias psicológicas detectados en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021.</p> <p>Analizar el nivel de riesgos psicosociales por control sobre el trabajo detectados en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021.</p> <p>Analizar el nivel de riesgos psicosociales por apoyo social detectados en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021.</p> <p>Analizar el nivel de riesgos psicosociales por compensaciones detectados en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021.</p> <p>Analizar el nivel de riesgos psicosociales por doble presencia en la labor de docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021.</p>	<p>Variable Única: Riesgos psicosociales en el trabajo</p>	<p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: No experimental de una sola variable</p>	<p>84 docentes</p> <p>MUESTRA: 84 docentes</p>	<p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO :</p> <p>Cuestionario</p>

Anexo 2

Matriz de Operacionalización

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles por indicador	Niveles por dimensión
RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021. En https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress)	Los riesgos psicosociales son factores que se suelen presentar en la actividad laboral cuando hay una diferencia sustancial entre las capacidades y expectativas del trabajador, frente a las condiciones y compensaciones laborales que impone el empleador en uso de su poder de dirección empresarial. Diferencia que incrementa el estrés con el que, por lo general, el trabajador labora y que, de llegar a niveles elevados, puede afectar tanto los índices de salud organizacional como patologías en la salud mental del trabajador.	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas Exigencias cognitivas Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones Exigencias sensoriales	Item 1 Item 2 Item 3 Item 4 Item 5	Siempre = 4. La mayoría de las veces = 3. Algunas veces = 2. Sólo unas pocas veces = 1 Nunca = 0	Riesgo Alto = Σ Siempre + La mayoría de las veces Riesgo Medio = Algunas veces Riesgo Bajo = Σ Sólo unas pocas veces + Nunca	Nivel de Riesgo Bajo = 0 - 8 Nivel de Riesgo Medio = 9 - 11 Nivel de Riesgo Alto = 12 - 20
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia del trabajo Posibilidades de desarrollo Control sobre el tiempo de trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa	Item 6 Item 8 Item 7 Item 9 Item 10	Siempre = 4. La mayoría de las veces = 3. Algunas veces = 2. Sólo unas pocas veces = 1 Nunca = 0	Riesgo Alto = Σ Siempre + La mayoría de las veces Riesgo Medio = Algunas veces Riesgo Bajo = Σ Sólo unas pocas veces + Nunca	Nivel de Riesgo Bajo = 0 - 5 Nivel de Riesgo Medio = 6 - 8 Nivel de Riesgo Alto = 9 - 20
			Apoyo social	Claridad del rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo Calidad de las relaciones con sus compañeros	Item 11 Item 12 Item 15 Item 14 Item 13	Siempre = 4. La mayoría de las veces = 3. Algunas veces = 2.	Riesgo Alto = Σ Siempre + La mayoría de las veces Riesgo Medio = Algunas veces	Nivel de Riesgo Bajo = 0 - 3 Nivel de Riesgo Medio = 4 - 6

				Calidad de las relaciones con sus superiores		Sólo unas pocas veces = 1 Nunca = 0	Riesgo Bajo = Σ Sólo unas pocas veces + Nunca	Nivel de Riesgo Alto = 7 - 20
			Compensaciones	Estima Inseguridad respecto a las condiciones del contrato Inseguridad respecto a las características del trabajo que realiza	Item 18 Item 16 Item 17	Siempre = 4. La mayoría de las veces = 3. Algunas veces = 2. Sólo unas pocas veces = 1 Nunca = 0	Riesgo Alto = Σ Siempre + La mayoría de las veces Riesgo Medio = Algunas veces Riesgo Bajo = Σ Sólo unas pocas veces + Nunca	Nivel de Riesgo Bajo = 0 - 2 Nivel de Riesgo Medio = 3 - 5 Nivel de Riesgo Alto = 6 - 12
			Doble presencia	Carga de tareas domésticas Preocupación por tareas domésticas	Item 20 Item 19	Siempre = 4. La mayoría de las veces = 3. Algunas veces = 2. Sólo unas pocas veces = 1 Nunca = 0	Riesgo Alto = Σ Siempre + La mayoría de las veces Riesgo Medio = Algunas veces Riesgo Bajo = Σ Sólo unas pocas veces + Nunca	Nivel de Riesgo Bajo = 0 - 1 Nivel de Riesgo Medio = 2 - 3 Nivel de Riesgo Alto = 4 - 8

Anexo 3

Instrumento de investigación - Método ISTAS BREVE – Cuestionario

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?					
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/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social en la empresa		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?					
Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

Anexo 4

CoPsoQ ISTAS 21: Versión adaptada por Marybel Esther Mollo Flores



CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIEGOS

PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Versión media para empresas de 25 a más trabajadores/as

Adaptación para el estado peruano del Cuestionario Psicosocial de Copenhagen
CoPsoQ (Versión acoplada 1.5, 2010)

1



CUESTIONARIO JOB FEEDBACK SURVEY (Herold y Parsons, 1985)

Traducido por Ana I. García Álvarez: Feddback Laboral, 1998 (versión acoplada)

Empresa: PACÍFICO	Fecha de respuesta: febrero 2013
-------------------	----------------------------------

Versión española del CoPsoQ © ISTAS 2002, 2010. CoPsoQ original danés © NRCWE 2005. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO. PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.

Cuestionario Job Feedback Survey (Herold y Parsons, 1985). Traducido por Ana I. García Álvarez: Feddback Laboral, 1998. Versiones adaptadas por Marybel Esther Mollo Flores, 2013. UNMSM/Facultad de Psicología UPG.

Anexo 5

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide los factores de riesgo social; por Susana Victoria Tapia Alfaro



ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD COMILLAS								CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL							
N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias							
		Si	No	Si	No	Si	No								
DIMENSION 1: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS															
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	×		×		×									
2	En su trabajo ¿tiene Ud. Que tomar decisiones difíciles?	×		×		×									
3	En general ¿considera Ud. Que su trabajo le genera desgaste emocional?	×		×		×									
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. Que guardar sus emociones y no expresarlas?	×		×		×									
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	×		×		×									
DIMENSION 2: CONTROL SOBRE EL TRABAJO															
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigne?	×		×		×									
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 empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	×		×		×									
DIMENSION 3: APOYO SOCIAL															
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	×		×		×									
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. Cree que debería de hacerse de otra manera?	×		×		×									
13	¿Recibe apoyo y ayuda de su jefe o superior inmediato?	×		×		×									
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?	×		×		×									
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?	×		×		×									
DIMENSION 4: COMPENSACIONES DEL TRABAJO															
16	¿Está preocupado (a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?	×		×		×									
17	¿Está preocupado (a) por si les cambian las tareas contra su voluntad?	×		×		×									
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	×		×		×									
DIMENSION 5: DOBLE PRESENCIA															
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	×		×		×									
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	×		×		×									

Anexo 6

Matriz de datos

ITEM	Exigencias psicológicas	Control sobre el trabajo	Apoyo social	Compensaciones en el trabajo	Doble presencia
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

Anexo 7

Consentimiento Informado



**Aplicación del Cuestionario
SUSESO/ISTAS 21 (1)**

A CONTINUACIÓN ENCONTRARÁ UNA SERIE DE PREGUNTAS DONDE DEBE ELEGIR UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA.

*Obligatorio

Aceptación de participación en investigación *

Estimado docente: El presente formulario tiene por objetivo recolectar información cuyo uso será exclusivamente con fines de investigación para la sustentación de la Tesis para la obtención del grado de Magíster titulado "Análisis del Método ISTAS BREVE en docentes de instituciones de educación superior en Piura, 2021", presentado por la maestría Psic. Mónica Elizabeth Mendoza Bazan. Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a cinco grandes grupos de FACTORES DE RIESGO PARA LA SALUD DE NATURALEZA PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO. Por su naturaleza, al completarlo usted acepta estar participando de este estudio de forma absolutamente libre y anónima, y cuenta con la garantía de la ética de la investigadora de que sus respuestas y datos personales se mantendrán en absoluta reserva. Cualquier duda por favor sírvase comunicarse al correo monikbazan@gmail.com.

Acepto

No acepto

Anexo 8

Formulario ISTAS 21

Aplicación del Cuestionario SUSE x +

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScwN6pGgLGQp-fxHnoC5rmA5bGcSLePEHDXW03wkXXEOx1z_Q/formResponse

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS

1) ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día? *

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Algunas veces
- Sólo unas pocas veces
- Nunca

2) En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles? *

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Algunas veces
- Sólo unas pocas veces
- Nunca

3) En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional? *

- Siempre
- La mayoría de las veces
- Algunas veces
- Sólo unas pocas veces
- Nunca

9.3 Autorización de uso

La naturaleza de la autorización de uso dependerá de la versión que se pretenda utilizar y del tipo de usuario, a saber:

a. **Uso restringido**

El Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa podrá ser utilizado por cualquier organización laboral siempre y cuando el proceso esté siendo asesorado por su organismo administrador del seguro de la Ley 16.744 o mutualidad de empleadores.

Superintendencia de Seguridad Social
Superintendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo
Superintendencia de Prevención y Vigilancia

SUSESO/ISTAS 21

MANUAL DEL MÉTODO DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21 - Versiones completa y breve

b. **Uso libre condicionado a aceptación**

El Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve podrá ser utilizado por cualquier organización laboral bajo las condiciones esenciales y especiales de uso definidas más adelante.

c. **Uso libre por órganos competentes**

El Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve y completa podrá ser usado por los organismos administradores del seguro de la Ley 16.744, de acuerdo con sus atribuciones y en cumplimiento de sus funciones, aunque en cualquier caso deberán ajustarse a las condiciones esenciales de uso.

Se deja constancia de que, cualquiera sea la versión del Cuestionario y con independencia de la naturaleza del usuario o finalidad que persiga el uso del mismo, siempre se deberán cumplir las condiciones esenciales de uso.

Anexo 10

Infografía sobre modelo COPSQ y aplicación del Método ISTAS BREVE

